Politie
Schelde-Leie



ZVP 2026 2031

ZONAAL VEILIGHEIDSPLAN

Jouw veiligheid, daar gaan wij voor!

Dit zonaal veiligheidsplan is een uitgave van de politiezone Schelde-Leie: Gavere, Nazareth-De Pinte en Sint-Martens-Latem.

V.U.: PZ Schelde-Leie, Weefstraat 2, Nazareth-De Pinte - © PZ Schelde-Leie, 2025

inhoud

01 Missie, visie & waarden p.07

02 Scanning & analyse p.13

03 Evaluatie 2020-2025 p.77

04 Nieuwe beleidsperiode p.123

05 Goedkeuring plan p.141

voorwoord

Met dit zonaal veiligheidsplan zetten we onze koers uit voor de komende zes jaar. Het bepaalt waar we naartoe willen, hoe we dat samen aanpakken en wat onze inwoners en partners van ons mogen verwachten. Wie sneller naar de essentie wil, vindt een beknopte versie terug in bijlage.

De rode draad in het plan is onze hernieuwde missie, visie en waarden. Zij vormen het hart van al onze keuzes en geven richting aan de manier waarop wij elke dag opnieuw onze opdracht uitvoeren: zorgen voor veiligheid, helpen en beschermen en dit slim, sterk en samen.

Dit plan is gebouwd op feiten, cijfers en lessen uit de vorige beleidsperiode, afgestemd met onze bestuurlijke en gerechtelijke overheden en verrijkt met de stem van onze inwoners en ideeën van onze medewerkers. Zo leerden we onder meer dat de criminaliteit in Schelde-Leie in het afgelopen decennium daalde en dat het overgrote deel van onze inwoners zich veilig voelt. Maar anderzijds dat verkeersonveiligheid, inbraakgolven en de vele nieuwe technologieën (waar criminelen ook misbruik van maken) zorgen baren.

Samengevat: verkeersonveiligheid, woninginbraken en cybercrime zijn de komende jaren onze grootste operationele focus. Voor deze fenomenen zetten we in op een gerichte en projectmatige aanpak. Daarnaast kwamen er een aantal thema's bovendrijven die aandachtspunten worden in onze dagelijkse werking: drugs, intrafamiliaal geweld en lokale overlastproblemen. Ook voor elk van onze basisfunctionaliteiten vind je concrete werkpunten terug.

De afgelopen jaren investeerden we in een nieuw hoofdcommissariaat, het invullen van ons personeelskader, een toekomstgerichte organisatiestructuur en een cultuur van samenwerking. Nu zetten we de volgende stap: onze mensen verder versterken in hun vaardigheden, werkprocessen verder verfijnen en digitaliseren en het politielandschap, dat in volle beweging is, op de voet volgen.

Na een jaar van luisteren en leren, stellen we vandaag graag ons zonaal veiligheidsplan 2026-2031 voor. Met dit plan in de hand werken we de komende jaren aan ons gezamenlijk doel: zorgen voor veiligheid, helpen en beschermen.

Koen D'Hondt
Hoofdcommissaris
Korpschef PZ Schelde-Leie

Pieter Vanderheyden
Voorzitter politiecollege
Burgemeester Sint-Martens-Latem



01 missie visie & waarden

#1 BELANGHEBBENDEN EN HUN VERWACHTINGEN

Bij de ontwikkeling van een nieuw zonaal veiligheidsplan is het in de eerste plaats noodzakelijk om te reflecteren over onze identiteit en strategie. Onze huidige missie, visie en waarden dateren inmiddels van 2011. Veertien jaar later is het tijd voor een opfrissing.

De maatschappij en de politiezone zijn in meer dan een decennium aanzienlijk veranderd:

- De criminaliteit blijft evolueren en vindt steeds meer plaats binnen het digitale leven van onze inwoners. De steeds verdergaande, snellere digitalisering en nieuwe technologieën brengen mogelijkheden met zich mee, maar ook nieuwe uitdagingen.
- De coronapandemie had een disruptieve (en blijvende) impact op onze werkprocessen.
- In een complexe wereld met nieuwe en snel veranderende dreigingen is 'samenwerking' meer dan ooit het sleutelwoord in de aanpak van onveiligheidsproblemen. Bovendien moet gespecialiseerde kennis worden gecombineerd met nabijheid en sterke lokale verankering.
- Wederzijds respect en transparantie worden nog belangrijker als antwoord op een toenemende polarisering. Ze vormen de basis voor vertrouwen, dialoog en samenwerking.
- De evolutie van het politielandschap.
- De gemeenten Nazareth en De Pinte fusioneerden.
- Nieuwe burgemeesters staan aan het roer van onze gemeenten.
- Het organogram kreeg een andere invulling, met aan het hoofd een nieuwe korpschef.
- Ons korps verhuisde naar een nieuw hoofdcommissariaat.
- Heel wat collega's gingen met pensioen en nieuwe medewerkers werden aangeworven.
- ...

Tijd dus om opnieuw na te denken over hoe we naar onszelf kijken, hoe we willen worden gezien door onze inwoners en partners en wat we willen betekenen. Onnodig te zeggen dat het daarbij essentieel was om eerst onze belanghebbenden in kaart te brengen en te onderzoeken wat zij verwachten van 'hun politie'.

Verwachtingen van onze inwoners

Veiligheidsmonitor

Een eerste belangrijke partner bij de ontwikkeling van een missie, een visie en waarden zijn onze inwoners. Vandaar dat wij in 2024 deelnamen aan de federale bevolkingsbevraging: de veiligheidsmonitor. Deze bevraging werd georganiseerd door de federale politie, de FOD binnenlandse zaken en de lokale overheden.

De veiligheidsmonitor werd in het voorjaar van 2024 uitgestuurd naar onze inwoners om te peilen naar hun mening over deze thema's:

- Buurtproblemen.
- (On)veiligheidsgevoel.
- Slachtofferschap.
- Aangiftegedrag.
- Preventie en dienstverlening (tevredenheid over de werking van politie).

Er werden 5.600 enquêtes verzonden binnen onze politiezone. Begin 2025 ontvingen we hiervan de resultaten. 1.900 (of 34%) van de verstuurde enquêtes werden ingevuld.

Politiecafé

Aanvullend op de veiligheidsmonitor vonden wij het als politiezone belangrijk om in gesprek te gaan met onze inwoners. Om zo het verhaal te kennen áchter de cijfergegevens.

Op 3 april 2025 organiseerden we het politiecafé: een evenement waarop we met een 50-tal inwoners, beleidsmakers en politiemensen rond de tafel zaten. Om samen van gedachten en ideeën te wisselen, om van mekaar te leren en de basis de leggen voor ons beleidsplan voor de komende zes jaar.

Verwachtingen van onze medewerkers

Ook de medewerkers binnen onze politiezone kregen een stem bij het uittekenen van dit zonaal veiligheidsplan: wat is volgens hen onze bestaansreden, onze toekomstvisie en de waarden die een nieuwe collega moet uitdragen. Op 22 en 23 april 2025 gingen we in kleine groepjes praten over deze thema's. In totaal namen 65 medewerkers hieraan deel.

Verwachtingen van de bestuurlijke overheid

De bestuurlijke overheid is een belangrijke partner en opdrachtgever van onze politiezone. Het politiecollege en verschillende leden van de politieraad namen deel aan het politiecafé op 3 april 2025.

Op 15 mei 2025 organiseerden we een bijzonder politiecollege om de bestuurlijke overheid verder de kans te bieden om haar inbreng aan te reiken.

Nadien hebben we het ontwerp van onze nieuwe missie, visie & waarden afgetoetst bij de leden van de politieraad op 19 juni 2025.

Verwachtingen van de procureur des Konings (AVP)

Onze politiezone situeert zich binnen het gerechtelijk arrondissement Oost-Vlaanderen afdeling Gent. Als politieorganisatie kan ook onze gerechtelijke overheid niet ontbreken als belanghebbende binnen de ontwikkeling van onze missie, visie en waarden.

Hiervoor kijken we naar het Arrondissementeel Veiligheidsplan (AVP). Het parket Oost-Vlaanderen schrijft in het AVP haar prioriteiten uit en geeft verwachtingen en richtlijnen mee aan de lokale politiezones ter ondersteuning van de ontwikkeling van een nieuw zonaal veiligheidsplan.

Verwachtingen van de hogere overheid

Sinds 31 januari 2025 is er een nieuw regeerakkoord van de federale regering De Wever I. Hoewel het nog wachten is op een nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid en een nieuw Nationaal Veiligheidsplan (NVP), konden we uit het regeerakkoord al een aantal belangrijke zaken meenemen in de ontwikkeling van onze nieuwe missie, visie & waarden.

Verwachtingen van de Vaste Commissie voor de Lokale Politie

Tot slot was ook het memorandum (2024-2028) van de Vaste Commissie voor de Lokale Politie (VCLP) een inspiratiebron.

#2 MISSION STATEMENT

Eens alle verwachtingen van onze belanghebbenden verzameld waren, kon de analyse en ontwikkeling van een nieuw mission statement van start gaan.

We kozen ervoor om onze boodschap zo eenvoudig mogelijk te houden en te verwoorden in één krachtig mission statement: waar staat onze politiezone voor, wie zijn we en wat willen we bereiken in de toekomst.

Dit vormt de basis voor onze werking voor de komende zes jaar en maakt (nieuwe) medewerkers, inwoners en partners duidelijk waar we voor staan en waar we naar toe willen.



Politie
Schelde-Leie

Jouw veiligheid, daar gaan wij voor!

Zorgen voor veiligheid, helpen en beschermen: dat is onze opdracht.

SLIM

We willen de beste dienstverlening voor iedereen en kennen onze job.

We gebruiken moderne technologie en maken ruimte om creatief te zijn.

We denken na over wat eenvoudiger kan en we streven naar duidelijkheid.

STERK

We hebben de moed om het juiste te doen.

We helpen anderen zoals we zelf willen geholpen worden.

We zijn gedreven en fier op ons werk.

SAMEN

We bouwen aan één team Schelde-Leie waarin iedereen zich goed voelt.

We werken met iedereen rondom ons aan een veilige buurt.

We willen met elkaar praten, naar elkaar luisteren en van elkaar leren.



02 scanning & analyse



beeld van onze politiezone

De politiezone Schelde-Leie omvat de gemeenten Gavere, Nazareth-De Pinte en Sint-Martens-Latem. Op 1 januari 2025 fusioneerden De Pinte en Nazareth tot de nieuwe gemeente Nazareth-De Pinte.

De politiezone Schelde-Leie behoort tot de provincie en het gerechtelijk arrondissement Oost-Vlaanderen.

#1 GEOGRAFIE

In het noorden grenzen we aan de politiezone Gent, in het oosten aan de politiezone Regio Rhode & Schelde, in het zuidoosten aan de politiezone Zottegem-Herzele-Sint-Lievens-Houtem, in het zuiden aan de politiezone Vlaamse Ardennen en in het westen aan de politiezone Deinze-Zulte-Lievegem.

De politiezone wordt doorkruist door belangrijke verkeersaders: de autosnelwegen E17 en E40, de gewestwegen N43 (Gent-Kortrijk) en N60 (Gent-Oudenaarde), de spoorlijnen Gent-Kortrijk-De Panne en Gent-Oudenaarde en de waterwegen Schelde en Leie.

De totale oppervlakte van de politiezone bedraagt 99 km^2. De gemiddelde bevolkingsdichtheid telt 453 (2024) inwoners per km^2. De gemeente Sint-Martens-Latem is dichter bebouwd en heeft een meer residentieel karakter. De gemeenten Nazareth-De Pinte en Gavere zijn uitgestrekter en hebben meer open ruimtes.

Wat de verstedelijkingsgraad[1] betreft, behoren we tot categorie 4: een politiezone met 'sterk morfologisch verstedelijkte gemeenten'. In totaal zijn er 5 categorieën waarbij categorie 1 het meest verstedelijkt is en categorie 5 het minst. Ter vergelijking: de politiezone Gent behoort tot categorie 1, buurzones Regio Rhode en Schelde en Deinze-Zulte-Lievegem behoren tot categorie 3.

#2 INWONERS

De politiezone Schelde-Leie is relatief klein met 45.076 inwoners.[2] Ze omvat de semiresidentiële gemeenten Nazareth-De Pinte (23.574 inwoners), Gavere (13.353 inwoners) en Sint-Martens-Latem (8.149 inwoners). Tussen 2020 en 2025 nam de bevolking in onze politiezone toe met 1.225 inwoners of 2,8%. In Nazareth-De Pinte was er een stijging van 4,4% en in Gavere steeg het bevolkingscijfer met 3,5%. In Sint-Martens-Latem nam de bevolking af met 2,6%.

4,5% van de inwoners van onze politiezone had in 2024 een andere nationaliteit dan de Belgische. Voor Oost-Vlaanderen ligt dit cijfer op 9% en voor Vlaanderen is dat 11,1% Het percentage inwoners dat een niet-Belgische herkomst heeft, bedraagt 11,4%, in Vlaanderen ligt dit cijfer op 26,9%.[3]

In 2024 was 18,4% van onze bevolking tussen 0 en 17 jaar oud, 57,7% bevond zich tussen de leeftijd van 18 en 64 jaar oud. Het aantal 65-plussers lag in 2024 op 23,9%. Deze laatste leeftijdscategorie is meer aanwezig in onze politiezone in vergelijking met de rest van Vlaanderen (21,4%).[4]

41% van onze inwoners zijn hooggeschoold. Dit is aanzienlijk hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 28,7%.[5]

[1] Zie https://www.police.be/statistiques/sites/statspol/files/statistics_files_upload/VMS%20Archive/11_VMS%202024/VMS_2024-_nl/01_Federaal/02_Tendensen/Methodologische_nota_Veiligheidsmonitor_2024.pdf.
[2] Cijfers op 1 januari 2025 volgens Statbel, zie https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking.
[3] Zie https://provincies.incijfers.be.
[4] Ibid.
[5] Percentage hooggeschoold in 2021 t.o.v. 15-plussers, zie https://provincies.incijfers.be.

Het gemiddelde inkomen[6] bedroeg in 2022 26.280 euro per inwoner voor Gavere, 26.195 euro voor Nazareth, 30.606 euro voor De Pinte en 32.962 euro voor Sint-Martens-Latem. Deze bedragen liggen (zeker voor De Pinte en Sint-Martens-Latem) merkelijk hoger dan het nationale (21.772 euro) en Vlaamse (23.272 euro) gemiddelde.

De werkzaamheidsgraad lag in 2022 voor de politiezone op 80,6 %.[7] Dit is hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 76,6%. In 2024 waren er in Gavere 2,8% werkzoekenden, in Nazareth-De Pinte 2,9% en in Sint-Martens-Latem 2,8%. Merkelijk minder dus dan het Vlaamse gemiddelde van 4,9%.[8]

In 2024 telden we 3,2 mensen met een leefloon per 1.000 inwoners, dat is lager dan het Vlaamse gemiddelde (6,04 per 1.000 inwoners).[9] De kansarmoede-index bedroeg in 2024 6% voor Gavere, 5,8% voor Nazareth-De Pinte en 1,5% voor Sint-Martens-Latem. Ook hier dus lagere cijfers dan het Vlaamse gemiddelde (12,2%).[10]

#3 ACTIVITEITEN

In Sint-Martens-Latem zijn er heel wat vennootschappen gevestigd. Op het grondgebied van Nazareth-De Pinte zijn er twee grote industrieterreinen. In Gavere en Nazareth-De Pinte bevinden er zich belangrijke militaire installaties.

Er zijn drie spoorwegstations aanwezig op ons grondgebied: een in Gavere en twee in Nazareth- De Pinte.

In iedere gemeente zijn er verschillende kleuter- en lagere scholen, in totaal goed voor 4.804 leerlingen. Er volgen 922 scholieren secundair onderwijs in onze scholen.[11] We hebben één grote middelbare school: het GO! Atheneum Erasmus in Nazareth-De Pinte. Daarnaast zijn er ook nog twee scholen voor buitengewoon secundair onderwijs: één in Gavere en één in Nazareth-De Pinte. De meeste van de 3.091 scholieren die op ons grondgebied wonen, gaan naar middelbare scholen in de ons omliggende steden.

In Nazareth-De Pinte zijn er twee opvangcentra voor jongeren in probleemsituaties en in Gavere is er een opvangcentrum voor drugsverslaafden.

Ieder van onze gemeenten heeft wel een jaarlijks terugkerend evenement dat behoorlijk wat volk trekt. Nazareth-De Pinte organiseert elk jaar het straatkunstenfestival 'Brouwsels op straat' met meer dan 10.000 bezoekers en er is het jaarlijkse 'Zeverrock' met 7.000 muziekfans. Eind augustus lokt Latem kermis heel wat volk naar het kleine dorp aan de Leie. In Gavere wordt steeds op tweede kerstdag de UCI Wereldbeker Veldrijden georganiseerd waarbij de afgelopen jaren telkens meer dan 15.000 bezoekers werden geteld.

[6] Laatst beschikbare cijfers uit 2022: zie https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/ontdek-uw-gemeente.
[7] Zie https://provincies.incijfers.be.
[8] Ibid.
[9] Ibid.
[10] Zie https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/gezinsinkomen-en-kansarmoede.
[11] Zie https://provincies.incijfers.be (schooljaar 2023-2024).

#4 VEILIGHEID

In 2023 telden we 41,2 criminele feiten per 1.000 inwoners. Het Oost-Vlaamse cijfer ligt op 71,1 en voor heel Vlaanderen op 64,6.[12]

Uit de veiligheidsmonitor blijkt dat 3,7% van de inwoners van onze politiezone zich onveilig voelt in zijn of haar gemeente tegenover 7,1% in Vlaanderen en 10% nationaal.[13]

Vooral Sint-Martens-Latem en Nazareth-De Pinte worden geviseerd door rondtrekkende inbrekers.

In Nazareth-De Pinte zijn er het meeste aantal verkeersongevallen, te verklaren door de aanwezigheid van verschillende drukke gewestwegen.

#5 COMMISSARIATEN

Het hoofdcommissariaat is sinds 13 juni 2023 gevestigd in Nazareth-De Pinte, Weefstraat 2. Voorheen was dat in de Florastraat 19. Het hoofdcommissariaat ligt nu veel centraler in de politiezone. De ligging langs de N60 zorgt er bovendien voor dat er snel aansluiting is met de belangrijke verkeersassen.

Het wijkcommissariaat van Sint-Martens-Latem is ondergebracht in het gemeentehuis. Het wijkcommissariaat van Gavere vind je in de Brandweerstraat, rechtover de brandweerkazerne.

In de nieuwe gemeente Nazareth-De Pinte (sinds 1 januari 2025) werden de wijkteams van De Pinte en Nazareth samengevoegd tot één nieuw en groter wijkteam Nazareth-De Pinte. Na een aantal aanpassingswerken zal dit nieuwe wijkteam ook te vinden zijn in het nieuwe hoofdcommissariaat. Tot dan blijven de wijkinspecteurs van Nazareth in hun wijkkantoor in het gemeentehuis op het Dorp in Nazareth. Hun collega's van De Pinte namen intussen wel al hun intrek in het nieuwe hoofdcommissariaat.

[12] Zie https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be.
[13] Resultaten veiligheidsmonitor 2024.



veiligheid & leefbaarheid

#1 OBJECTIEVE GEGEVENS

Om nieuwe prioriteiten te bepalen voor de komende zes jaar, kijken we eerst naar de objectieve cijfers van de criminaliteit in onze politiezone. We bekijken hiervoor de cijfergegevens die ons worden aangereikt via het Politioneel Arrondissementeel Beeld (PAB).[14] Daarnaast kijken we ook naar de criminaliteitsbarometer van de federale politie.[15] Deze criminaliteitsbarometer brengt de tendensen over de jaren heen goed in beeld.

Het aantal geregistreerde criminele feiten is in 2024 (1.942) met 12% gedaald ten opzichte van 2014 (2.202).

In de onderstaande tabel vindt u een volledig overzicht van de geregistreerde criminaliteit in onze politiezone voor de jaren 2014, 2019 en van 2020 t.e.m. 2024.

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Diefstal en afpersing	824	545	390	411	546	475	489
Bedrog	110	208	193	245	262	227	251
Informaticacriminaliteit	22	60	241	153	142	153	208
Beschadigen van eigendom	256	195	165	182	204	145	145
Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit	165	180	160	158	154	164	144
Misdrijven tegen andere morele waarden en gevoelens	127	123	130	127	116	130	125
Drugs	138	91	94	115	64	157	100
Jeugdbescherming	36	85	87	93	79	66	70
Misdrijven tegen de openbare veiligheid	94	53	61	78	65	56	69
Misdrijven tegen de openbare trouw	37	37	28	45	47	51	45
Zedenmisdrijven	27	33	28	38	46	38	45
Wapens en springstoffen	37	37	31	102	29	46	36
Bevolkingsregister	65	52	34	28	27	28	34
Misdrijven tegen de familie	30	32	40	51	40	47	33
Milieu	71	45	49	24	32	27	28
Vreemdelingenwetgeving	49	24	36	16	14	11	25
Sociaal strafwetboek	4	9	9	7	8	16	19
Andere bijzondere wetten	10	31	22	24	18	16	18

[14] Het PAB is een initiatief van de Coördinatie- en Steundirectie Oost-Vlaanderen van de federale politie dat ons een beeld schetst van de feiten waarvan een proces-verbaal werd opgesteld.

[15] https://www.politie.be/statistieken/nl. Wie wenst kan via deze website alle criminaliteitscijfers van onze politiezone in detail terugvinden.

Misdrijven tegen gezag van de overheid	26	16	26	20	19	19	17
Bescherming personen	2	3	6	4	5	3	10
Economische wetgeving	3	6	5		2		8
Dronkenschap en alcohol	23	30	17	14	21	22	8
Volksgezondheid	2	1	513	187	4		5
Hormonen en doping	4	2	1		1		4
Identiteitskaart	13	4	3	4	2	1	2
Misdrijven tegen de persoonlijke vrijheid	1	2	2	2	1	1	2
Misdrijven tegen het juridisch statuut van het kind	1						1
Voetbalwet						1	1
Bescherming van de openbare inkomsten	15	4	2		1		
Arbeid	6	6		4	2	1	
Onwettige uitoefening van het openbaar gezag			2		3		
Mensenhandel	2				1		
Handelspraktijken	2				1		
Andere inbreuken Strafwetboek		1				2	
Overtreding Strafwetboek		2			1		
Huisjesmelkerij						1	
Misdrijven tegen de veiligheid van de staat							
TOTAAL	**2.202**	**1.917**	**2.375**	**2.132**	**1.957**	**1.904**	**1.942**

We analyseerden de cijfergegevens van 2024 en brachten de top 10 misdrijven in detail in kaart. Door de totalen per misdrijf uit de jaren 2014, 2019, 2023 en 2024 met elkaar te vergelijken, krijgen we een zicht op de evolutie over de twee laatste zonale veiligheidsplannen heen.

Daarnaast konden we voor elk misdrijf in het Politioneel Arrondissementeel Beeld (PAB) nagaan welke plaats onze politiezone inneemt ten opzichte van de andere Oost-Vlaamse politiezones op basis van ‘het aantal feiten per 1.000 inwoners’.

Wat stellen we vast?

Criminaliteit

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE[16]	PLAATS[17]
1. Diefstal en afpersing		**824**	**545**	**478**	**489**	**-41%**	
	Diefstal zonder vzo[18]	403	296	269	266		20
	Diefstal met vzo	408	44	200	211		4
	Afpersing	11	5	9	12		23
	Diefstal (niet nader bepaald)	2	0				

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
2. Bedrog		**110**	**208**	**230**	**251**	**+128%**	
	Oplichting	73	161	189	192		16
	Misbruik van vertrouwen	21	23	17	30		
	Witwassen	/	/	10	9		19
	Verduistering en bedrieglijke vernietiging	5	7	6	10		
	Heling	1	0	1	5		
	Flessentrekkerij	6	4	3	5		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
3. Informatica-criminaliteit		**22**	**60**	**156**	**208**	**+845%**	**11**
	Informaticabedrog	14	43	112	161		10
	Hacking	4	8	18	26		16
	Valsheid in informatica	3	9	23	19		13
	Sabotage	1		3	2		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
4. Beschadiging		**256**	**195**	**147**	**145**	**-43%**	
	Vandalisme	218	165	133	120		25
	Onopzettelijke brandstichting	19	23	6	12		

[16] Evolutie sinds 2014.
[17] Plaats in Oost-Vlaanderen ten opzichte van de andere politiezones. In 2024 telde Oost-Vlaanderen 27 politiezones.
[18] vzo = verzwarende omstandigheden.

van eigendommen	**Opzettelijke brandstichting**	17	5	6	13		
	Vernieling, onbruikbaarmaking, beschadiging	2	2	2	0		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
5. Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit		**165**	**180**	**165**	**144**	**-13%**	
	Opzettelijke slagen en/of verwondingen buiten de familie	95	86	89	79		24
	Opzettelijke slagen en/of verwondingen binnen de familie	52	77	52	39		26
	Andere misdrijven tegen de lichamelijke integriteit	11	9	14	18		
	Onopzettelijke misdrijven tegen de lichamelijke integriteit	5	6	7	6		
	Schuldig verzuim	1			2		
	Doodslag/moord	1	2	2			
	Marteling/mishandeling			1			

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
6. Misdrijven tegen andere morele waarden en gevoelens		**127**	**123**	**131**	**125**	**-2%**	
	Belaging	78	73	79	73		
	Grafschennis	1					
	Schending van de eer	21	25	29	34		
	Nachtlawaai	16	20	5	11		
	Persoonlijke levenssfeer	9	4	7	4		
	Privacy zeden			3	2		
	Bezetting andermans goed		1	4			
	Schending van beroepsgeheim			1	1		
	Misbruik zwakheden personen	1		2			
	Schending van communicatie door particulier	1		1			

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
7. Drugs	**138**	**91**	**157**	**100**	**-28%**		
	Bezit	105	69	131	86		20
	Handel	6	9	16	10		
	In- en uitvoer	14	2	6	1		
	Fabricatie	2	3	1	1		
	Gebruik	7	7	1	1		
	Andere	4	1	2			
	Lachgas				1		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
8. Jeugd bescherming	**36**	**85**	**67**	**70**	**+94%**		
	Wet op de jeugdbescherming	34	84	67	69		23
	Wet op de leerplicht	2	1	0	1		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
9. Misdrijven tegen openbare veiligheid	**94**	**53**	**56**	**69**	**-27%**		
	Bedreigingen	90	51	50	68		
	Criminele organisatie	1	0	4	1		
	Ontvluchting van gevangenen	3	2	1	0		
	Verenigingen van misdadigers	0	0	1	0		

		2014	2019	2023	2024	EVOLUTIE	PLAATS
10. Misdrijven tegen de openbare trouw	**37**	**37**	**51**	**45**	**+27%**		
	Aanmatiging	4	7	22	21		
	Valsheid in geschriften	20	22	23	14		
	Namaking/vervalsing	1	1	3	7		
	Valse munt	11	6	3	3		
	Valsheid voor het gerecht	1	1				

Om de objectieve analyse te vervolledigen, vergeleken we alle misdrijven buiten deze top 10 eveneens doorheen de tijd. Dit om zeker te zijn dat er geen opvallend stijgend of dalend misdrijf aan onze aandacht zou ontsnappen dat de top 10 niet gehaald heeft.

Uit de objectieve cijfers stellen we in grote lijnen vast:

- Het algemeen criminaliteitscijfer is gedaald met 12% in 2024 ten opzichte van 2014.
- De grootste stijger in onze politiezone zijn alle misdrijven onder het fenomeen 'cybercrime'. Uit de objectieve cijfers stellen we vast dat het fenomeen 'informaticacriminaliteit' sinds 2014 gestegen is met 845%! Waar we in 2014 slechts 22 dossiers hadden, telden we er 208 in 2024. Ook de sterke stijging van het fenomeen 'bedrog' (+128% in de periode 2014-2024) hangt hiermee samen, aangezien dit fenomeen ook de gevallen van oplichting via het internet omvat.
- Binnen Oost-Vlaanderen scoren we het hoogste bij 'diefstallen met verzwarende omstandigheden'. Daar nemen we als kleinere politiezone een vierde plaats in. Ondanks een significante daling sinds 2014, tellen wij nog steeds een bovengemiddeld aantal woninginbraken.

Verkeersveiligheid

Voor wat betreft veiligheid en leefbaarheid zijn niet alleen de criminaliteitscijfers van belang, maar moeten we ook onze aandacht vestigen op de objectieve cijfergegevens over verkeersveiligheid.

Als we kijken naar de verkeersongevallen in onze politiezone stellen we volgende tendensen vast:

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024	PLAATS[19]
VKO met stoffelijke schade	522	470	337	420	403	451	436	19
VKO met lichamelijk letsel	166	137	124	116	106	103	98	22
VKO met doden	2	0	0	3	1	4	0	18[20]

Als we de cijfers van 2024 vergelijken met 2014, zien we een daling met 16% voor de ongevallen met stoffelijke schade en met 41% voor de ongevallen met lichamelijk letsel.

In hoofdstuk 3 (Evaluatie 2020-2025) zoomen we nog verder in op de cijfers van onze prioritaire fenomenen woninginbraken, cybercriminaliteit, drugs en verkeer.

[19] Plaats in Oost-Vlaanderen in 2024. Aantal ongevallen per 1.000 km weg - cijfers van het PAB op 23/06/2025.
[20] Slechts 20 politiezones in Oost-Vlaanderen zijn in de ranking opgenomen.

#2 SUBJECTIEVE GEGEVENS

Veiligheidsmonitor

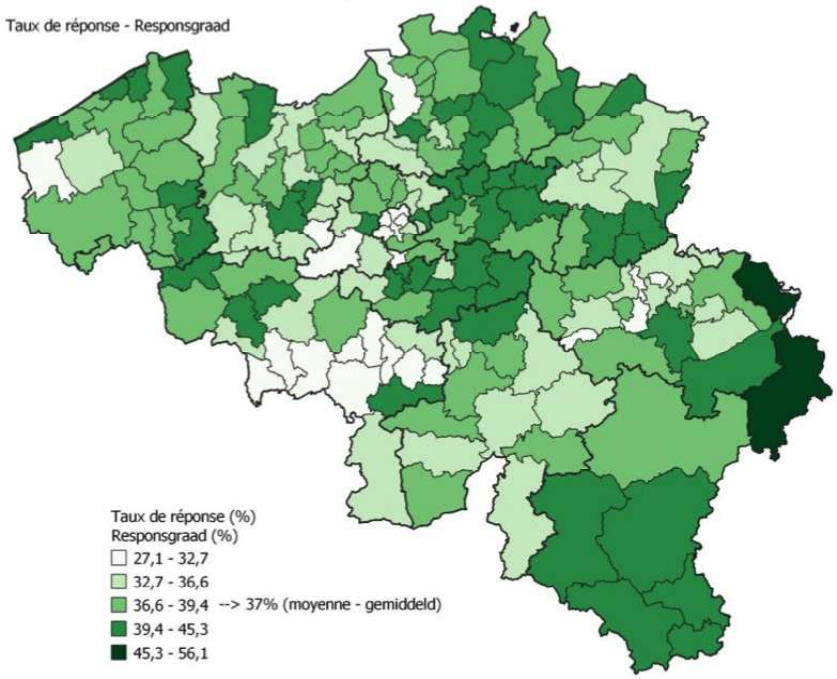
Zoals eerder aangehaald nam onze politiezone deel aan de federale bevolkingsbevraging: de veiligheidsmonitor.[21] Naast de objectieve cijfers is de mening van onze burgers immers een belangrijke bron bij het uitschrijven van een nieuw beleid voor de komende zes jaar.

Voorgaande jaren werd de bevraging door onze eigen politiezone opgemaakt, georganiseerd en verwerkt. Dat zorgt ervoor dat we de resultaten van de veiligheidsmonitor niet altijd kunnen vergelijken in de tijd. Wel kunnen we de cijfers nu benchmarken t.o.v. andere politiezones, wat vroeger niet mogelijk was.

De veiligheidsmonitor peilde bij onze inwoners naar verschillende veiligheidsthema's:

- Buurtproblemen.
- (On)veiligheidsgevoel.
- Slachtofferschap.
- Aangiftegedrag.
- Preventie en dienstverlening (tevredenheid over de werking van politie).

Iedere inwoner ouder dan 15 jaar kon deelnemen aan de veiligheidsmonitor. In totaal kwamen er zo 38.087 mensen in aanmerking. Daarvan werden er 5.600 effectief aangeschreven. 1.994 respondenten vulden de enquête uiteindelijk in. Deze responsgraad van 34% brengt ons bij de op één na beste leerling van de klas.



[21] Resultaten veiligheidsmonitor, zie https://www.politie.be/statistieken/nl/veiligheidsmonitor.

Van onze respondenten waren 49% vrouwen en 51% mannen, een evenwichtige verdeling dus.

Qua leeftijd was onze grootste groep 65 jaar of ouder (36%). Vervolgens was 25% tussen 50 en 64 jaar oud, 18% tussen 35 en 49, 10% tussen 25 en 34, 8% tussen 18 en 24 en 3% tussen 15 en 17 jaar.

29% van de respondenten woonde in Gavere, 52% in Nazareth-De Pinte en 19% in Sint-Martens-Latem.

Begin 2025 ontvingen we de resultaten van de veiligheidsmonitor.

Buurtproblemen

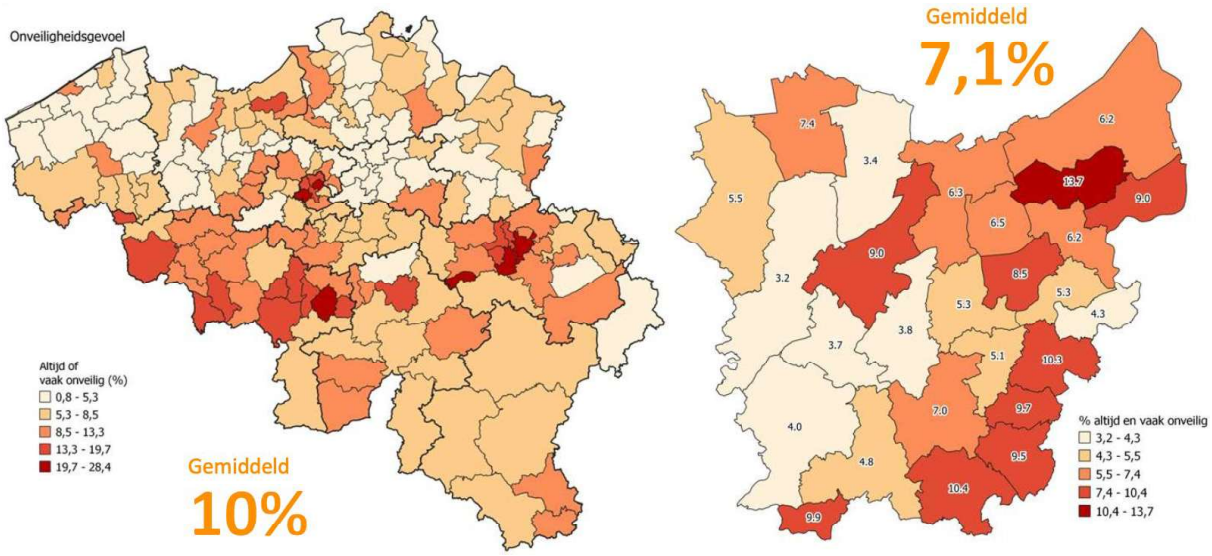
Bij de bevraging kregen de respondenten in eerste instantie enkele buurtproblemen voorgelegd waarbij men kon aangeven in hoeverre zij dit als een probleem ervaarden. Zo gaf 51% van de respondenten onaangepaste snelheid aan. Daarna volgden woninginbraken (35%), zwerfvuil en sluikstorten (35%), hinderlijk parkeren (32%) en overlast door zwaar vervoer (31%).

Onze resultaten liggen in lijn met de nationale en Oost-Vlaamse resultaten. Opvallend voor onze politiezone is wel dat het fenomeen woninginbraken op de tweede plaats staat van meest voorkomende buurtproblemen. In Oost-Vlaanderen komt woninginbraken niet in de top 5 voor. Nationaal staan woninginbraken op de derde plaats.

89% van de inwoners vindt dat de eigen wijk (zeer) verzorgd is en 84% geeft er het samenleven minstens een 7 op 10.

(On)veiligheidsgevoel

Het algemeen onveiligheidsgevoel in onze politiezone is eerder laag. Slechts 3,7% van de respondenten geeft aan zich altijd tot vaak onveilig te voelen. Het gemiddelde in Oost-Vlaanderen ligt op 7,1% en nationaal op 10%.



We zien weinig verschil in leeftijd of tussen onze gemeenten onderling. Wat wel opvalt, is dat 29% van de vrouwen aangeeft zich soms tot altijd onveilig te voelen, terwijl dat bij de mannen slechts 15% is.

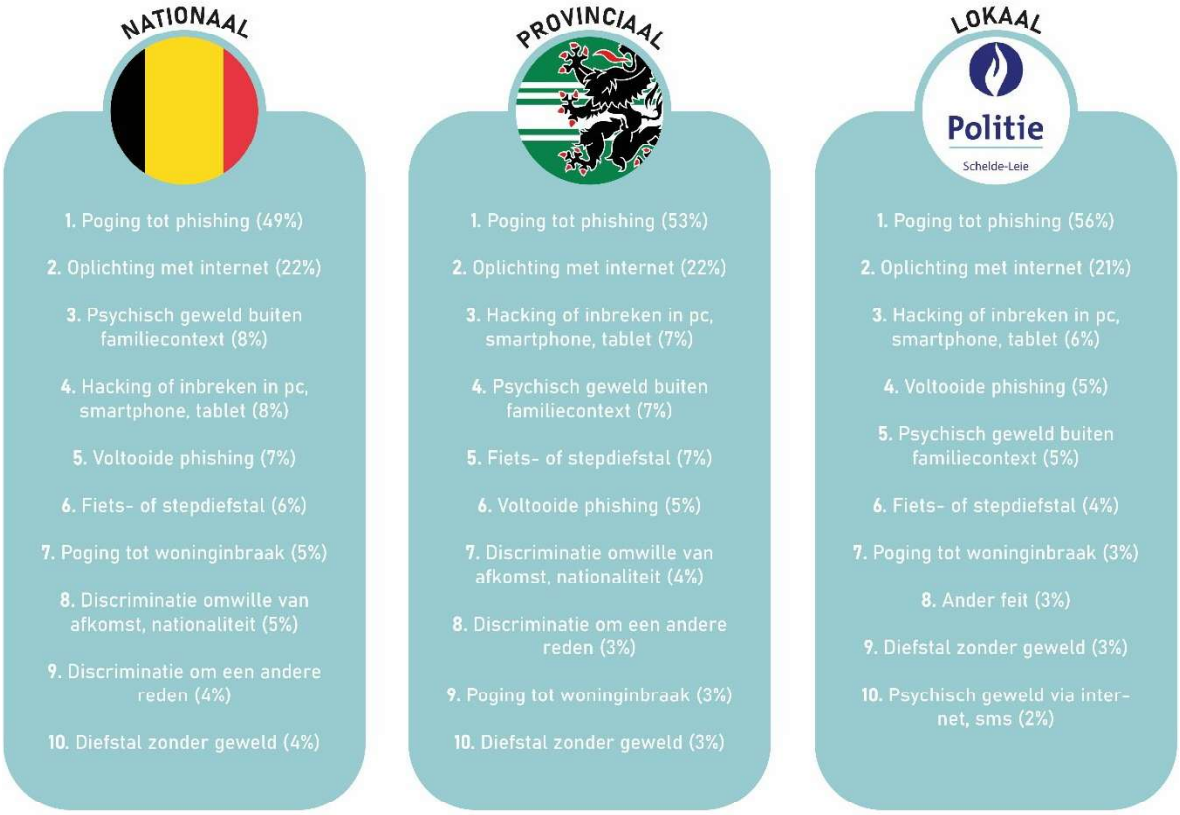
De grootste redenen die de respondenten opgeven voor hun onveiligheidsgevoel in hun buurt zijn onaangepaste snelheid in het verkeer (45%), criminaliteit (24%), gebrek aan politie op straat (16%) en een verloederde omgeving (16%).

Slachtofferschap

Om te peilen hoe vaak en wanneer de respondenten slachtoffer werden in de laatste 12 maanden, kregen ze een lijst te zien met verschillende soorten misdrijven. Ze konden telkens aangeven of dit binnen of buiten de politiezone was, of online.

Het slachtofferschap bleek bij ons bijzonder laag (< 6%) waardoor het moeilijk is om hieruit algemene conclusies te trekken.

Wat we wel zien is dat de top 10 aan misdrijven waarvan men slachtoffer werd, vrij gelijklopend is met de nationale en Oost-Vlaamse resultaten. Dit met uitzondering van discriminatie, wat minder gemeld werd in onze politiezone.



Aangiftegedrag

Uit de veiligheidsmonitor blijkt dat ruim de helft (!) van de respondenten slachtoffer werd van een poging tot phishing. 5% verloor ook effectief geld. De aangiftebereidheid hiervan is evenwel bijzonder laag: 68% stapte niet naar de politie.

21% kreeg te maken met internetoplichting. Ook daarvan deed 83% geen aangifte. Deze lage aangiftebereidheid zien we ook bij hacking (90% doet geen aangifte), psychisch geweld (meer dan 80% doet geen aangifte) en online seksueel geweld (bijna 95% doet geen aangifte).

Voor een inbraak of een diefstal stappen slachtoffers wel sneller naar de politie.

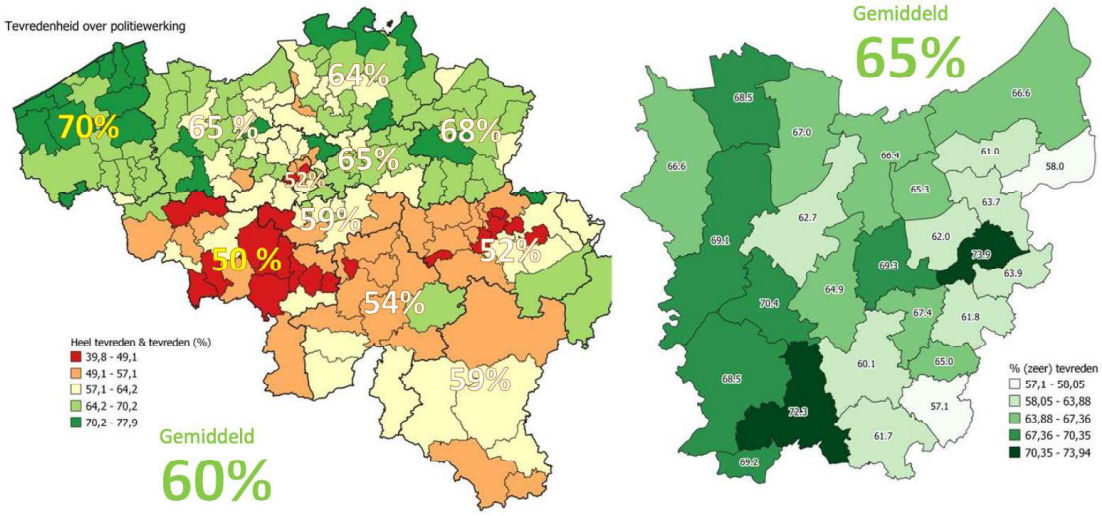
Opvallend, discriminatie omwille van geaardheid, gender of afkomst wordt bijna nooit aangegeven.

Als voornaamste reden om geen aangifte te doen van een crimineel feit, wordt opgegeven dat het feit niet ernstig genoeg lijkt voor het slachtoffer (51%) of dat een aangifte het probleem niet zou verhelpen (43%). Geruststellend is alvast dat de politie geen drempel is: 95% meent dat de politie goed bereikbaar is en 90% stelt dat de politie criminele feiten ernstig neemt.

Van de respondenten die de laatste 12 maanden slachtoffer werden en aangifte deden in één van onze onthaalpunten, was 75% tevreden tot heel tevreden over de ontvangst en de aandacht die men kreeg.

Preventie en dienstverlening

70% van de respondenten is tevreden tot heel tevreden over de algemene werking van ons korps. Nationaal is 60% tevreden over de politiewerking en in Oost-Vlaanderen is dat gemiddeld 65%.

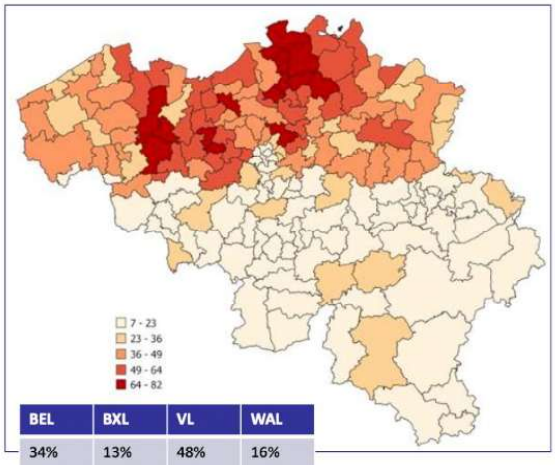


Meer in detail bekeken, bleek 79% tevreden over het contact met de politie in de laatste 12 maanden. Ook onze houding en gedrag scoorde goed met 72%. 58% is tevreden over hoe de politie het goede voorbeeld geeft, 56% vindt dat de politie iedereen gelijk behandelt en 55% voelt zich voldoende geïnformeerd over onze werking. Slechts 39% geeft aan (heel) tevreden te zijn over onze aanwezigheid op straat. Ook in de rest van Oost-Vlaanderen (40%) en nationaal (35%) scoort de politie op dit vlak minder goed bij de bevolking. Voor wat betreft de aanspreekbaarheid kregen we van 48% van de respondenten een score van 6 op 10 of hoger. In Oost-Vlaanderen ligt dit cijfer op 45% en nationaal op 44%.

Binnen onze politiezone zijn de buurtinformatienetwerken (BIN's) goed uitgebouwd met heel wat leden. 78% van de respondenten zegt dan ook het BIN te kennen. Dit is merkelijk hoger dan het Vlaamse (48%) en het nationale (34%) gemiddelde. Maar 22% van de respondenten kent de BIN-werking dus nog niet. Gezien 61% aangeeft dat ze zich mogelijk willen aansluiten, hebben we hier nog groeimarge qua bekendheid.

Kennis van de dienst

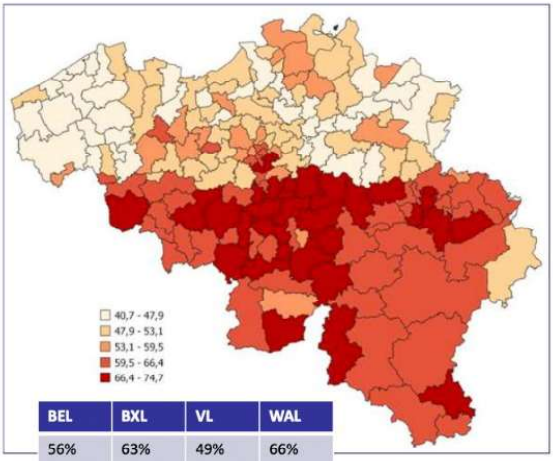
- *"Ik maak deel uit van een BIN"*
- *"Ik ken het werk van een BIN"*
- *"Ik ken het enkel van naam"*



BEL	BXL	VL	WAL
34%	13%	48%	16%

Wens om hiervan gebruik te maken **in de toekomst**

- "ja, indien nodig"



BEL	BXL	VL	WAL
56%	63%	49%	66%

62% van onze respondenten geeft aan de '112-app' slechts bij naam of helemaal niet te kennen, maar 78% wil het wel installeren. Slechts 12% deed ooit aangifte via police-on-web en 83% kent het Zorgcentrum voor Seksueel Geweld (ZSG) niet of enkel bij naam.

In de veiligheidsmonitor kregen we tot slot ook de mogelijkheid om lokale vragen toe te voegen en te peilen naar de tevredenheid over elementen die eigen zijn aan onze dienstverlening. Daaruit leren we dat er nog ruimte is qua bekendheid van ons aanbod: vakantietoezichten (25% onbekend), inbraakpreventie (23% onbekend), slachtofferbejegening (42% onbekend) en buurtbemiddeling (42% onbekend).

15% geeft aan meer contact te wensen met de wijkinspecteur. Evenwel het overgrote deel van de respondenten (73%) zegt enkel contact nodig te hebben met de wijkinspecteur in geval van problemen.

Politiecafé

Op 3 april 2025 organiseerde onze politiezone een politiecafé: een evenement waarop we de resultaten van de veiligheidsmonitor konden aftoetsen bij onze inwoners en op zoek konden gaan naar het verhaal áchter de cijfers.

38 inwoners waren present, aangevuld met onze burgemeesters en een aantal politieraadsleden. De deelnemers konden via een digitale applicatie stemmen en er volgden verschillende tafelgesprekken.

46% van de aanwezigen woonde in Nazareth-De Pinte, 42% in Sint-Martens-Latem en 12% in Gavere. Het overgrote deel waren mannen (71%).

Voornamelijk onze 65-plussers bleken vertegenwoordigd (59%). 24% was tussen 50 en 64 jaar oud en 17% tussen 35 en 49 jaar. Ondanks onze extra inspanningen via jeugdbewegingen en scholen, konden we geen jongeren (-35 jaar) warm maken om deel te nemen. Daarom denken we eraan om voor een volgende editie zelf naar hen toe te stappen, bijvoorbeeld met een debatnamiddag op de middelbare school.

Onveiligheidsgevoel

De aanwezigen op het politiecafé bevestigden het lage onveiligheidsgevoel uit de veiligheidsmonitor. Ook de redenen waarom deelnemers zich soms wel onveilig voelen in hun buurt, kwamen overeen met de bevindingen uit de veiligheidsmonitor.

Zo werden gevaarlijke verkeerssituaties en het hoge aantal inbraken regelmatig genoemd. Daarnaast dragen vandalisme, overlast door rondhangende jongeren en druggebruik bij aan het onveiligheidsgevoel, ook al komen deze fenomenen in de criminaliteitscijfers bij ons niet significant voor.

De meeste deelnemers waren het erover eens dat de afwezigheid of het doven van de straatverlichting 's nachts aanzienlijk bijdraagt aan een gevoel van onveiligheid.

De deelnemers verwachten van de politie dat zij enerzijds inzet op sensibilisering rond verkeersregels en anderzijds zorgen voor voldoende controle en handhaving.

Verder spraken zij hun voorkeur uit voor meer politieaanwezigheid en patrouilles in de buurt.

Cybercrime

Een tweede groepsgesprek focuste op de toenemende problematiek van cybercriminaliteit, met als centrale vraag: "*Internetcriminaliteit stijgt. Wat kan de politie doen en hoe kunnen we ons preventief wapenen?*".

De deelnemers benadrukten het belang van sensibilisering en preventie. Hoewel de politie op dit vlak al tal van initiatieven neemt, werd duidelijk dat preventieboodschappen regelmatig herhaald moeten worden. Zowel via digitale kanalen als via folders en lokale infobladen.

Om kwetsbare groepen beter te bereiken, kan er worden samengewerkt met lokale partners zoals bijvoorbeeld scholen en seniorenverenigingen.

Verkeersveiligheid

De derde gespreksgroep boog zich over het thema verkeersveiligheid, met als centrale vraag: "*De Vlaamse overheid wil het aantal verkeersslachtoffers tegen 2030 met 50% doen dalen. Wat kunnen we samen nog doen?*".

Volgens de deelnemers kunnen structurele ingrepen aan de weginfrastructuur bijdragen tot een verhoogde verkeersveiligheid. Ook trajectcontroles werden genoemd als mogelijke maatregel. De deelnemers waren er zich van bewust dat de verantwoordelijkheid voor meer verkeersveiligheid niet uitsluitend bij de politiediensten ligt.

Van de politie verwacht men dat we blijven sensibiliseren over bijvoorbeeld het belang van fluorescerende kledij in het verkeer, kennis van de wegcode,... Maar ook dat we voldoende verkeerscontroles uitvoeren en handhavend optreden.

Dienstverlening

Als afsluiter vroegen we de deelnemers naar hun mening over onze dienstverlening. De algemene teneur was duidelijk positief: inwoners toonden zich tevreden over de huidige service. Tegelijk waren we het erover eens dat er in elke organisatie ruimte is voor verbetering. Daarom zochten we

in een vierde en laatste groepsgesprek een antwoord op de vraag: "*Wat kan de politie doen om nog meer tevreden klanten te hebben?*".

Deelnemers gaven aan veel belang te hechten aan een goede bereikbaarheid en een zichtbare aanwezigheid van de politie in het straatbeeld. Hierbij werd bijvoorbeeld de aanwezigheid van de wijkinspecteur genoemd bij lokale evenementen en in de nabijheid van de scholen. Inwoners willen weten wie hun wijkinspecteur is, en indien nodig, persoonlijk contact kunnen opnemen.

Verder is politieaanwezigheid gewenst in de buurt van gekende overlastplaatsen en in de stationsomgevingen in het kader van de fietsdiefstallen.

Ook werd benadrukt dat een sterk preventie- en sensibiliseringsbeleid rond verkeer en cybercrime hoog op de prioriteitenlijst mag blijven staan.

De deelnemers hechten waarde aan een helpende houding en voldoende communicatie tussen de politie en haar inwoners. Zo worden de feedbackbrieven - die onze preventiedienst stuurt naar de melder van een verdachte situatie aan de 101-centrale - als zeer waardevol ervaren.

Ze gaven tot slot aan dat ze sámen met de politie willen werken aan een veiligere buurt.

Workshops met onze medewerkers

De mening van onze medewerkers maakt wezenlijk deel uit van een nieuw beleidsplan. In twee workshops eind april 2025 gaven 65 personeelsleden hun input voor de missie, visie en waarden van onze politiezone (zie hoofdstuk 1), de interne werking en de prioriteiten voor de komende zes jaar (zie hoofdstuk 3).

Interne werking

Er heerst in ons korps een goede werksfeer, met fijne collega's en een aangename samenwerking. De ontwikkeling van een welzijnsbeleid en de vaste jaarlijkse activiteiten, zoals de teambuilding, worden als waardevol ervaren. Ook de verfrissende werkomgeving en moderne werkmiddelen in het nieuwe hoofdcommissariaat worden gewaardeerd.

Er is een gevoel van inspraak en men ziet het management als toegankelijk. Ze waarderen de ontwikkelingsmogelijkheden, flexibiliteit (bv. in de dienstplanning) en autonomie in hun werk.

Hoewel de communicatie vanuit het management als transparant wordt ervaren, geven medewerkers aan dat de communicatie tussen de verschillende diensten onderling nog beter kan. Ook de administratieve werklast wordt als een aandachtspunt genoemd, waarbij verwezen wordt naar sommige verouderde informaticasystemen, zoals het nationale ISLP-systeem.

Uitdagingen

Gevraagd naar toekomstige uitdagingen voor onze politiezone, wordt cybercriminaliteit als een belangrijk aandachtspunt genoemd. Nieuwe technologieën brengen ongetwijfeld andere vormen van criminaliteit met zich mee. Anderzijds zien ze ook opportuniteiten, bijvoorbeeld met de inzet van AI, drones, (ANPR-)camera's,... In een kleinere politiezone is het evenwel niet evident om voldoende specialisatie te ontwikkelen en te garanderen dat iedereen mee is.

Dit geldt trouwens niet alleen voor nieuwe technologie. Politiewerk in het algemeen wordt almaar complexer, wat de nood aan permanente vorming en een goed kennis- en informatiebeheer versterkt. Bovendien vraagt de instroom van heel wat nieuwe personeelsleden om een degelijke begeleiding. Jonge leidinggevenden geven aan dat zij graag verdere ondersteuning krijgen in hun leiderschapsontwikkeling.

De toenemende polarisering, extremisme en geweld tegen de politie zijn bezorgdheden. Er is een gevoel van steeds groeiende verwachtingen en een stijgende werklast voor de lokale politie. Medewerkers benadrukken dat voldoende personeel cruciaal is om kwalitatieve dienstverlening te bieden en zichtbaarheid op het terrein te garanderen.

Samen met de vele uitdagingen voor een kleine politiezone, kwam ook schaalvergroting ter sprake. Hoewel de medewerkers het belang en de voordelen van schaalvergroting erkennen, hechten ze veel waarde aan de eigenheid en troeven van het huidig korps. Bij een eventuele fusie leeft de bezorgdheid over het samenbrengen van verschillende werkculturen en de onzekerheid over wat de toekomst zal brengen. Medewerkers vragen dan ook om tijdig geïnformeerd en betrokken te worden bij een mogelijk fusieproces.



verwachtingen van onze partners

#1 FEDERALE OVERHEID

Het regeerakkoord van de regering De Wever I, gepubliceerd op 31 januari 2025, bevat een reeks prioriteiten, verwachtingen en doelstellingen voor de politie. Naast deze die specifiek gericht zijn op de Brusselse politiezones, worden er eveneens elementen beschreven die een invloed zullen hebben op onze werking:

- De politie kent een centrale rol in het integrale veiligheidsbeleid waarbij samenwerking tussen verschillende departementen en diensten essentieel is.
- De politie richt zich op haar kernactiviteiten, zoals het handhaven van de openbare orde, het bestrijden van criminaliteit en het bieden van hulp en bescherming aan burgers.
- De politie moet nabij en toegankelijk zijn, fysiek én digitaal. Het versterken van de wijkwerking en het implementeren van digitale wijkinspecteurs is dan ook een prioriteit.
- De medewerkers voortdurend opleiden en bijscholen - fysiek en digitaal - én het creëren van een aantrekkelijk carrièrepad voor gespecialiseerde profielen.
- De strijd tegen georganiseerde criminaliteit - inclusief drugscriminaliteit, mensenhandel en witwassen - door een multidisciplinaire aanpak en samenwerking met internationale partners.
- De politie maakt gebruik van geavanceerde technologieën zoals big data, AI en digitale tools om haar taken efficiënter uit te voeren. Er wordt een efficiënte en gecoördineerde aanpak van cybercriminaliteit verwacht.
- De politie moet de lokale besturen ondersteunen bij de uitvoering van de bestuurlijke handhaving om ondermijnende criminaliteit te voorkomen.
- Fusies van politiezones in België worden aangemoedigd.

#2 KADERNOTA INTEGRALE VEILIGHEID (2026-2029)

De Kadernota Integrale Veiligheid (KIV) schetst een uitgebreid en strategisch kader voor het veiligheidsbeleid in België. In 2026 verscheen een nieuwe versie met nieuwe uitdagingen en prioriteiten. De KIV is het overkoepelend kader waaraan onder meer het Nationaal Veiligheidsplan en de lokale zonaal veiligheidsplannen zich moeten aligneren. Om de verschillende veiligheidsuitdagingen op een gestructureerde manier te benaderen, worden er zes strategische veiligheidsbelangen omschreven.

1. **Veiligheid van de openbare ruimte en democratische waarden**: binnen deze pijler staat het beschermen van de democratische rechtsorde en de openbare ruimte centraal. De KIV legt nadruk op de aanpak van hybride dreigingen, radicalisering, extremisme en terrorisme, evenals op de bestrijding van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit. Daarnaast wordt bijzondere aandacht besteed aan de bescherming van fundamentele rechten en vrijheden, zoals de persvrijheid en vrije meningsuiting, evenals aan de aanpak van fenomenen zoals racisme, discriminatie en haatmisdrijven. Verder wordt ingezet op geïntegreerd grensbeheer en de beveiliging van logistieke toegangspoorten, met als doel de interne veiligheid te versterken en internationale criminaliteit tegen te gaan.

2. **Maatschappelijke veiligheid**: de pijler maatschappelijke veiligheid richt zich op het verzekeren van een veilige en leefbare omgeving voor de burger. De focus ligt op de aanpak van overlast, criminaliteit en onveiligheidsgevoelens in de directe leefomgeving. Hierbij wordt gewerkt aan een geïntegreerde aanpak die preventie, handhaving en sociale maatregelen combineert. Binnen deze pijler wordt ook sterk ingezet op verkeersveiligheid, crisisbeheer en de veiligheid in specifieke contexten zoals openbaar vervoer, evenementen en grootstedelijke omgevingen. Daarnaast is er aandacht voor het aanpakken van leegstand en verloedering, en voor maatregelen inzake illegaal verblijf en terugkeerbeleid, die een impact hebben op de maatschappelijke veiligheid.
3. **Economische veiligheid**: de pijler economische veiligheid richt zich op het beschermen van de economische structuren en belangen van de samenleving. De nadruk ligt op de bestrijding van diverse vormen van fraude, waaronder fiscale, sociale en douanefraude, én het voorkomen van misbruik van economische structuren door criminele netwerken. Er zal ook ingezet worden op het beschermen van consumenten en bedrijven tegen schadelijke of niet-conforme producten, onder meer via een versterkte controle op e-commerce en importstromen.
4. **Ecologische veiligheid**: de pijler ecologische veiligheid richt zich op het beschermen van de natuurlijke leefomgeving en het tegengaan van milieucriminaliteit. Hierbij wordt ingezet op een geïntegreerde aanpak van fenomenen zoals afvalfraude, illegale handel van dieren en/of planten en vervuiling. Naast handhaving is er ook aandacht voor preventie en sensibilisering. Men wil een duurzame gedragsverandering stimuleren bij burgers en organisaties, een ecologische bewustwording bestendigen in de samenleving én een klimaatweerbaarheid ontwikkelen. De uitvoering van deze peiler gebeurt in afstemming met Europese regelgeving en in samenwerking tussen federale en regionale actoren.
5. **Digitale veiligheid**: digitale veiligheid is een groeiende pijler gezien de toenemende afhankelijkheid van digitale systemen. De KIV zet in op het beschermen van onze digitale infrastructuur, gegevens en netwerken tegen cyberdreigingen zoals hacking, phishing en ransomware. Daarnaast wordt gewerkt aan het versterken van de cyberweerbaarheid van burgers, bedrijven en overheden, onder meer via sensibilisering en samenwerking tussen nationale en internationale partners. Ook nieuwe uitdagingen, zoals het misbruik van artificiële intelligentie en de bescherming van digitale identiteit, worden expliciet meegenomen.
6. **Persoonsgebonden veiligheid**: persoonsgebonden veiligheid focust op het beschermen van personen tegen geweld en andere vormen van aantasting van hun fysieke en psychische integriteit. Dit omvat onder meer de aanpak van intrafamiliaal geweld, seksueel geweld en online geweld. Daarop volgt een geïntegreerde aanpak via een samenwerking tussen politie, justitie en hulpverlening, en op het verbeteren van slachtofferzorg en risicotaxatie. Ook de bescherming van hulpverleners en overheidspersoneel tegen geweld en agressie én de aanpak van jeugddelinquentie wordt expliciet benoemd als belangrijke aandachtspunten.

#3 NATIONAAL VEILIGHEIDSPLAN

Het Nationaal Veiligheidsplan (NVP) 2026–2029 vormt het strategisch kader voor het politioneel veiligheidsbeleid in België en operationaliseert de krachtlijnen van de Kadernota Integrale Veiligheid (KIV) in concrete doelstellingen voor de Geïntegreerde Politie. Het NVP draagt de titel *"Doelgericht. Geïntegreerd. Veilig."*. Het beoogt een resultaatgerichte en samenhangende aanpak van de belangrijkste veiligheidsuitdagingen waarmee de samenleving geconfronteerd wordt.

Het NVP vertrekt vanuit het principe dat veiligheid enkel gerealiseerd kan worden via een geïntegreerde ketenaanpak**,** waarbij politie, justitie, lokale besturen en andere partners complementair samenwerken. De Geïntegreerde Politie vervult hierin een centrale rol als schakel tussen preventie, reactief optreden, repressie en nazorg. Naast de prioritaire thema's blijft ook de reguliere politiewerking een essentieel onderdeel van het veiligheidsbeleid, waarbij continuïteit en kwaliteit gewaarborgd blijven.

Het NVP kiest voor een thematische en resultaatgerichte benadering, waarbij per veiligheidsthema strategische doelstellingen worden geformuleerd. Wat de inhoudelijke prioriteiten betreft, identificeert het NVP 7 prioritaire veiligheidsthema's die richtinggevend zijn voor de werking van de Geïntegreerde Politie en vervolgens ook voor de lokale politiezones. Een belangrijke rode draad doorheen het NVP is ook de verdere uitbouw van een informatiegestuurde politiewerking**.**

1. **Georganiseerde criminaliteit:** een directe bedreiging voor de maatschappelijke en economische stabiliteit. Hierbij ligt de focus op fenomenen zoals drugshandel, drugsgerelateerd geweld, mensenhandel en mensensmokkel, illegale wapenhandel, witwassen en corruptie. De aanpak is integraal en omvat zowel preventieve, bestuurlijke als gerechtelijke maatregelen, met bijzondere aandacht voor het 'kraken van het criminele verdienmodel'.
2. **Cybercriminaliteit**: dé prioritaire uitdaging. De toenemende digitalisering van de samenleving gaat gepaard met een groei van fenomenen zoals hacking, online fraude en ransomware. Het NVP voorziet een geïntegreerde aanpak waarbij zowel wordt ingezet op de ontmanteling van criminele netwerken als op het verhogen van de digitale weerbaarheid van burgers en organisaties.
3. **Radicalisme, gewelddadig extremisme en terrorisme**. Hierbij ligt de nadruk op preventie, vroegdetectie en samenwerking tussen lokale en federale partners. Lokale politiezones spelen een belangrijke rol in het detecteren van signalen van radicalisering en het versterken van de maatschappelijke weerbaarheid tegen polarisatie en extremisme.
4. **Geïntegreerd grensbeheer**: met het oog op het beheersen van migratiestromen en het voorkomen van grensoverschrijdende criminaliteit. De nadruk ligt op risicogebaseerde controles, internationale samenwerking en het gebruik van innovatieve technologieën.
5. **Verkeersveiligheid:** de focus ligt op het reduceren van verkeersongevallen door gerichte handhaving van risicogedrag, zoals snelheid, rijden onder invloed en afleiding, gecombineerd met preventieve acties en sensibilisering.
6. **Sociale en fiscale fraude**, waarbij de nadruk ligt op de aanpak van georganiseerde fraudevormen en het verstoren van criminele netwerken. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met inspectiediensten en andere partners binnen de veiligheidsketen.
7. **Intrafamiliaal en seksueel geweld**. Deze fenomenen vereisen een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak, met bijzondere aandacht voor slachtofferzorg, risicotaxatie en

ketensamenwerking. De kwaliteit van de aangifte en opvolging staat hierbij centraal, evenals de verdere digitalisering en professionalisering van de aanpak.

Specifiek wordt bij elk veiligheidsthema's gevraagd aan de lokale politiezones om signalen vroeg te detecteren en aandachtig te zijn voor verdachte situaties. Het is onze verantwoordelijkheid om de nodige informatie door te geven aan de betrokken partners.

Naast deze inhoudelijke prioriteiten bevat het NVP een aantal **transversale randvoorwaarden en aandachtspunten** die essentieel zijn voor een effectieve uitvoering van het beleid. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar integriteit binnen de politiediensten, opleiding en expertise, de bescherming van kwetsbare groepen, en het versterken van samenwerkingsverbanden op lokaal, nationaal en internationaal niveau. Ook digitale transformatie en informatieveiligheid worden naar voren geschoven als cruciale hefbomen voor een toekomstgerichte politiewerking.

#4 HET ARRONDISSEMENTEEL VEILIGHEIDSPLAN (AVP)

Het parket Oost-Vlaanderen legde op 1 april 2025 de belangrijkste prioriteiten vast voor de nieuwe veiligheidsplannen 2026-2031 van de lokale politiezones. Dit kreeg vorm in samenwerking met de gerechtelijke en politionele partners. Ze zijn gericht op een geïntegreerde aanpak van criminaliteit en veiligheid. De lokale politiezones worden geacht rekening te houden met deze prioriteiten en ondersteuning te bieden, afhankelijk van hun relevantie en frequentie op hun grondgebied.

Het document benadrukt dus het belang van een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak, waarbij alle partners hun operationele werking afstemmen op de beleidsprioriteiten van het parket. Dit vereist een voortdurende samenwerking en communicatie. We overlopen de drie strategische doelstellingen van het AVP.

Arrondissementele prioritaire criminaliteitsaanpak

Criminaliteitsfenomenen

Projectmatig

- Cybercrime: dit fenomeen blijft evolueren en vormt een voortdurende uitdaging. Het project richt zich op beeldvorming, preventie en aanpak, met speciale aandacht voor de geopolitieke context en de dreiging van hacking van cruciale netwerken zoals energievoorziening. Het doel is om tegen 2031 een efficiënte inzet van capaciteit en nieuwe technieken te realiseren.
- Intrafamiliaal geweld (IFG): deze aanpak houdt de verdere uitbouw van de Veilige Huizen en initiatieven zoals het tijdelijk huisverbod (THV) en mobiel stalkingalarm (MSA) in. De projectgroep werkt samen met de stuurgroep Veilige Huizen op provinciaal niveau.
- Verkeersveiligheid: is een topprioriteit voor burgers. Het project richt zich op het verminderen van ongevallen met lichamelijk letsel door de aanpak van onaangepaste snelheid, afleiding en rijden onder invloed.

Niet projectmatig

- Radicalisering: aandacht voor vroege signalen en samenwerking tussen politiediensten en justitie is essentieel. De geopolitieke context vereist voortdurende waakzaamheid.
- Seksueel geweld: blijft een belangrijk aandachtspunt vanwege de immense impact op slachtoffers en hun omgeving. Het systeem van zedeninspecteurs en aandacht voor kindermisbruik worden verder uitgebouwd.
- Handel in verdovende middelen: blijft een prioriteit, vooral binnen het kader van de georganiseerde criminaliteit.

Transversale thema's

Projectmatig

- Bestuurlijke handhaving: protocolakkoorden zijn afgesloten voor elke politiezone, maar de praktische toepassing varieert. Het parket speelt een trekkende rol, met aandacht voor ondermijning en illegale economie. Samenwerking met DIOB[22] en ARIEC[23] is cruciaal.
- Buitgericht rechercheren: focus op het blootleggen van geldstromen en het afnemen van criminele winsten. Dit omvat recherchemanagement, strafuitvoeringsonderzoek en de uitwinning van cryptocurrency.
- Georganiseerde criminaliteit: (lucht)havens zijn cruciaal voor illegale activiteiten. Er dient ook aandacht te zijn voor milieuschade als gevolg van criminele drugsactiviteiten en bredere milieumisdrijven.

Niet-projectmatig

- Internet en ICT als facilitator: technologie speelt een steeds grotere rol bij misdrijven en onderzoek. Investeren in specialisten en up-to-date systemen is essentieel.

Aandachtspunten

Onderstaande fenomenen moeten worden opgevolgd als ze significant voorkomen in de politiezone:

- Diefstal met verzwarende omstandigheden.
- Mensenhandel en mensensmokkel.
- Leefmilieu.
- Geweldsdelicten in de publieke ruimte (niet-IFG).
- Witwas en fraude Ecofin-fiscaal.
- Aanpak jongerencriminaliteit.

[22] Directie Integriteitsbeoordeling voor Openbare Besturen: betere informatiedeling tussen de verschillende beleidsniveaus met oog op het beletten dat faciliteiten worden verleend aan criminele organisaties of activiteiten.
[23] Arrondissementeel Informatie en Expertisecentrum: dienst binnen de federale politie ter ondersteuning van bestuurlijke handhaving aan de lokale politiezones.

Synchronisatie met parketbeleid

Afstemmen van de politionele aanpak op het parketbeleid rond opsporing en vervolging: dit omvat de synchronisatie van de politionele en justitiële capaciteit en de voorbereiding op het nieuwe strafwetboek dat in 2026 van kracht wordt.

Voorrang aan digitale werkprocessen

De digitale transformatie binnen justitie en politie is essentieel voor een efficiënte samenwerking. Dit omvat de ontwikkeling van digitale dossiers en platformen zoals e-pv en JustCase.

Bij de opvolging van de criminaliteitsfenomenen intrafamiliaal geweld en verkeersveiligheid worden de lokale politiezones als een trekker gezien waarbij een projectmatige aanpak gevraagd wordt. De andere thema's - met daarbovenop de transversale thema's en aandachtspunten - worden getrokken door de DirJud, de federale gerechtelijke politie of het parket, met de lokale politiezones als partner.

#5 BESTUURLIJKE OVERHEID

Onze bestuurlijke overheid is een belangrijke partner in de ontwikkeling van een nieuw zonaal veiligheidsplan. Daarom werd onze bestuurlijke overheid nauw betrokken tijdens de ontwikkeling van dit zonaal veiligheidsplan.

De burgemeesters en een aantal politieraadsleden namen ook deel aan het politiecafé.

In mei 2025 hielden we een bijzonder politiecollege om de krijtlijnen vast te leggen voor de komende beleidsperiode. Dit op basis van een scanning, analyse en evaluatie van de cijfergegevens en het vorige veiligheidsplan.

In juni 2025 volgde een bespreking op de politieraad.

#6 VEILIGHEIDSMONITOR

In de veiligheidsmonitor peilden we bij onze inwoners naar de fenomenen waarop de politie zich prioritair moet richten.

Daaruit bleek dat woninginbraken bovenaan staat, gevolgd door het aanpakken van alcohol en drugs in het verkeer, drugshandel, cybercrime en afleiding achter het stuur.

#7 WORKSHOPS MET DE MEDEWERKERS

Op onze workshops op 22 en 23 april 2025 zaten we intern rond de tafel om invulling te geven aan de prioriteiten voor de komende zes jaar.

De belangrijkste (grootste) prioriteiten die door de medewerkers werden aangehaald bleken cybercrime, verkeersveiligheid en woninginbraken.

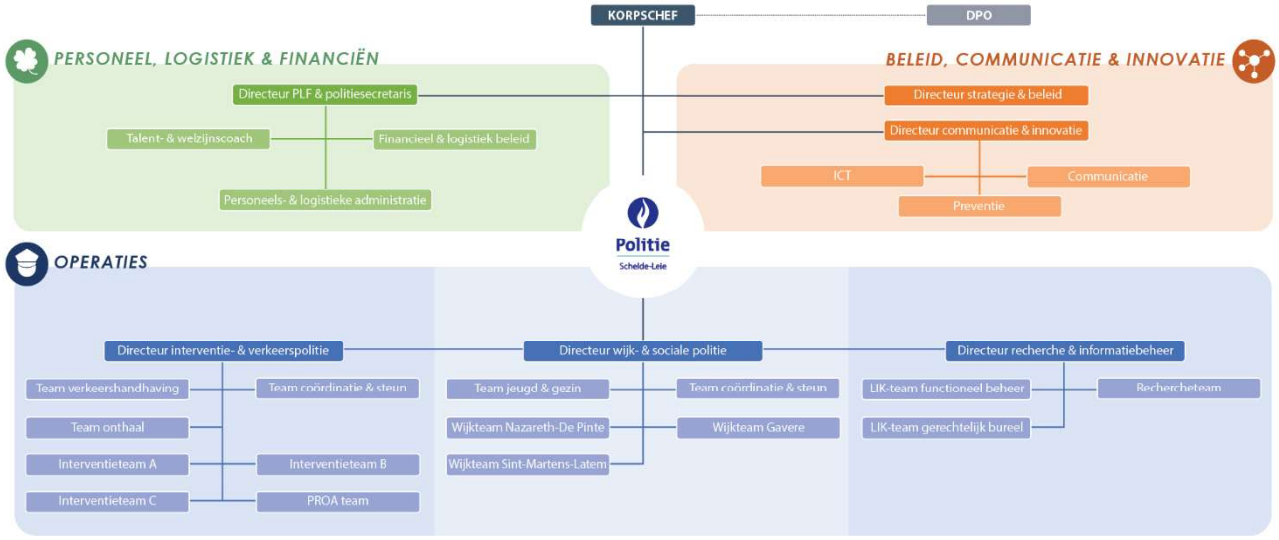


IV

inrichting korps

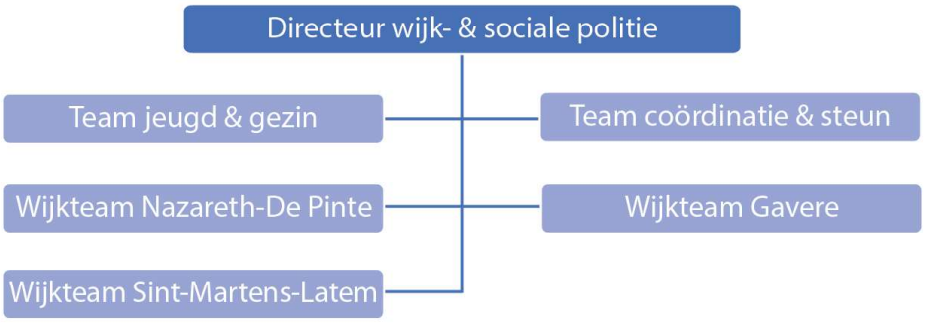
#1 ORGANOGRAM

De operationele kant van onze organisatie bestaat uit drie directies: wijk- & sociale politie, recherche & informatiebeheer en interventie- & verkeerspolitie, elk onder leiding van een commissaris. Daarnaast bieden drie directies ondersteuning: personeel, logistiek & financiën, communicatie & innovatie en strategie & beleid.



Directie wijk- & sociale politie

De directie wijk- & sociale politie bestaat uit drie wijkteams, het team jeugd & gezin en het team coördinatie & steun. In iedere gemeente is er een wijkteam onder leiding van een hoofdinspecteur.



De wijkpolitie vormt de hoeksteen van onze basispolitiezorg, waarbij de wijkinspecteurs onze ‘ogen en oren’ zijn. Ze werken aan een veiligere buurt door een netwerk op te bouwen en nauwe relaties met lokale verenigingen te onderhouden. Ze verzamelen informatie over wijkproblemen, luisteren naar klachten en proberen oplossingen te bieden. In het operationeel overleg wordt de aanpak van buurtproblemen korpsbreed besproken en blijft de wijkpolitie op de hoogte van dossiers van andere diensten binnen hun wijk.

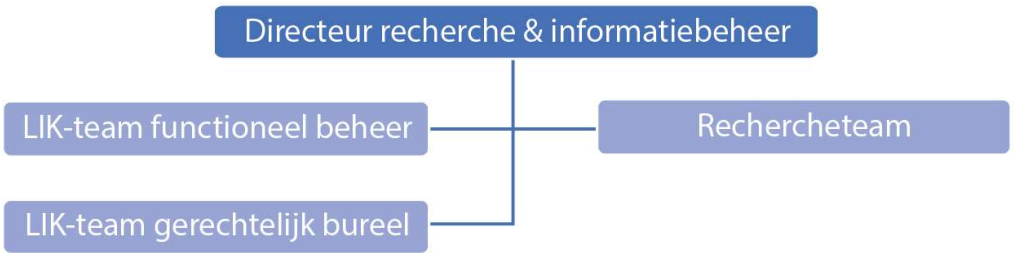
De wijkinspecteurs houden toezicht in hun buurt (bv. via schooltoezicht en vakantietoezicht) en zijn zichtbaar en aanspreekbaar. Ze identificeren en grijpen in bij potentiële criminaliteit en overlast, bemiddelen bij burengeschillen en volgen personen onder toezicht op. Daarnaast voeren ze taken uit die nauw contact met de bevolking vereisen, zoals het uitvoeren van woonstvaststellingen, kantschriften en moraliteitsonderzoeken. De wijkpolitie staat ook in voor het onthaal in de wijkcommissariaten, reageert op niet-dringende oproepen, neemt deel aan controleacties en is aanwezig op lokale evenementen.

Het team jeugd & gezin werd in 2023 opgericht en voert de onderzoeken in het kader van de sociale politie. Ze volgt verontrustende situaties in gezinnen en dossiers van intrafamiliaal geweld op. Het team onderhoudt ook nauwe contacten met de twee jeugdinstellingen op ons grondgebied. Ze bouwde expertise op in o.a. het stalkingalarm, verhoor van minderjarigen en zedenslachtoffers. Daarmee ondersteunen ze de andere operationele diensten en fungeren ze als brug naar de hulpverlening. Ze coördineren eveneens de poule slachtofferbejegening.

Het team coördinatie & steun ondersteunt de wijkinspecteurs door het verzorgen van het telefonisch onthaal, het uitvoeren van administratieve taken en bijstand in complexe materies. Zo kunnen de wijkinspecteurs zich focussen op hun wijkwerking en maximaal zichtbaar aanwezig zijn in het straatbeeld. Het team omvat ook drie nabijheidsinspecteurs die de wijkteams operationeel ondersteunen, naast het uitvoeren van interventieshifts.

Directie recherche & informatiebeheer

De directie recherche & informatiebeheer omvat het rechercheteam en het lokaal informatiekruispunt (LIK). Het lokaal informatiekruispunt bestaat uit het team functioneel beheer en het team gerechtelijk bureel. Elk team wordt geleid door een hoofdinspecteur.



Het rechercheteam voert opdrachten van gerechtelijke aard uit, zowel ambtshalve (bv. naar aanleiding van een vaststelling door het interventieteam) als in opdracht van de procureur des Konings of de onderzoeksrechter. Het rechercheteam richt zich voornamelijk op woninginbraken en cybercrime, maar ook op kleinere financiële onderzoeken en de strijd tegen verdovende middelen.

Het lokaal informatiekruispunt verzorgt het informatiebeheer. Het takenpakket omvat onder andere het controleren en verzenden van processen-verbaal, het beheer van inbeslagnames, het verdelen en opvolgen van kantschriften en het beheer van opdrachten van en naar andere politiezones. Het LIK beheert ook de politionele databanken en informatiesystemen (het zogenaamd functioneel beheer) en fungeren als het centrale invalspunt voor operationele informatie. Ook de wapendienst behoort tot het LIK.

Directie interventie- & verkeerspolitie

De interventiepolitie reageert op elke oproep waarbij een onmiddellijke politionele interventie noodzakelijk is. Wanneer ze niet met interventies belast zijn, voeren ze patrouilles uit. Hierbij werken ze informatiegestuurd en zijn ze voornamelijk aanwezig op plaatsen die een bijzondere politionele aandacht vereisen. Daarnaast voeren ze controles en haltes uit in het kader van zonale fenomenen (bv. anti-inbraakacties, BOB-campagnes).

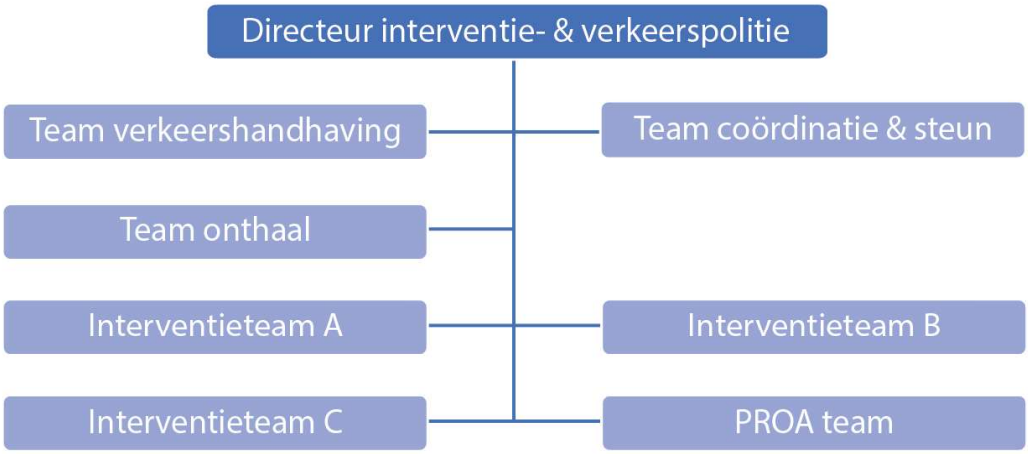
Samen met het onthaalteam zorgen de leden van de interventiepolitie voor het zonaal onthaal in het hoofdcommissariaat. Ze nemen ook de dringende klachten en aangiften op buiten de openingsuren van het hoofdcommissariaat. Tot slot nemen ze deel aan zonale en bovenzonale acties en ordediensten.

De interventiepolitie is georganiseerd in vier teams, elk onder leiding van een hoofdinspecteur. Deze hoofdinspecteurs vervullen ook de rol van dagcoördinator en zijn dan verantwoordelijk voor de sturing en ondersteuning van de ploegen op het terrein.

De verkeerspolitie richt zich voornamelijk op de uitvoering van het actieplan verkeersveiligheid. Ondersteund door de interventie- en de wijkcollega's voeren zij acties uit die gericht zijn op snelheid, alcohol, drugs en afleiding achter het stuur. De focus ligt hierbij op de meest risicovolle plaatsen en tijdstippen.

Preventieve maatregelen behoren ook tot hun takenpakket, zoals verkeersopvoeding en informatieverstrekking aan verschillende doelgroepen. Ze geven feedback aan weggebruikers over lokale verkeersonveiligheid en de resultaten van hun acties. Tot slot geven ze vanuit hun expertise advies aan het lokaal bestuur.

In november 2024 gingen we van start met een gespecialiseerd team dat geseinde personen, verdachte situaties en verkeersonveilig gedrag opspoort. Dit proactief patrouilleteam (PROA) past zich aan naargelang het tijdstip en de plaatsen waar bepaalde fenomenen of problemen opduiken. Deze collega's werken meestal vanuit anonieme politiewagens.

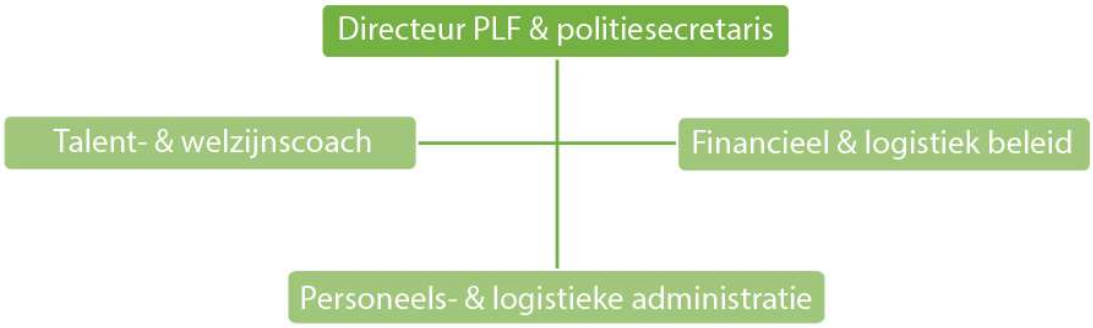


Directie personeel, logistiek & financiën (PLF)

Deze directie staat onder leiding van een CALog-medewerker niveau A, die ook de rol van politiesecretaris in onze politiezone vervult.

Naast het team dat instaat voor de personeels- en logistieke administratie, maken ook de talent- & welzijnscoach en de boekhouder deel uit van deze directie.

De talent- & welzijnscoach begeleidt onze politiezone bij het aanwerven en verder ontwikkelen van medewerkers en is verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid. De boekhouder staat in voor het financieel en logistiek beleid. Voor wat betreft de financiën werkt onze boekhouder nauw samen met de bijzondere rekenplichtige.



Directie communicatie & innovatie

De directie communicatie & innovatie wordt geleid door een CALog-medewerker niveau A en heeft drie hoofdtaken:

- Ontwikkelen en beheren van de ICT-systemen.
- Verzorgen van de interne en externe communicatie van de politiezone.
- Criminaliteitspreventie: onze preventieadviseur is het aanspreekpunt voor onze buurtinformatienetwerken (BIN) en staat o.a. in voor preventieadvies.



Directeur strategie & beleid

De directeur strategie & beleid ondersteunt de korpschef bij de beleidsvoering. Ze is verantwoordelijk voor het opstellen, opvolgen en evalueren van het zonaal veiligheidsplan en de coördinatie van de bijbehorende actieplannen.



Ze bewaakt de resultaten en de kwaliteit van onze dienstverlening, volgt klachten en felicitaties op en is verantwoordelijk voor het intern toezicht.

Om de kwaliteit van de werking te verhogen, analyseert ze processen en werkt ze samen met het betrokken team aan verbeteringen.

Op verzoek van de korpschef neemt ze het projectmanagement van nieuwe projecten op zich.



V

dienstverlening & werking

#1 BASISFUNCTIONALITEITEN

De kerntaken van een politiezone en de bijbehorende minimale organisatie- en werkingsnormen zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 17 september 2001 en de ministeriële omzendbrief PLP 10. Voor de wijkpolitie is recent de omzendbrief PLP 64 verschenen.[24]

Hieronder geven we een overzicht van hoe onze politiezone momenteel invulling geeft aan deze basispolitiezorg en welke stappen zijn ondernomen om met de beschikbare middelen en mensen de best mogelijke dienstverlening te bieden.

Onthaal

Minimale norm

- 12 uur per dag fysiek onthaal in een centraal onthaalpunt.
- In iedere gemeente een onthaalpunt gedurende een significant aantal uren per week.
- Buiten de openingsuren door middel van technische infrastructuur in verbinding worden gesteld met de politie.
- Ons centraal onthaal in het hoofdcommissariaat in de Weefstraat in Nazareth is open:
    - Maandag: 8u-20u.
    - Dinsdag: 8u-18u.
    - Woensdag: 8u-18u.
    - Donderdag: 8u-20u.
    - Vrijdag: 8u-18u.
    - Zaterdag: 8u-14u.
    - Zon- en feestdagen: gesloten.
- In iedere gemeente is er bijkomend een onthaal in het wijkcommissariaat en hier zijn de openingsuren als volgt:
    - Gavere:
        - Maandag: 9u-12u.
        - Dinsdag: 9u-12u.
        - Woensdag: 9u-12u en van 13u-18u.
        - Vrijdag: 9u-12u.
    - Nazareth-De Pinte:
        - Maandag: 9u-12u.
        - Woensdag: 9u-12u en van 13u-18u.
        - Vrijdag: 9u-12u.
    - Sint-Martens-Latem:
        - Maandag: 9u-12u.
        - Woensdag: 9u-12u en van 13u-18u.
        - Vrijdag: 9u-12u.

[24] Omzendbrief PLP 64 van 14 juni 2024 over de wijkwerking, BS 23 juli 2024.

Eind 2021 deden we een studie naar de openingsuren van ons centraal onthaal. Uit de gegevens van ons afspraken- en bezoekersregistratiesysteem bleken vraag en aanbod niet meer in evenwicht. Voorheen was het onthaal elke weekdag tot 20 uur geopend. De cijfers toonden echter aan dat de inspanningen niet in verhouding stonden tot het aantal bezoekers tijdens de avonduren. Daarom werd besloten om nog slechts twee avonden per week tot 20 uur geopend te zijn. Ook de zaterdaguren werden aangepast omdat inwoners vooral op langskwamen in de voormiddag: van 10 tot 18 uur naar van 8 tot 14 uur. Op zon- en feestdagen was het centrale onthaal al gesloten vanwege het zeer beperkte aantal bezoekers.

Strikt genomen voldoet onze politiezone niet aan de norm van 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaal. Anderzijds is er in de gemeente van het centrale onthaal, net als in alle andere gemeenten, actueel ook wijkonthaal, wat meer is dan de norm vereist. Bovendien wordt beperkte politiecapaciteit nu efficiënter ingezet op momenten waarop inwoners het onthaal daadwerkelijk bezoeken. Door het werken op afspraak is ook de manier van onthalen anders dan 20 jaar geleden: inwoners plannen hun afspraak nu vooraf in, wetende dat hun zaak op dat moment direct zal behandeld worden en ze dus niet meer hoeven te wachten.

In alle onthaalpunten wordt gewerkt met een afsprakensysteem. Inwoners kunnen online of telefonisch een afspraak maken. Dit geldt uiteraard niet voor dringende klachten en aangiften. Het werken op afspraak werd tijdens de coronaperiode ingevoerd en na evaluatie behouden vanwege de voordelen:

- Geen wachttijden, men wordt op het afgesproken tijdstip direct geholpen.
- Een overzicht van alle afspraakmogelijkheden in al onze commissariaten via de website.
- De burger krijgt vooraf de nodige informatie: welke documenten mee te brengen, welke handelingen te verrichten (bv. cardstop bellen bij phishing).
- De politieambtenaar weet wie voor welke afspraak komt en is beter voorbereid.
- Een efficiënt gebruik van capaciteit. Zeker in de wijkposten met een beperkt aantal wijkinspecteurs, zijn deze niet langer aan het bureau gebonden als er geen afspraken zijn.

Buiten de openingsuren worden dringende klachten en aangiften genoteerd door de interventieploegen. Bij elke onthaalpost (behalve in Sint-Martens-Latem, aan dit dossier wordt momenteel gewerkt) kan de burger altijd contact opnemen met een medewerker of de 101-centrale.

Bezoekers worden in het hoofdcommissariaat ontvangen door een onthaalbediende die ook verantwoordelijk is voor het telefonisch onthaal en het beheren van de centrale mailbox. De twee wijkbedienden die in 2023 aan de formatie werden toegevoegd, verzorgen het telefonische wijkonthaal vanuit dezelfde ruimte. Dit zorgt voor een goede wisselwerking tussen het wijk- en zonaal onthaal.

Dankzij de aanwerving van de twee extra wijkbedienden is er nu ook een onthaalbediende aanwezig tijdens de openingsuren op zaterdag. Hierdoor kan de onthaalinspecteur zich volledig op de aangiften richten.

In ons nieuwe hoofdcommissariaat kunnen we burgers op een veilige en professionele manier ontvangen. Het onthaal voldoet aan de beveiligingsnormen van de omzendbrief GPI 91, maar is tegelijkertijd open en toegankelijk. Er is een aangename wachtruimte met een informatiescherm, nuttige documentatie en sanitaire voorzieningen. In de drie volledig ingerichte verhoorlokalen kan men in alle privacy zijn of haar verhaal doen. Er is een afzonderlijk lokaal met een speelhoek voor bezoekers met kinderen.

Zoals eerder vermeld, zal het wijkteam Nazareth-De Pinte in 2026 haar intrek nemen in het hoofdcommissariaat na het uitvoeren van een aantal aanpassingswerken.[25] De wijkinspecteurs van Nazareth-De Pinte zullen vanaf dan ook hun onthaaltaken uitvoeren in het hoofdcommissariaat. Uit de cijfers bleek dat het aantal bezoekers aan het onthaal op het hoofdcommissariaat sterk steeg sinds de verhuis naar het nieuwe hoofdcommissariaat in Nazareth-De Pinte. De inwoners van Nazareth-De Pinte associëren de politie sterk met het nieuwe politiegebouw. Bovendien is het nieuwe hoofdcommissariaat volledig uitgerust voor een moderne ontvangst en dienstverlening.

In de toekomst zullen er hierdoor drie onthaalpunten in de politiezone zijn:

- Op het hoofdcommissariaat in Nazareth-De Pinte.
- Op het wijkcommissariaat in Gavere.
- Op het wijkcommissariaat in Sint-Martens-Latem.

Interventie

Minimale norm

- Eén interventieploeg 24/7.
- Een bijkomende ploeg gedurende 84 uur per week.
- Een officier van bestuurlijk en gerechtelijke politie is permanent bereikbaar en terugroepbaar.
- Overzicht van onze interventieploegen
    - Eén interventieploeg 24/7.
    - Bijkomende interventieploegen (40 uur per week):
        - Vrijdag- en zaterdagnamiddag: 14u-22u.
        - Vrijdag- en zaterdagnacht: 22u-6u.
        - Zondagavond: 16u-00u.

Het aantal en de keuze van de tijdstippen om bijkomende interventieploegen in te zetten, is gebaseerd op de interventiedrukte volgens cijfers van het CICOV.

	2020[26]	2021	2022	2023	2024
Interventies	3.286	5.117	5.784	5.913	6.164

Naast de bijkomende interventieploegen zijn er de FLEX-ploegen en het PROA-team.

De FLEX-ploegen worden naargelang de beschikbare capaciteit tijdens de weekdagen ingepland. Zij krijgen in eerste instantie een specifieke opdracht toebedeeld: een statische verkeerscontrole,

[25] De wijkinspecteurs van De Pinte zijn omwille van verbouwingswerken aan het gemeentehuis al verhuisd naar het hoofdcommissariaat om hun onthaaltaken te vervullen. De wijkinspecteurs van Nazareth werken momenteel vanuit hun wijkcommissariaat aan het gemeentehuis van Nazareth en voorzien er actueel nog een onthaalfunctie. Dit in afwachting van hun verhuis naar het hoofdcommissariaat (na de realisatie van de aanpassingswerken).
[26] Het lagere aantal interventies in 2020 en 2021 is het gevolg van de coronapandemie.

uitvoeren van specifieke toezichten (PatLocs), vakantietoezichten, patrouilles op overlastgevoelige plaatsen (speel- en sportterreinen, parken,...) of opdrachten van de dagcoördinator (dringende kantschriften, een voorleiding,...). Wanneer de interventiedruk het vereist, ondersteunen zij de interventieploegen.

Het PROA-team richt zich primair op het realiseren van de doelstellingen van het zonaal veiligheidsplan, in concreto zoals vastgelegd in de actieplannen drugs en woninginbraken. Met anonieme voertuigpatrouilles en via een informatiegestuurde aanpak (bv. ANPR) sporen ze daders en verdachten op van diverse misdrijven.

Voor wat de aanrijtijden betreft, bedragen deze in 2024 voor 54% van de interventies minder dan 15 minuten. In 85% van de gevallen is de interventiepolitie binnen 30 minuten ter plaatse. Ook dit team kampte de afgelopen jaren met tekorten. Dankzij onze rekruteringsinspanningen is het aantal interventie-inspecteurs intussen terug op het voorziene niveau.

JAAR[27]	2020	2021	2022	2023	2024
Effectieve inspecteurs interventie	28	23	20	23	28
Voorziene aantal op de formatie	29	29	29	29	29

Begin 2026 zal de interventiepolitie nog verder versterkt worden met 1,5 FTE door de aanwerving van 3 inspecteurs nabijheidspolitie. Zoals eerder vermeld, worden deze collega's 50% van hun tijd ingezet voor wijkwerk en 50% voor interventieopdrachten.

Onze politiezone voldoet tot slot aan de minimale norm met betrekking tot de permanente terugroepbaarheid van een officier van bestuurlijke politie (OBP) en een officier van gerechtelijke politie (OGP). Actueel nemen 4 commissarissen deel aan de beurtrol OBP en 12 hoofdinspecteurs aan de beurtrol OGP.[28]

Verkeer

Minimale norm

- 8% van de totale werkcapaciteit.

De verkeersfunctionaliteit wordt verzorgd door het team verkeershandhaving, het team coördinatie & steun verkeer, de interventiepolitie en de wijkpolitie. Samen staan zij in voor de uitvoering van de repressieve acties en preventieve maatregelen uit het actieplan verkeer.

Het team verkeershandhaving bestaat uit drie verkeersspecialisten-motorrijders (een hoofdinspecteur en twee inspecteurs) die hoofdzakelijk verkeersacties uitvoeren, ook in gespecialiseerde materies zoals controles op zwaar vervoer. Zij krijgen bijstand van interventie-inspecteurs die ook verkeerspatrouilles uitvoeren, vooral gericht op afleiding achter het stuur en sturen onder invloed van drugs of alcohol.

[27] Situatie op 31 december.
[28] Situatie op 1 oktober 2025.

Het team coördinatie & steun verkeer bestaat uit één hoofdinspecteur en twee CALog-medewerkers niveau C. Zij staan o.a. in voor de uitvoering van ons snelheidsbeleid, waarbij ze zowel zelf controleren op snelheid (samen met een poule van operationele medewerkers) als zorgen voor de verwerking ervan. Ook het beheer van de verkeersstatistieken en stuurborden maakt deel uit van hun takenpakket. Daarnaast geven onze verkeersmedewerkers advies aan de gemeenten, zowel punctueel als bij mobiliteitsplannen en grote wegenwerken. Ook met het Agentschap Wegen en Verkeer (AWV) wordt in dat kader regelmatig overlegd.

Aanvullend dragen de medewerkers van de wijkpolitie bij aan de verkeersmaterie, bijvoorbeeld met de jaarlijkse controles op fietsverlichting, verkeerstoezicht aan de scholen, hun bijdrage aan onze verkeersopvoedingsweek, aanwezigheid op mobiliteitsraden of het verbaliseren van storende verkeersovertredingen.

Maandelijks wordt er ook een integrale controleactie (ICA) georganiseerd. Dit is een controleactie waarbij het integrale karakter zich uit in de samenwerking tussen verschillende diensten van onze politiezone: zowel de verkeers- als de interventie-, wijk- en rechercheteams nemen deel.

Verkeersongevallen worden vastgesteld door onze interventieploegen: in 2024 waren dat er 534. Daarnaast leveren de interventieploegen een grote bijdrage aan de BOB-controles en hebben zij aandacht voor verkeersovertredingen tijdens hun patrouilles en haltes.

Wanneer al deze inspanningen bij elkaar worden opgeteld, voldoet de politiezone Schelde-Leie ruimschoots aan de vooropgestelde minimale norm.

Wijk

Minimale norm

- 1 wijkinspecteur per 4.000 inwoners.
- 15% van de jaarlijkse operationele capaciteit (PLP 64).

Aantal inwoners

- 45.076[29].

Aantal wijkinspecteurs[30]

- Voorzien in de personeelsformatie: 14.
- Actueel aanwezig: 11 (+ 3 in opleiding).

Aantal hoofdinspecteurs, wijkverantwoordelijken

- Voorzien in de personeelsformatie: 3.
- Actueel aanwezig: 3.

[29] Bevolkingscijfers op 1 januari 2025.
[30] Stand van zaken op 1 januari 2025.

Aantal wijkteams: 3, één per gemeente

- Gavere (13.353 inwoners):
  - Voorzien: 1 HINP en 4 INP.
  - Actueel aanwezig: 1 HINP en 4 INP.
- Nazareth-De Pinte (23.574 inwoners):
  - Voorzien 1 HINP en 7 INP.
  - Actueel aanwezig: 1 HINP en 5 INP (+ 2 in opleiding).
- Sint-Martens-Latem (8.149 inwoners):
  - Voorzien: 1 HINP en 3 INP.
  - Actueel aanwezig: 1 HINP en 2 INP (+ 1 in opleiding).

Met de fusie van De Pinte en Nazareth op 1 januari 2025 evolueren we van 4 naar 3 wijkteams. Dit maakt het nieuwe wijkteam Nazareth-De Pinte met acht medewerkers groter en minder kwetsbaar dan de twee kleine teams voorheen. Het team Nazareth-De Pinte zal worden ondergebracht in het nieuwe hoofdcommissariaat. Dit zal de kruisbestuiving tussen deze grootste wijkpost en de andere diensten verhogen en inspireert mogelijk jonge mensen tot een carrière bij de wijkpolitie.

Met 14 wijkinspecteurs in onze formatie telt onze politiezone één wijkinspecteur per 3.200 inwoners, waarmee we ruim voldoen aan de vooropgestelde norm. Ook per gemeente afzonderlijk wordt deze norm gehaald. Daarnaast voldoen we aan de norm uit de PLP64 (15% van de jaarlijkse operationele capaciteit).

Voor ieder wijkteam is er één hoofdinspecteur, de wijkverantwoordelijke. Zij zijn voor wijkgebonden materies het eerste aanspreekpunt voor het lokaal bestuur en andere interne en externe partners. Een cruciale rol dus. Ze vertegenwoordigen hun wijkteam op het operationeel overleg, waar informatie met andere diensten wordt uitgewisseld.

Tijdens de vorige beleidsperiode werd het aantal wijkinspecteurs op de formatie verhoogd van 12 naar 14, met twee extra wijkinspecteurs in Nazareth-De Pinte. Dit was nodig gezien het stijgende bevolkingsaantal en een groeiende werklast. Na grondige analyse bleek daarin een onevenwicht, onder meer door de aanwezigheid van twee bedrijvenparken en twee jeugdinstellingen.

Het is uiteraard niet voldoende om wijkinspecteurs op de formatie te hebben, deze moet ook ingevuld worden. De wijkpolitie kreeg de voorbije jaren te maken met een aanzienlijke pensioneringsgolf, waardoor er sterk moest ingezet worden op de rekrutering van nieuwe wijkinspecteurs. En met resultaat. Tegen eind 2025 mogen we twee nieuwe wijkcollega's verwelkomen, gevolgd door een derde in 2026 (nadat zij hun basisopleiding hebben voltooid). In de komende jaren is deze pensioneringsgolf echter nog niet ten einde. Tussen eind 2025 en 2027 gaan er nog drie wijkinspecteurs met pensioen. Onze rekruteringsinspanningen worden dus voortgezet.

Daarnaast wordt de wijkpolitie tegen begin 2026 versterkt met drie inspecteurs nabijheidspolitie. Hun takenpakket bestaat 50% uit wijkwerking en 50% uit interventie-opdrachten. Zij worden niet specifiek aan één wijkpost toegewezen, maar springen in waar zich een werklastpiek voordoet of waar collega's langere tijd afwezig zijn (door bijvoorbeeld verlof, bevallingsrust, ziekte). Uit een bevraging van (jonge) collega's en geïnteresseerde kandidaten bleek dat dit gemengde profiel bijzonder aantrekkelijk is. Door de combinatie zijn zij de ideale ambassadeurs om deze twee diensten dichter bij elkaar te brengen, de samenwerking te versterken en hokjesdenken weg te werken.

We werkten ook aan het optimaliseren van de aanwezige operationele capaciteit binnen de wijkpolitie. We voegden twee CALog-medewerkers niveau C toe aan de formatie om de wijkinspecteurs te ontlasten van administratieve taken. Binnen de wijk- & sociale politie was er voordien immers geen administratieve ondersteuning. Zo krijgen de operationele collega's meer ruimte voor de eigenlijke wijkwerking. Deze twee CALog-medewerkers verzorgen onder andere het telefonische wijkonthaal en beheren de centrale mailboxen. Tijdens de kantooruren wordt er zo een permanente bereikbaarheid van de wijkpolitie gegarandeerd en worden informatievragen en afspraken snel behandeld.

De twee nieuwe CALog-medewerkers werden samen met de drie inspecteurs nabijheidspolitie ondergebracht in het nieuwe team coördinatie & steun binnen de directie wijk- & sociale politie. De leiding van dit team wordt waargenomen door een hoofdinspecteur. Deze hoofdinspecteur ondersteunt de wijkpolitie ook in materies die gespecialiseerde kennis vereisen (bv. dierenwelzijn, domiciliefraude, schijnrelaties, milieu-en bouwmisdrijven,...), de aanpak van lokale problematieken (zoals overlastproblemen) en bestuurlijke handhaving.

Ook de verdere digitalisering kon de administratieve werklast van de wijkinspecteurs verminderen. Ze maken nu gebruik van verschillende digitale tools voor woonstvaststellingen, toezicht op personen onder voorwaarden, uitvoeren van toezichten, bijstand aan gerechtsdeurwaarders, beheer van wijkinfo,... Iedere wijkinspecteur beschikt daarom over een gsm en laptop.

In 2023 richtten we een team jeugd & gezin op met één hoofdinspecteur en één inspecteur. De wijkinspecteurs krijgen van hen gespecialiseerde bijstand en ondersteuning in de sociale materie.

In het kader van de 'zichtbare en aanspreekbare wijkpolitie' investeerden we in elektrische fietsen voor de wijkinspecteurs. Ook in onze externe communicatie komen de wijkinspecteurs zoveel mogelijk zichtbaar in beeld (website, PolitieInfo, gemeentelijke infobladen, infoavonden,...). Onze communicatiedienst volgt de sociale media nauwlettend op zodat vragen of wijkproblemen snel bij de wijkinspecteur terechtkomen en er feedback kan worden gegeven aan de burger.

We mogen dus terecht besluiten dat we sterk investeerden in de wijkpolitie gedurende de afgelopen beleidsperiode, volledig in de geest van de recent verschenen omzendbrief PLP 64.

Recherche

Minimale norm

- 7% van het effectief van het operationeel kader.
- Inzet van minimum één ploeg van twee rechercheurs op weekdagen.

Onze formatie voorziet voor onze lokale recherchedienst 7 rechercheurs en één CALog-medewerker niveau C. Op een totaal kader van 79 operationele personeelsleden voldoet onze politiezone aan de vooropgesteld norm. Ook is er steeds minstens één ploeg van twee rechercheurs beschikbaar. Bovendien is één rechercheur permanent bereikbaar en terugroepbaar.

In 2020 werd het aantal voorziene rechercheurs verhoogd van 6 naar 7. De sterke opkomst van cybercrime was daarbij de belangrijkste motivatie. De plaats voor een zevende rechercheur is tot op heden evenwel nog niet ingevuld.

In 2023 ging het team jeugd & gezin van start. Twee medewerkers staan in voor alle onderzoeken in sociale materies.

Informatie-uitwisseling tussen de recherche en de andere diensten gebeurt hoofdzakelijk via de dagelijkse briefing en het maandelijkse operationele overleg. Onze recherche houdt intern een eigen overleg waarop de belangrijkste opdrachten van die werkweek besproken worden. Tot slot engageren onze medewerkers zich in de informatie-uitwisseling over de korpsmuren heen door hun aanwezigheid op verschillende overlegplatformen.

Er werd de afgelopen periode verder geïnvesteerd in technologie om bewijsmateriaal uit computers en smartphones te verzamelen.

Meerdere werknemers volgden opleidingen om zich verder te bekwamen in het onderzoeken van cybercrime.

Openbare orde

Minimale norm

- Eén officier van bestuurlijke politie permanent bereikbaar en terugroepbaar.

Onze politiezone wordt op het gebied van openbare orde vooral geconfronteerd met recreatieve evenementen. Het merendeel van deze evenementen is lokaal en kleinschalig. De wijkpolitie staat hiervoor in en is zichtbaar aanwezig.

Daarnaast zijn er ook enkele grootschalige, terugkerende evenementen waarvoor onze politiezone het politionele beheer verzorgt. Voorbeelden hiervan zijn het muziekfestival Zeverrock in Zevergem, het straatkunstenfestival Brouwsels op Straat in Eke en de jaarlijkse UCI-wereldbekercross in Gavere. Een goede voorbereiding in overleg met organisatoren, het lokaal bestuur en andere veiligheidspartners in de veiligheidscellen is hierbij voor ons essentieel.

De laatste jaren merken we dat lokale voetbalwedstrijden meer aandacht vergen dan voorheen. Hoewel er in onze gemeenten enkel voetbalploegen in de amateurreeksen zijn, zien we een toename van ontoelaatbaar gedrag, zoals het gebruik van pyrotechnisch materiaal. Om dit probleem aan te pakken, werken we nauw samen met de betrokken voetbalploegen en lokale besturen.

Af en toe worden we geconfronteerd met bovenlokale manifestaties (bv. de boerenprotesten) en onverwachte gebeurtenissen (bv. een raveparty). Hiervoor kunnen we telkens rekenen op de steun van de collega's van het CSD Oost-Vlaanderen.

Onze politiezone neemt ook deel aan de oefeningen noodplanning in de verschillende veiligheidscellen van de gemeenten. Daarnaast werd Paragon geïmplementeerd (software voor het beheer van noodsituaties) en kregen de betrokken medewerkers hiervoor een opleiding.

Tot slot voldoet onze politiezone aan de minimale norm met betrekking tot de permanente terugroepbaarheid van een officier van bestuurlijke politie (OBP).

Naast de interne activiteiten levert onze politiezone voor niet-reactieve ordediensten (HyCap A) steun aan andere politiezones en de federale politie via het HyCap-systeem. Voor meer informatie hierover verwijzen we naar hoofdstuk 2.5.4. (Federale opdrachten en ondersteuning).

Slachtofferbejegening

Minimale norm

- Eén gespecialiseerde medewerker per politiezone.
- Permanente bereikbaarheid en terugroepbaarheid van een gespecialiseerde medewerker.

Met 7 medewerkers die de gespecialiseerde opleiding slachtofferbejegening hebben gevolgd, voldoet onze politiezone aan de norm. De teamchef van het team jeugd & gezin zorgt voor de coördinatie van het team slachtofferbejegenaars.

In een beurtrolsysteem is er 24/7 een slachtofferbejegenaar bereikbaar en terugroepbaar.

#2 ANDERE OPERATIONELE DIENSTEN

Lokaal informatiekruispunt

Het lokaal informatiekruispunt bestaat uit het gerechtelijk bureel, het functioneel beheer en de wapendienst. Het functioneel beheer en de wapendienst staan samen onder leiding van één hoofdinspecteur. Verder maken één inspecteur, één CALog-medewerker niveau B en één CALog-medewerker niveau C deel uit van dit team.

Het functioneel beheer speelt een belangrijke rol in het seinen van personen, voorwerpen en voertuigen in de nationale databanken. Dit team zorgt ook voor de uitwisseling van informatie met andere politiezones, de federale politie en het parket, en speelt een sleutelrol in de informatie-uitwisseling met buitenlandse overheidsdiensten. Het functioneel beheer krijgt ook als opdracht onze eigen gegevensbanken operationeel te houden voor raadplegingen en registraties. De leidinggevende hoofdinspecteur is verantwoordelijk voor het beheer van de inbeslagnames in onze politiezone.

De wapendienst beheert de opdrachten die onze politiezone bereiken naar aanleiding van het wettelijk wapenbezit of de aanvraag hiertoe van een burger bij de provinciale wapendienst. Daarom staat ze in rechtstreeks contact met de provinciale wapendienst om adviezen, officiële attesten en vergunningen over te maken. Ze controleert daarnaast de juistheid van de serienummers op de vergunning en de registratie in de databanken. De wapendienst speelt ook een rol in openbare veiligheid: zij heeft een signaalfunctie naar de provinciale wapendienst bij een risicosituatie met een legaal voorhanden gehouden vuurwapen en als de toestemming tot bezit aan een herevaluatie toe is. Tot slot volgt de wapendienst de vuurwapens op van overleden inwoners.

Het gerechtelijk bureel staat onder leiding van één hoofdinspecteur. Dit team telt verder twee inspecteurs en één CALog-medewerker niveau C. Hun takenpakket: de kwaliteitscontrole op de processen-verbaal, de tijdige afwerking en verzending ervan opvolgen en ervoor zorgen dat opdrachten bij de juiste bestemmeling terechtkomen, het APO-beheer en het verdelen en opvolgen van kantschriften.

Jeugd & gezin

In 2023 werd het team jeugd & gezin, bestaande uit één hoofdinspecteur en één inspecteur, opgericht met als doel enkele belangrijke zaken te realiseren:

Opbouw van expertise

De teamleider van het team jeugd & gezin geldt als aanspreekpunt voor alle sociale materies en coördineert de groep van slachtofferbejegenaars. Zij onderhoudt de nodige contacten met andere diensten, zowel binnen als buiten de politie.

De leden van het team jeugd & gezin nemen deel aan zonale en bovenzonale overlegmomenten en opleidingen. Ze volgen de ontwikkelingen binnen hun werkgebied en brengen deze, wanneer nodig, onder de aandacht van de rest van het korps. Ze zorgen ook voor de beschikbaarheid en actualisering van de noodzakelijke documentatie en richtlijnen.

De leden nemen elk een gespecialiseerde functie op, zijnde TAM[31]-verhoorder of zedeninspecteur. Voor beide zijn zij in een bovenzonaal wachtsysteem opgenomen. Het team is ook verantwoordelijk voor de installatie en opvolging van het mobiel stalkingalarm binnen de politiezone.

Opvolging en coördinatie

Het team jeugd & gezin volgt de dagelijkse briefing en de registratie van interventies op. Zo wordt erover gewaakt dat alle zaken met betrekking tot sociale problemen op de juiste wijze worden opgevolgd. Ze werkt hiervoor samen met andere operationele diensten, bijvoorbeeld in gevallen van verwaarlozing, problematisch middelengebruik door minderjarigen, acute probleemsituaties, problemen met bezoekrecht, niet-betaling van onderhoudsgeld, belaging, onbuigzaamheid, schoolverzuim,...

Daarnaast behandelt het team jeugd & gezin problematische gezinssituaties door het uitvoeren van moraliteitsonderzoeken en andere onderzoeksdaden bij verontrustende opvoedingssituaties. Zij volgt eveneens dossiers op van intrafamiliaal geweld en staat in voor de hercontactname.

Tot slot onderhoudt het team nauwe contacten met de jeugdinstellingen op ons grondgebied en staat ze in voor de uitvoering van de (meeste) opdrachten over deze minderjarigen.

[31] Technisch en Audiovisueel voor Minderjarigen: gebrevetteerde politieambtenaren die minderjarige slachtoffers of getuigen onderwerpen aan een audiovisueel verhoor op vraag van een magistraat in een specifiek uitgerust verhoorlokaal.

#3 ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

Personeel, logistiek & financiën

De directie personeel, logistiek & financiën staat onder leiding van een CALog-medewerker niveau A (directeur) die drie CALog-medewerkers niveau B aanstuurt.

Het team personeels- & logistieke administratie wordt aangestuurd door een CALog-medewerker niveau B. Zij behartigt de dossiers arbeidsongevallen en staat in voor de behandeling van de statutaire vragen. Daarnaast telt het team drie CALog-medewerkers niveau C.

Eén logistieke CALog-medewerker niveau C vervult de functie van technisch bediende. Hij is verantwoordelijk voor de voertuigen en de gebouwen. Een tweede logistieke CALog-medewerker niveau C behartigt de meldingen van bestellingen en herstellingen van functiemateriaal. De logistieke medewerkers verzorgen eveneens de organisatie van evenementen in de politiezone. Tot slot staat een derde CALog-medewerker niveau C in voor de dagelijkse personeelsadministratie. Zij zorgt er bijvoorbeeld voor dat de gepresteerde uren van de medewerkers correct worden doorgegeven aan het sociaal secretariaat van de geïntegreerde politie (loonberekening). Ook andere noodzakelijke personeelsgegevens worden verzameld en verwerkt.

Voor het financieel & logistiek beleid van de politiezone staat onze boekhouder in, een CALog-medewerker niveau B. Samen met de bijzondere rekenplichtige bereidt hij de begroting voor en staat hij in voor de aankoopdossiers. Hoewel niet verplicht, voorziet onze politiezone ook in een financiële meerjarenplanning. Op die manier kunnen de gemeenten de politiefinanciering inpassen in hun meerjarige beleids- en beheerscyclus. Om deze zaken op elkaar af te stemmen, vergaderen onze boekhouder en de bijzondere rekenplichtige - samen met de korpschef - twee keer per jaar met de financieel directeurs van onze gemeenten. Er wordt ook telkens een jaarrekening opgesteld met de inkomsten en uitgaven van het voorbije jaar. Tussentijds doen we ook aan begrotingscontrole: in een kwartaalrapportering waakt het politiecollege erover of onze politiezone nog steeds op het voorziene financiële traject zit.

Sinds september 2021 hanteert de geïntegreerde politie een nieuwe rekruteringsaanpak. Dit heeft als gevolg dat laureaten - die de gehele selectieprocedure doorliepen en slaagden voor alle toelatingsproeven - al vóór hun start op de schoolbanken moeten solliciteren bij een politiezone. In combinatie met een toenmalig personeelstekort van 17% en een aankomende pensioneringsgolf, werd een nieuw rekruteringsbeleid onze eerste prioriteit. Dit alles leidde tot de installatie van een nieuwe functie: de talent- & welzijnscoach (CALog-medewerker niveau B).

De talent- & welzijnscoach houdt nauw contact met kandidaten en begeleidt hen doorheen het traject. Ze coördineert eveneens de antecedentenonderzoeken. Daarnaast volgt ze de mobiliteit op en zorgt ze er mee voor dat de juiste profielen de weg naar Schelde-Leie vinden.

Ook het behouden van het huidige werknemerspotentieel is een essentiële taak van de talent- & welzijnscoach.

- In samenwerking met de communicatiedienst werd een nieuw onthaalbeleid uitgewerkt. De bestaande onthaalbrochure werd ook helemaal herwerkt.
- De verschillende initiatieven om bij te dragen aan het welzijn van de personeelsleden werden samengebracht in één welzijnsnota waarin zowel mentale, fysieke als organisatorische pijlers werden uitgeschreven.
- Ze werkte een overzicht uit van alle mogelijkheden om psychosociale ondersteuning te krijgen via de politiezone. Ze werd coördinator van de nieuwe groep zorgcollega's, opgeleid door het stressteam van de federale politie.
- Onze talent- & welzijnscoach fungeert als eerste aanspreekpunt voor de interne preventieadviseur. Onze interne preventiedienst werd namelijk geprofessionaliseerd door samen te werken met een externe partner.
- Intern werden er twee nieuwe vertrouwenspersonen opgeleid en werd een klokkenluidersregeling uitgewerkt voor veilige en anonieme meldingen van disfuncties.
- Onze evaluatiecyclus werd herzien en de nieuwe planningsgesprekken zijn gestart in 2024.

ICT

In onze politiezone werken drie allround ICT'ers, elk met hun eigen specialiteit en takenpakket.

Allereerst is er de eerstelijns helpdesk, waar de ICT'ers verantwoordelijk zijn voor het toewijzen en opvolgen van meldingen die binnenkomen. Dit zorgt ervoor dat problemen snel en efficiënt worden opgelost, wat essentieel is om de dagelijkse goede werking te garanderen.

Daarnaast staan ze in voor het beheer van verschillende systemen en gegevens. Dit omvat het installeren en actualiseren van overzichtslijsten van toegangen voor alle ICT-toepassingen, zoals tokens en badges. Ook actualiseren zij de personeelsgegevens in de databanken die verschillende toepassingen voeden en houden zij diverse contactlijsten up-to-date.

Het beheer van ICT-materiaal valt eveneens onder hun taken. Bovendien bewaken en adviseren zij over de beveiliging van onze ICT-systemen tegen externe invloeden en zorgen zij voor de interne gegevensbescherming en informatieveiligheid door o.a. deel te nemen aan de werkgroep DPO.

De ondersteuning van andere diensten is een ander belangrijk aspect van hun werk. Zo bieden zij technische ondersteuning aan onze recherchedienst bij het uitlezen van ICT-materiaal in het kader van lopende onderzoeken.

Daarnaast ondersteunen zij de collega's van het lokaal informatiekruispunt bij complexe vragen, zoals query's of de configuratie van ISLP.

Tot slot helpen zij mee aan de ontwikkeling en programmatie van toepassingen zoals Focus en Microsoft 365 Copilot.

Communicatie & pers

De politiezone Schelde-Leie heeft eigen CALog-medewerker niveau B communicatie-, content & pers. Zij verzorgt de interne en externe communicatie en is het eerste aanspreekpunt voor de pers.

Transparantie. Samenwerken. Actief én proactief. Dat zijn de sleutelwoorden van ons communicatiebeleid. Door transparant te communiceren, nemen we verantwoordelijkheid voor onze woorden en acties. Enkel door open en eerlijk te zijn, krijgen anderen het gevoel dat ze je kunnen vertrouwen. Dit is de basis voor onze relatie met onze inwoners, overheden en partners. Want, door samen te werken kan iedereen bijdragen aan dat gezamenlijk doel: veiligheid. We doen dit zowel actief - door te luisteren en te reageren - als proactief, door in te spelen op wat er leeft.

De korpschef is het uithangbord van onze politiezone: een vertrouwd gezicht voor onze inwoners. Consistentie en herkenbaarheid zijn hierbij fundamenteel. Onze perswoordvoerder verzorgt alle dagelijkse communicatie zoals de persberichten en radio-interviews.

Communicatiekanalen

Sociale media

Wie op elk moment politienieuws wil uit Schelde-Leie kan onze sociale mediakanalen volgen. Zowat dagelijks worden nieuwtjes uitgestuurd: snelheidscontroles, wegenwerken, acties, opsporingsberichten, preventietips,...

Het zijn ook snelle en eenvoudige kanalen voor onze inwoners om vragen te stellen of voorstellen te doen. Onze communicatiedienst volgt op en geeft feedback. We kunnen onze inwoners via deze weg ook snel waarschuwen voor nieuwe modi operandi van criminelen. Tot slot worden sociale media ingezet om voor, tijdens en na bepaalde evenementen te communiceren met bezoekers en omwonenden, zoals bijvoorbeeld tijdens de UCI-wereldbeker veldrijden in Gavere.



Website

Op onze website springt de meest nuttige info meteen in het oog voor onze inwoners:

- Contactgegevens voor dringende noodhulp of hoe je best één van onze diensten kan bereiken. Maar ook waar je terecht kan als je (on)tevreden bent over onze werking.
- Maken van een afspraak.
- Online een aangifte doen.
- Recente nieuwsberichten.
- Werken bij de politie.
- Informatie over jouw wijk: waar zijn de commissariaten en wie is je wijkinspecteur? Hoe kan je lid worden van het plaatselijk buurtinformatienetwerk (BIN)?
- Informatie over dienstverlening zoals afwezigheidstoezicht, preventieadvies, fietsregistratie,...

Verder vindt de geïnteresseerde inwoner nog antwoorden op veel gestelde vragen, kan deze onze publicaties downloaden en meer lezen over de organisatie van ons korps.

Nieuwsbrief

Tweewekelijks krijgen 900 inwoners een selectie van nieuwtjes, acties en campagnes in hun mailbox. Daarnaast besteden we aandacht aan eenvoudige preventietips en sensibilisering, bijvoorbeeld rond snelheid of internetcriminaliteit.

PolitieInfo

Elk jaar ontvangen alle inwoners (22.000 gezinnen) ons magazine PolitieInfo in de brievenbus. Hierin geven we een overzicht van de gebeurtenissen en activiteiten van het afgelopen jaar: wat we deden, wat er gebeurde, onze acties, onderzoeken, nieuwigheden,...

Elke editie bevat ook preventietips, waarbij de nadruk de laatste jaren vooral op cybercriminaliteit ligt.

Daarnaast geven we een kijkje in onze werking. Zo kwam bijvoorbeeld de bouw van ons nieuwe politiecommissariaat uitgebreid aan bod, benadrukten we onze zoektocht naar nieuwe collega's in een gesprek met onze talent- & welzijnscoach en een jonge wijkinspecteur, of stelden we het nieuwe team jeugd & gezin voor aan onze inwoners.

Tot slot vinden lezers in het magazine onze contactgegevens, waaronder een visueel overzicht van de wijkinspecteurs per gemeente.

Samenwerken

Met inwoners

We hechten veel belang aan een professionele ontvangst van onze burgers. Er is een infoscherm aan de ingang van ons hoofdcommissariaat voor de belangrijke boodschappen en in de onthaalruimte ligt heel wat documentatie ter beschikking. Info en handige tips verschijnen er ook op een digitaal scherm.

Het eerste aanspreekpunt voor onze inwoners is de wijkinspecteur. Maar onbekend is onbemind. Daarom zetten we alle mogelijke kanalen in om van iedere wijkinspecteur een bekend gezicht te maken. We stellen ze voor op onze sociale media en in onze PolitieInfo, iedereen kan de eigen wijkinspecteur online opzoeken, de wijkinspecteurs zijn zoveel mogelijk aanwezig op evenementen,...

In ons nieuwe hoofdcommissariaat kunnen we nu comfortabel lokale verenigingen, scholen en andere partners ontvangen. Op vraag bieden we een rondleiding aan en geven we een kijkje achter de schermen. Het zijn waardevolle momenten waarop we met mekaar babbelen, luisteren en leren van elkaar.

Met de buurtinformatienetwerken

In onze politiezone zijn er een 30-tal buurtinformatienetwerken actief, waarvan twee BIN-Z (bedrijven). Onze preventie- en communicatiemedewerkers vormen een belangrijke tandem in het partnership met de buurtinformatienetwerken. Het biedt een uitzonderlijk netwerk voor het verspreiden van preventietips, het informeren over onze acties en het oppikken van hun vragen aan de politie.

Met onze gemeenten

Wij kunnen vlot een beroep doen op de communicatiediensten van onze gemeenten, met artikels in hun gemeentelijke infobladen, online berichten of boodschappen op hun (digitale) infoborden. De focus ligt vooral op preventie en het brengen van een positief verhaal. Omgekeerd delen wij ook hun berichten, zoals in het kader van noodplanning, wegenwerken,...

Met de pers

In een dagelijks persbericht geven we een overzicht van de feiten van de afgelopen 24 uur. Daarnaast worden er nu en dan uitgebreidere berichten verstuurd zoals resultaten van acties, succesverhalen (bv. arrestaties), de agenda van de politieraad,...

Door proactief onze perscontacten te informeren, benadrukken we hoe belangrijk wij transparantie en samenwerken vinden. Om die reden kunnen journalisten ook onze perswoordvoerder 24/7 bereiken voor hun vragen. Zo creëren we een vertrouwensband waardoor we de regie over onze berichtgeving maximaal blijven behouden. Bovendien ontlast deze manier van werken onze mensen op het terrein, die bij vragen altijd kunnen doorverwijzen naar de persmedewerker.

Voor het opstellen van onze persberichten baseren wij ons op de afspraken in het protocol met het parket Oost-Vlaanderen. Bij gerechtelijke feiten stemmen wij altijd eerst af met hun pers- en communicatiedienst.

Campagnes

- Ondersteuning van interne projecten bv. de ontwikkeling van de rekruteringswebsite www.teamscheldeleie.be.
- Ondersteuning bij sensibilisering, bv. snelheidscontroles.
- Ondersteuning bij preventie bv. ontwikkelen folders preventie cybercrime (ter beschikking van alle politiezones in Oost-Vlaanderen).
- Ondersteuning van onze actieplannen bv. Wheelie Walkie Week, infoavond cybercrime,... Maar ook het delen van succesverhalen (bv. arrestaties), resultaten van controleacties,...
- Ondersteuning van onze diensten bv. bekendheid van onze wijkinspecteurs, onthaal op afspraak, voorstelling van nieuwe collega's of teams,...
- Specifieke communicatiecampagnes bv. verhuis van het hoofdcommissariaat,...

Preventie

De preventiedienst bestaat uit één inspecteur. Haar takenpakket omvat twee hoofdtaken: het geven van preventieadvies aan huis (inbraak & internetcriminaliteit) en gemandateerde voor het buurtinformatienetwerk in onze politiezone.

Preventieadvies

De hoofdtaak van de preventiedienst is het geven van preventieadvies. Op eenvoudig verzoek kan elke inwoner van de politiezone Schelde-Leie een beroep doen op deze kosteloze service.

Concreet houdt dit in:

- Preventieadvies voor de woning: onze preventieadviseur gaat langs bij de mensen thuis en adviseert rond de mogelijke maatregelen om de woning tegen inbraken te beveiligen en eventuele schade te beperken.
- Nacontroles (subsidieregeling).
- Voordrachten geven aan allerlei doelgroepen m.b.t. inbraakbeveiliging.
- Het algemeen promoten van het aanbod en sensibiliseren rond inbraakbeveiliging en internetcriminaliteit.

Aanspreekpunt BIN's

Een BIN - buurtinformatienetwerk - is een samenwerkingsverband tussen burgers en de lokale politie. De BIN-leden zorgen voor extra ogen en verspreiden mee de preventiegedachte in hun wijk. De BIN's worden voornamelijk opgestart naar aanleiding van verdachte situaties. De leden worden dan telefonisch geïnformeerd en gevraagd om waakzaam te zijn. Concreet houdt dit in:

- Aanspreekpunt voor de hoofdcoördinatoren van de buurtinformatienetwerken (één per gemeente).
- Contacten onderhouden met de BIN-(hoofd)coördinatoren, het CICOV en Be-Alert.
- Organiseren van de algemene BIN-vergadering binnen onze politiezone, éénmaal per jaar. Hierbij wordt een overzicht van de inbraken gedurende het voorbije jaar gepresenteerd aan de BIN-coördinatoren.
- Driemaandelijkse overlegvergadering met de hoofdcoördinatoren.
- Het algemeen promoten van de werking van de BIN's (ledenwerving).

Andere taken

Feedbackbrieven

Inwoners die een verdachte situatie of persoon melden via de 101-centrale, ontvangen een brief waarin staat wat er met hun melding gedaan werd door de politie (bv. voertuig gecontroleerd, persoon had een valabele reden om daar te zijn, niemand aangetroffen,...). Met deze feedbackbrief toont de politie dat er 'iets gedaan werd met de melding' en wordt de drempel verlaagd om naar 101 te bellen bij verdachte situaties.

De preventieadviseur stelt deze brieven op en houdt hierbij rekening met de beperkingen in het verschaffen van persoonlijke en politionele informatie.

Ondersteuning andere preventie-activiteiten

Zoals bijvoorbeeld infoavond internetcriminaliteit, Wheelie Walkie,...

Strategie & beleid

De directeur strategie & beleid is een nieuwe functie die op 1 maart 2024 werd ingevuld. Dit werd in het leven geroepen om de korpschef beleidsmatig te ondersteunen.

Onderstaande projecten en taken werden gerealiseerd of gestart in 2024 en 2025:

- Verwerken van OBOV's, richtlijnen uitschrijven en terugkoppelen naar de medewerkers.
- Ontwikkelen van een eigen SharePoint-platform.
- De dienst logistiek procesmatig analyseren, verbetervoorstellen aanreiken en ondersteunen in een nieuwe werkwijze.
- Het opstellen en coördineren van de ontwikkeling van het zonaal veiligheidsplan.
- Een visie ontwikkelen op het gebruik van Microsoft Office 365.
- Ontwikkelen en uitwerken van een visie voor het gebruik van stuurborden.

Dienst intern toezicht

De dienst intern toezicht is verantwoordelijk voor het toezicht op een kwalitatieve dienstverlening. Dit gebeurt onder meer door de opvolging van klachten én felicitaties. Iedere maand geeft de korpschef hiervan een overzicht aan het politiecollege.

Elke klacht wordt onderzocht en indien nodig overgemaakt aan de gewone tuchtoverheid voor verdere afhandeling. Zo zijn er 24 klachten behandeld in 2024. Twee daarvan zijn afgehandeld via een tuchtprocedure door de gewone tuchtoverheid. Wanneer een klacht is afgehandeld, wordt er feedback gegeven zowel aan de klager als aan de betrokken medewerkers. De dienst intern toezicht legt verantwoording af aan de korpschef en ondersteunt hem bij de administratieve afhandeling in tuchtzaken.

De dienst intern toezicht koppelt eveneens de resultaten van het klachtenbeheer terug naar het Comité P en de AIG door het voeden van de databank KLFP. Jaarlijks wordt eveneens een overzicht van de tuchtdossiers overgemaakt aan de tuchtraad.

Preventief voert de dienst intern toezicht halfjaarlijkse controles uit op het correct naleven van de regels over het consulteren van de databanken.

DPO

DPO staat voor Data Protection Officer, ook functionaris voor gegevensbescherming genoemd.

Men kan bij de DPO terecht voor vragen in verband met de privacyregelgeving en zij staat in voor het verlenen van advies zodat we voldoen aan de wettelijke vereisten op dit vlak.

Onze politiezone werkt hiervoor samen met zes andere politiezones.

#4 FEDERALE OPDRACHTEN & ONDERSTEUNING

<table>
<tr><th>RICHTLIJN</th><th>RAPPORTERING</th></tr>
<tr><td>Ministeriële richtlijn MFO 1 van 26.01.2024 - De handhaving van de orde in de hoven en rechtbanken, de handhaving van de orde en de veiligheid in de penitentiaire inrichtingen, de uithaling en de overbrenging van gedetineerden, minderjarigen en geïnterneerden</td><td>Er is geen rechtbank, gevangenis of instelling gevestigd op het grondgebied van onze politiezone.</td></tr>
<tr><td>Ministeriële richtlijn MFO 2 van 23.11.2017 - Het solidariteits-mechanisme tussen de politiezones inzake versterkingen voor opdrachten van bestuurlijke politie</td><td>Onze medewerkers verlenen steun aan andere politiezones voor niet-reactieve ordediensten (HyCap A) via het HyCap-systeem. In onderstaande tabel onze HyCap-inzet van de afgelopen vier jaar. Politiezone Schelde-Leie dient jaarlijks maximaal 1.423 mensuren aan HyCap-steun te leveren (de zogenaamde prestatielijn).
<table>
<tr><th></th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr>
<tr><td>Geleverde steun HyCap[32]</td><td>308</td><td>495</td><td>880</td><td>1.404</td><td>1.493</td></tr>
<tr><td>% t.o.v. prestatielijn</td><td>22%</td><td>35%</td><td>62%</td><td>99%</td><td>105%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Ministeriële richtlijn MFO-3 van 14.06.2002 - Het informatiebeheer inzake gerechtelijke en bestuurlijke politie</td><td>Het lokaal informatiekruispunt (LIK) staat in onze politiezone in voor het informatiebeheer. Het team functioneel beheer is verantwoordelijk voor het voeden en de exploitatie van de politionele databanken en informatiesystemen. Ze bezorgen de medewerkers hiervoor de nodige informatie en documentatie en doen de kwaliteitscontroles. De hoofdinspecteur functioneel beheerder wordt ondersteund door één inspecteur en één CALog-medewerker niveau B. Alle teamleden beschikken over het brevet van functioneel beheerder. Verder staan zij in contact met het arrondissementeel informatiekruispunt (AIK).
De DPO stelde samen met een interne werkgroep (informatieveiligheidscel) een beleid op rond gegevensbescherming en informatieveiligheid. Samen staan zij in voor de opvolging van deze beleidslijnen. De DPO verzorgt de contacten met het controleorgaan op de politionele informatie (COC).</td></tr>
</table>

[32] Cijfers afkomstig uit het stuurbord PAB (Politioneel Arrondissementeel Beeld) van het CSD Oost-Vlaanderen.

Ministeriële richtlijn MFO-4 van 04.11.2002 - Federale opdrachten van beveiliging, toezicht en controle door de politiediensten in het kader van de regelgeving inzake private veiligheid	De directeur wijk- & sociale politie is het contactpunt voor de Algemene Directie Veiligheid & Preventie van de FOD Binnenlandse Zaken.
Ministeriële richtlijn MFO-5 van 23.12.2002 - Opdrachten van federale aard uit te oefenen door de lokale politie, voor wat betreft de opdrachten van bijzondere bescherming van personen en roerende en onroerende goederen	Onze politiezone ontvangt van het nationaal crisiscentrum regelmatig lijsten met kritieke, vitale of risicovolle plaatsen, instellingen of personen. Na analyse worden de nodige richtlijnen uitgewerkt en beschermingsmaatregelen in plaats gesteld. De interne veiligheidsmaatregelen en richtlijnen binnen de politiezone worden ook steeds aangepast aan het dreigingsniveau zoals bepaald door het OCAD.
Ministeriële richtlijn MFO-6 van 09.01.2003 - De werking en organisatie van de arrondissementele informatiekruispunten (AIK)	Onze politiezone werkt volgens deze richtlijn. Het team functioneel beheer van het lokaal informatiekruispunt (LIK) verzorgt de contacten tussen de politiezone en het AIK. In uitvoering van de richtlijn sloten de Oost-Vlaamse politiezones een overeenkomst met het SICAD. Hiervoor betalen wij een jaarlijkse bijdrage.
Ministeriële richtlijn MFO-7 van 28.03.2014 - Beheer van dynamische niet-geplande gebeurtenissen waarbij een onmiddellijk en gecoördineerd supra-lokaal politieoptreden in werking wordt gesteld	Binnen de provincie Oost-Vlaanderen werd in 2017 het protocol 'Volgen' afgesloten tussen het CICOV en de federale en lokale politiediensten. Dit in lijn met de samenwerkingsovereenkomst uit 2016 over het 'Politiealarm' in Oost-Vlaanderen. Onze politiezone verbindt zich ertoe de procedures en modaliteiten uit deze overeenkomsten op te volgen. De specifiek vereiste interventietactieken maken deel uit van de PITIP[33]-trainingen in het kader van de trainingen GPI 48.

[33] PITIP staat voor Politionele Interventie Tactieken-Tactiques d'Intervention Policières.



VI

samenwerking

Zorgen voor veiligheid is een gezamenlijke inspanning. Onze politiezone heeft een lange traditie van samenwerken met collega's, overheden, partners en vooral onze inwoners.

Samenwerking met de politiezone Deinze-Zulte-Lievegem

Onze politiezone werkt sterk samen met buurzone Deinze-Zulte-Lievegem, zowel op operationeel vlak als voor ondersteunende processen:

- Laterale ondersteuning bij interventies.
- Overname van diensten bij teambuildings, verhuis van het politiekantoor,...
- Sinds de opening van ons nieuwe hoofdcommissariaat met modern cellencomplex delen we een beurtrol voor het opsluiten en bewaken van bestuurlijk gearresteerde personen.
- Gezamenlijke trainingen geweldsbeheersing.
- Gezamenlijke opleidingen (bv. Paragon, inzet bijzondere bijstandsploegen,...)
- Klokkenluidersregeling: collega's kunnen een beroep doen op de vertrouwenspersoon uit de andere politiezone. Bij integriteitsonderzoeken wordt zelfs standaard een onderzoeker uit de buurzone ingeschakeld om onpartijdigheid en vertrouwelijkheid te waarborgen.
- Gezamenlijke organisatie van de werking van de zorgcollega's.
- Uitwisselen van materiaal.
- Versterking van de onderlinge verstandhouding tussen medewerkers: voetbalwedstrijd, jaarlijkse fietschallenge, quiz,...
- Bij ernstige incidenten kan er, na contactname met de OBP[34], bijstand worden gevraagd van hun slachtofferbejegenaar.

Samenwerking met andere buren

Ook met andere naburige politiezones werken we vaak en goed samen. Zo zijn er via het CICOV afspraken over onderlinge laterale steun bij incidenten. Verder hebben we een gemeenschappelijke DPO-werking met zes andere korpsen.

Met de politiezone Gent hebben we een overeenkomst over het gebruik van hun stedelijk bewaarhuis en in 2022 werd een protocol afgesloten over de inzet van hun bijzonder bijstandsteam (COPS) op ons grondgebied. Indien nodig kunnen we ook een beroep doen op het cellencomplex van de politiezone Meetjesland-Centrum.

Binnen de afdeling Gent overleggen de korpschefs, de directeur-coördinator en de gerechtelijk directeur van de federale politie maandelijks over de politiewerking. Regelmatig wordt ook de afdelingsprocureur uitgenodigd.

Samenwerking op provinciaal (arrondissementeel) niveau

Op provinciaal niveau werken alle korpschefs samen binnen het college van korpschefs. Dankzij dit forum konden nieuwe samenwerkingsprotocollen worden afgesloten, zoals voor het vernietigen van inbeslaggenomen verdovende middelen, een protocol met ziekenhuizen rond informatie-uitwisseling en een samenwerkingsprotocol met vervoersmaatschappij De Lijn.

Onze politiezone is de trekker in de samenwerking met de gerechtsdeurwaarders in Oost-Vlaanderen. We ontwikkelden een applicatie waarmee gerechtsdeurwaarders online bijstand kunnen vragen aan de Oost-Vlaamse politiezones en waarbij het volledige beheersproces gedigitaliseerd verloopt.

[34] Officier van bestuurlijke politie.

Met de provinciediensten werken we voornamelijk samen in het kader van het administratief toezicht, de wapenvergunningen, de politieopleiding, de noodplanning en doen we een beroep op de sanctionerende GAS-ambtenaren van de provincie.

Voor wat de politieopleiding betreft, wordt ieder jaar een convenant afgesloten met PAULO i.v.m. de bijdrageregeling voor de opleidingen. Om te komen tot uniforme en duidelijk toepasbare richtlijnen op het terrein, werd tussen de geïntegreerde politie Oost-Vlaanderen, het parket en PAULO het PROF-convenant afgesloten, waarbij PROF staat voor Politionele Richtlijnen Operationeel Functioneren.

Onze politiezone is steeds vertegenwoordigd op het arrondissementeel rechercheoverleg, waar beleidsmatige en praktische afspraken worden gemaakt met het openbaar ministerie.

We dragen tot slot ook bij aan arrondissementele samenwerkingsverbanden, zoals het zorgcentrum na seksueel geweld (ZSG) en de beurtrol voor het videoverhoor van minderjarigen. Hiervoor werden extra medewerkers opgeleid.

Samenwerking met de federale politie

Maandelijks is er overleg met de directeur-coördinator en de gerechtelijk directeur van de federale politie op het regionaal korpschefsoverleg (RKO) afdeling Gent en twee keer per jaar tijdens het arrondissementeel korpschefsoverleg (AKO) voor de provincie. Beiden zijn ook steeds aanwezig op onze zonale veiligheidsraad.

Operationeel ondersteunt de federale politie ons bij de coördinatie van HyCap, grootschalige controleacties, bovenlokale manifestaties (bv. de boerenprotesten en de actie ‘Code Rood’) en voor noodplanning (bv. wateroverlast). Bij onverwachte gebeurtenissen kunnen we ook op hun steun rekenen, zoals bv. op een raveparty in Nazareth in 2024.

Voor de gerechtelijke politie onderhoudt onze recherchedienst de nodige contacten met de federale gerechtelijke politie in Gent (FGP). Met de FGP sloten we een protocol geïntegreerde recherche af. Hierin wordt de taakverdeling tussen FGP en ons rechercheteam nader bepaald en de informatiedoorstroming en de samenwerkingsmodellen omschreven. Met de FGP werd eveneens een protocol m.b.t. de bestuurlijke opsporingen afgesloten.

We krijgen ook steun van het CICOV en het AIK, bijvoorbeeld via het LTF.[35] Voor het AIK en de Oost-Vlaamse politiezones werd de bestaffing in een protocol gegoten.

Daarnaast zijn het Politioneel Arrondissementeel Beeld (PAB) van het CSD, de ondersteuning van het ARIEC[36] voor bestuurlijke handhaving en het BO2-netwerk, dat lokale beleidsofficieren ondersteunt, zeker het vermelden waard.

[35] Onze interventieploegen worden gedispatcht door het Communicatie- en Informatiecentrum Oost-Vlaanderen(CICOV). Voor het politioneel informatiebeheer krijgen we steun van het Arrondissementeel Informatiekruispunt (AIK). Het AIK organiseert de Local Taskforce (LTF): een overlegorgaan in de strijd tegen radicalisme, extremisme en terrorisme.
[36] Arrondissementeel Informatie- en Expertisecentrum.

Voeling met het politielandschap

Onze politiezone houdt ook voeling met de rest van het politielandschap. Onder meer door ons collectief lidmaatschap van de Circle of Police Leadership (CPL) en door deel te nemen aan de vergaderingen van de stuurgroep politiezones van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG). Ook aan de activiteiten voor korpschefs van de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP) wordt steevast deelgenomen, zoals de jaarlijkse conferentie van korpschefs.

Samenwerking met lokale besturen

Minstens één keer per maand vergadert het politiecollege van de politiezone. Onze drie burgemeesters, de korpschef en de politiesecretaris bespreken dan de dagelijkse werking, de evolutie van de prioritair op te volgen fenomenen en de door ons uitgevoerde acties. Daarnaast komen klachten en felicitaties systematisch aan bod. Wanneer belangrijke beleidsthema's (zoals bv. de opmaak van een nieuw zonaal veiligheidsplan) worden besproken, is het niet ongewoon dat andere leden van het managementteam aansluiten bij het politiecollege.

Ook de politieraad wordt op de hoogte gehouden van onze initiatieven en resultaten. Ieder jaar presenteren onze directeurs er het jaarverslag en de resultaten van onze actieplannen. De politieraadsleden worden ook betrokken bij grote projecten, zoals bv. de bouw van het nieuwe hoofdcommissariaat.

Met de lokale besturen is er verder op vaste tijdstippen structureel overleg i.v.m. de verkeersveiligheid en -leefbaarheid in de gemeenten, zijn er afspraken over het plaatsen van tijdelijke parkeerverboden, het beheer van achtergelaten fietsen, gevonden en verloren voorwerpen,... Ook bij de BIN-vergaderingen zijn de burgemeesters betrokken. Onze communicatiedienst werkt nauw samen met de communicatieverantwoordelijken van de gemeenten.

In 2023 hebben we een nieuwe samenwerkingsovereenkomst gesloten met onze gemeenten voor wat betreft de LIVC-R's[37]. Deze voorziet in een jaarlijks strategisch overleg met alle partners, zodat iedereen elkaar en de principes van het LIVC-R blijft kennen. Bij concrete gevallen wordt een operationeel LIVC-R in de betreffende gemeente georganiseerd.

Daarnaast hebben we samen met de gemeenten meer problemen aangepakt via bestuurlijke handhaving. Zo hebben we overlast aangepakt rond een tankstation, een horecazaak, een hondenkennel en met loslopende honden. We konden hiervoor ook rekenen op de ondersteuning van het ARIEC van de federale politie.

[37] Het LIVC-R is een multidisciplinair casusoverleg met als doel het voorkomen van terroristische misdrijven door vroegdetectie en het individueel opvolgen van personen die kenmerken van radicalisering vertonen.

Samenwerking met andere partners

Binnen onze politiezone werken we ook nog samen met andere partners, een overzicht:

Centrum voor Algemeen Welzijn Gent/CGGZ (Gent, Deinze, Oudenaarde)

Opvang en begeleiding van slachtoffers van misdrijven.

Sociaal huis (Gavere, Sint-Martens-Latem en Nazareth-De Pinte)

Opvang en begeleiding van slachtoffers van misdrijven.

‘t Kinderkasteeltje in Nazareth-De Pinte

Crisisopvang van kinderen.

Ketenaanpak intrafamiliaal geweld

Samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse overheid, hulpverlening, politie, justitie en lokale besturen.

Drugpunt en het centrum voor geestelijke gezondheidszorg Zuid-Oost-Vlaanderen

Drugpreventie.

Woonzorgcentra

Protocollen over de verdwijning van personen met dementie.

Multifunctioneel Centrum (MFC) Wagenschot

In het MFC in Nazareth-De Pinte worden minderjarige jongeren met gedrags- en emotionele problemen opgevangen. Eind 2023 openden ze een nieuwe afdeling voor jongeren die de psychische of fysieke integriteit van zichzelf of anderen in gevaar brengen. Regelmatig lopen jongeren weg uit de instelling of komen onze politiemensen tussen bij incidenten. In onderling overleg werd een draaiboek opgesteld voor interventies in de nieuwe afdeling en begin december 2024 brachten onze interventiemedewerkers er een bezoek.

Dierenasiel Gent

Samenwerkingsakkoord waardoor inwoners zelf gevonden dieren naar het asiel kunnen brengen of thuis kunnen laten ophalen zonder tussenkomst van de politie. Het dierenasiel staat ook in voor het ophalen van dieren die door de politie worden aangetroffen.

Takeldienst

Overheidsopdracht via de gemeenten.

NMBS

Protocolakkoord over de toegang tot de beelden van hun bewakingscamera's.

Defensie

Samenwerking met het 3de bataljon parachutisten in Gavere rond de UCI Wereldbeker veldrijden. Het parcours van de wedstrijd loopt namelijk deels over het militair domein. Ook in het kader van hun jaarlijks grootschalig opendeurevenement werken we samen.

Universiteit Gent en hogescholen

Regelmatig biedt onze politiezone stageplaatsen aan. In 2020 werkten we samen met hogeschool Howest voor een eerste security audit van onze IT-systemen. Met de UGent werken we nu ook samen in de strijd tegen woninginbraken (project BIGDATPOL).

Private veiligheidssector

Bewakingsdiensten zijn in onze zone voornamelijk actief in de residentiële woonwijken in Sint-Martens-Latem en in de industriezone De Prijkels in Nazareth-De Pinte. Over de inzet van private veiligheidsfirma's op evenementen stelden we nieuwe aanbevelingen op voor onze gemeentebesturen. Voor ons nieuwe hoofdcommissariaat maken we gebruik van een private veiligheidsdienst als alarmcentrale.

Samenwerkingen op logistiek vlak

Voor een kleinere politiezone is het essentieel om ook in logistieke zaken te kunnen samenwerken. We doen vaak een beroep op bestaande overheidsmarkten die voor ons toegankelijk zijn. In complexe en technische materies hebben we niet altijd de nodige expertise in huis en het is ook nog maar de vraag of we als kleine speler de beste prijzen kunnen verkrijgen. Daarom maken we gebruik van de aankoopcentrales van de federale politie, FORCMS, NV ASTRID, Stad Brugge, het Vlaamse Energiebedrijf en de politiezone Antwerpen.

In de afgelopen beleidsperiode sloot onze politiezone zich nog bijkomend aan bij:

- TMVS-servicecentrum CREAT waarmee we eenvoudig en voordelig het kantoormeubilair konden aanschaffen voor ons nieuwe hoofdcommissariaat. Maar ook voor technische keuringen, de afvalophaling, het leasen van interventievoertuigen en het tanken van voertuigen maken we hiervan gebruik.
- Intergemeentelijk samenwerkingsverband Veneco dat instaat voor onze interne dienst preventie en bescherming op het werk. Daarnaast is er ook een overeenkomst met een externe preventiedienst.
- Interzonaal samenwerkingsakkoord politiezone Antwerpen in het kader van de aanschaf van bijkomende Focus-modules.
- Aankoopcentrale Vlaamse Overheid die voor de data- en telefonieverbindingen van het nieuwe hoofdcommissariaat zorgt.
- Raamcontract van de federale politie voor de uitbetaling van de maaltijdcheques.
- Aankoopcentrale van IGEMO voor de aankoop van elektrische voertuigen.

- Aankoopcentrale van de NV VITO en aankoopcentrale van Cipal (C-Smart) voor ICT-infrastructuur.

Met Nazareth-De Pinte werd tot slot een overeenkomst afgesloten m.b.t. het poetsen van het nieuwe hoofdcommissariaat.

Engagement binnen de lokale gemeenschap

De inwoners van onze politiezone hechten veel waarde aan de veiligheid in hun buurt. Ze verwachten dat de politie rekening houdt met hun verwachtingen en hen informeert. De gemeenschap verleent ons immers de 'license to operate'. We willen als politiezone ook duurzame relaties opbouwen en onderhouden.

We werken intensief samen met de buurtinformatienetwerken (5.461 leden[38]) in de strijd tegen woninginbraken en cybercriminaliteit. Ook de seniorenverenigingen worden extra gesensibiliseerd rond online fraude en ieder jaar organiseren we rond het thema verschillende awareness-sessies voor alle geïnteresseerde inwoners.

Rond verkeerseducatie, drugsgebruik en in uitvoering van de PLP41 (aanpak jeugdcriminaliteit, aanspreekpunt voor scholen) werken we samen met de lokale scholen.

Voor de bouw van ons nieuwe hoofdcommissariaat organiseerden we een infomarkt voor buurtbewoners. Zo konden ze met ons kennismaken en kregen ze een eerste indruk van onze nieuwe werkplek. De buurtbewoners werden ook uitgenodigd op de officiële opening. Na de verhuis schonken we onze oude kantoormeubelen aan lokale verenigingen. Vier keer per jaar organiseren we rondleidingen in ons hoofdcommissariaat.

Onze politiezone is ook actief op speelstraten en tijdens de jaarlijkse Roefeldag kunnen kinderen kennismaken met het politieberoep.

In 2022 zorgden we voor de politiebegeleiding voor de G-wielrenners tijdens hun tijdrit in de rand van het BK tijdrijden in Gavere.

[38] Aantal leden op 1/01/2025.



VII

overzicht personeels capaciteit

In dit onderdeel krijgt u een overzicht van onze personeelscapaciteit: zowel van het organiek en feitelijk kader als van de beschikbare capaciteit.

Het schetst de situatie in onze politiezone op 1 oktober 2025.

Het organiek kader

Op 20 juni 2024 legde de politieraad de actuele personeelsformatie vast. Deze werd op 8 juli 2024 goedgekeurd door de gouverneur in het kader van het federaal toezicht.

OPERATIONEEL KADER				ADMINISTRATIEF & LOGISTIEK KADER			TOTAAL
HCP	CP	HINP	INP	Niv.A	Niv.B	Niv.C	105
1	4	16	64	2	7	11	

In hoofdstuk 3 (Evaluatie 2020-2025) kan u lezen hoe de personeelsformatie de laatste jaren is geëvolueerd.

Het feitelijk kader

Het feitelijk kader geeft een overzicht van het aantal medewerkers dat op 1 oktober 2025 tot onze eenheid behoort.

OPERATIONEEL KADER				ADMINISTRATIEF & LOGISTIEK KADER				TOTAAL
HCP	CP	HINP	INP	Niv.A	Niv.B	Niv.C	Niv. D[39]	91
1	4	14	53	2	6	9	2	

Met het politiecollege en de politieraad werd afgesproken dat 98 van de 105 plaatsen van de personeelsformatie kunnen worden ingevuld en hiervoor worden dan ook de nodige budgetten voorzien. De reden dat onze personeelsformatie in 105 plaatsen voorziet, heeft te maken met het gegeven dat we enkele plaatsen extra rekenen om een meer flexibel en proactief personeelsbeleid te kunnen voeren. Ook hierover kan u meer lezen in hoofdstuk 3 (Evaluatie 2020-2025).

Op datum van 1 oktober 2025 ontbreken er in de politiezone dus nog 7 medewerkers. Drie aspirant-inspecteurs voltooien op dit ogenblik hun basisopleiding en vervoegen ons in de loop van 2026.

Verder staan er momenteel nog één plaats hoofdinspecteur, twee plaatsen inspecteur en één plaats CALog-medewerker niveau B vacant.

De beschikbare capaciteit

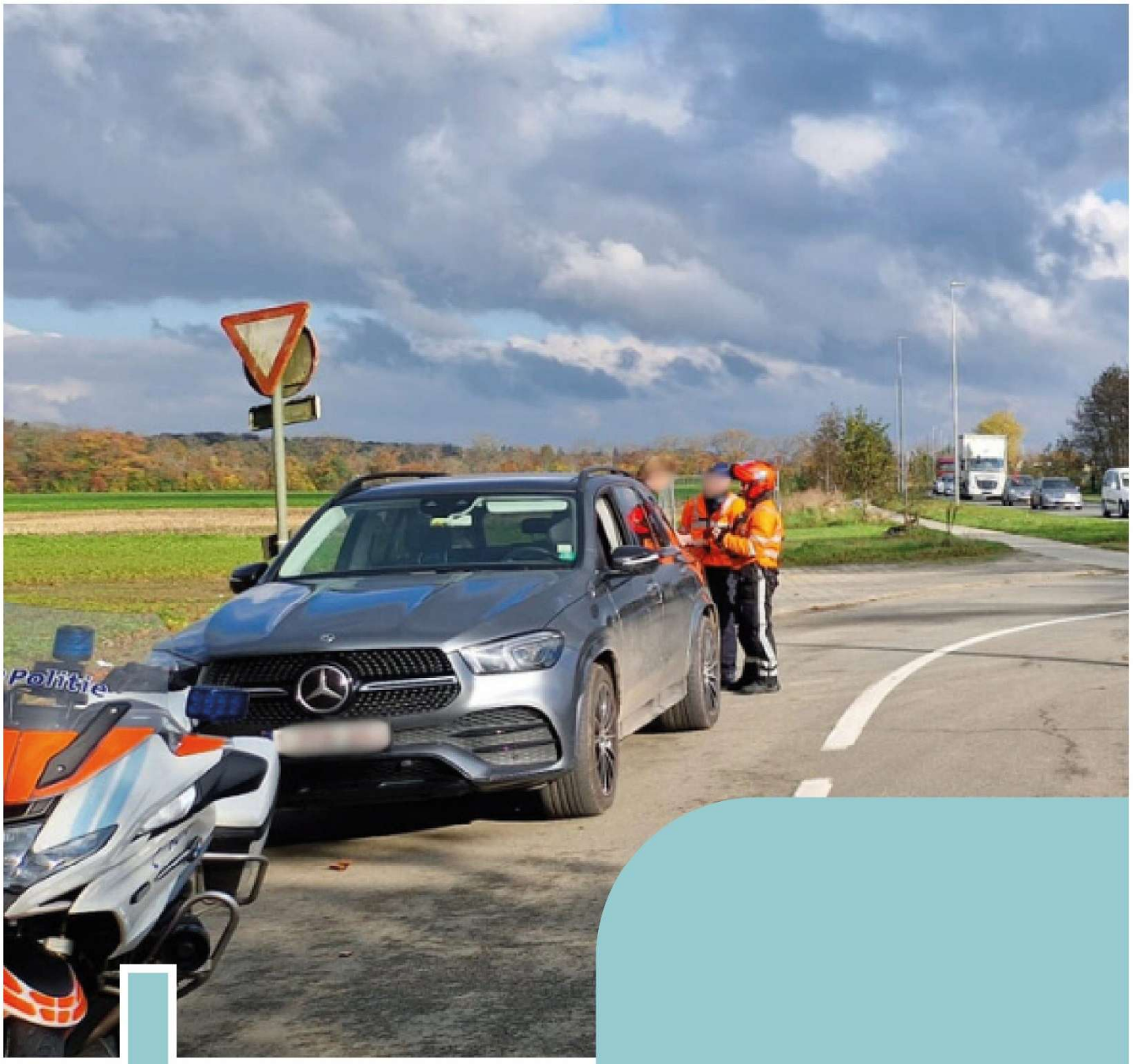
De beschikbare capaciteit geeft de voltijdse equivalenten (FTE) weer waarover we kunnen beschikken op 1 oktober 2025. Dit cijfer werd bekomen door rekening te houden met het arbeidsregime en de vrijwillige arbeidsverminderingen van de personeelsleden.

[39] Deze twee plaatsen CALog-medewerker niveau. D zijn uitdovend, in de toekomst zullen zij vervangen worden door CALog-medewerkers niveau C.

	OPERATIONEEL KADER				ADMINISTRATIEF & LOGISTIEK KADER			
	HCP	CP	HINP	INP	ADV	CNT	ASS	BED
Korpschef	**1**							
Directie interventie- & verkeer		1						
Team verkeershandhaving			1	2				
Team coördinatie & steun			1				1	1
PROA-team			1	4				
Interventieteam A			1	7.8				
Interventieteam B			1	6.8				
Interventieteam C			1	7.6				
Directie wijk- & sociale politie		1						
Team jeugd & gezin			0.8	1				
Team coördinatie & steun			0	2			2	
Wijkteam Gavere			1	4				
Wijkteam Nazareth-De Pinte			1	6.8				
Wijkteam Sint-Martens-Latem			0.8	1.8				
Directie recherche & informatiebeheer		1						
LIK-team functioneel beheer			1	1		1	1	
LIK-team gerechtelijk bureel			1	2				1
Rechercheteam			2	4			1	
Directie PLF					1			
Personeels- & logistieke administratie						1	2,8	
Financieel & logistiek beleid						1		
Talent- & welzijnscoach						0		
Directie strategie & beleid		1						
Directie communicatie & innovatie					1			
Team ICT						1.9	1	
Communicatie						1		
Preventie				1				
TOTAAL	**1**	**4**	**13.6**	**51.8**	**2**	**5.9**	**8.8**	**2**
	70.4				**18.7**			
	89.1							



03 evaluatie 2020-2025



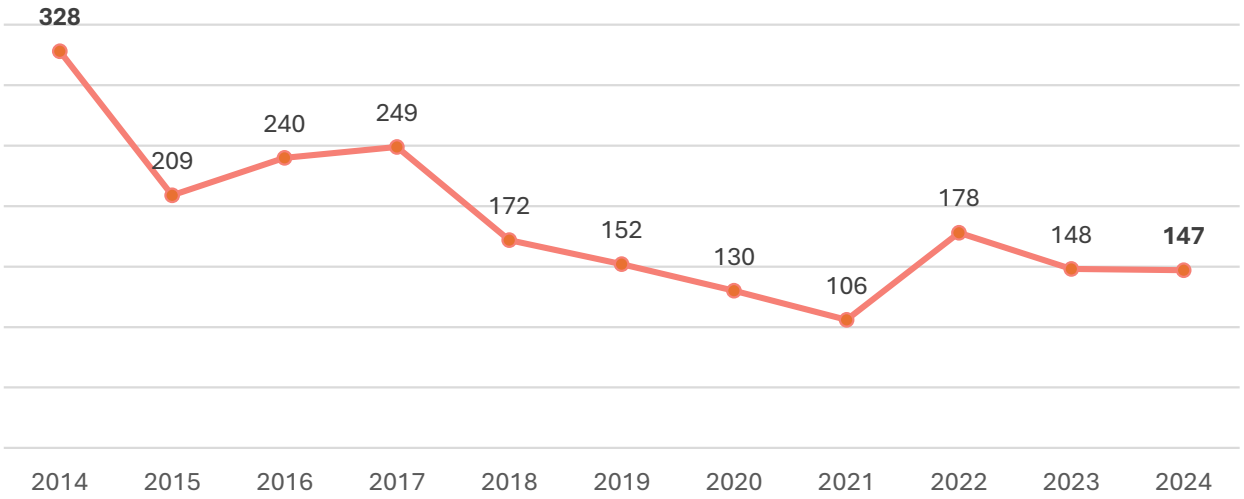
fenomenen

#1 WONINGINBRAKEN

Doelstelling zonaal veiligheidsplan 2020-2025:

De negatieve impact van inbraken in gebouwen verkleinen of beperken.

In 2014, inmiddels meer dan een decennium geleden, telde onze politiezone nog 328 inbraken en inbraakpogingen. In 2024 is dit aantal meer dan gehalveerd tot 147.



Ondanks deze sterke daling doen plotse inbraakgolven ons steeds opnieuw beseffen dat het semi-residentiële karakter van onze gemeenten en de nabijheid van belangrijke verkeersassen onze politiezone kwetsbaar maken voor rondtrekkende inbrekers. De politiezone Schelde-Leie staat op de vierde plaats in Oost-Vlaanderen voor wat betreft het aantal inbraken in gebouwen per 1.000 inwoners. Vooral Nazareth-De Pinte en Sint-Martens-Latem zijn kwetsbaar.

(INCL. POGINGEN)	2020	2021	2022	2023	2024
De Pinte	41	29	58	39	69
Gavere	33	14	28	14	11
Nazareth	24	26	40	57	33
Sint-Martens-Latem	32	37	52	48	34

De laatste veiligheidsmonitor toont aan dat ruim een derde van onze bewoners woninginbraken bij hen in de buurt als een probleem inschat. 72% vindt dat dit een prioriteit voor de politie moet zijn.

Actieplan inbraken

Maatregelen

In het actieplan woninginbraken staan een rits aan maatregelen opgesomd:

Gratis preventieadvies

Onze preventieadviseur voerde in 2024 60 huisbezoeken uit. Verder werd er via verschillende kanalen gesensibiliseerd en zijn er preventietips beschikbaar (sociale media, folders,...).

Afwezigheidstoezicht

Inwoners kunnen gratis afwezigheidstoezicht aanvragen. Na afloop krijgen ze feedback over de uitgevoerde controles. In 2024 kregen we 559 aanvragen, wat resulteerde in 8.289 huisbezoeken.

Sterke BIN-werking

De buurtinformatienetwerken (BIN) werken nauw met ons samen via de directie communicatie & innovatie.

Feedbackbrieven

Melders van verdachte situaties aan de 101-centrale krijgen telkens per brief feedback over de opvolging van hun melding.

Integrale controleacties (ICA)

De politiezone organiseert tien keer per jaar een grote controleactie gericht op prioritaire fenomenen zoals woninginbraken. Daarnaast nemen we deel aan bovenzonale acties zoals de Goliath-acties en de actie Highway.[40]

Interventiepolitie en het PROA-Team

Het proactieve team (PROA) binnen de interventiepolitie heeft extra aandacht voor woninginbraken. Door middel van anonieme voertuigpatrouilles en een informatiegestuurde aanpak (bv. ANPR) trachten zij om daders en verdachten op te sporen en te arresteren.

Tijdens de donkere dagen (oktober-maart) organiseren de interventieploegen bovendien extra anti-inbrakenhaltes (137 in 2024).

ANPR-camera's

De politiezone beschikt over een netwerk van 26 ANPR-camera's aan de invalswegen, aangevuld met camera's van het Agentschap Wegen en Verkeer (AWV) op de N60.

Inbrakenapp

Bij een inbraak voeren de interventieploegen hun eerste vaststellingen uit met behulp van een in-huis ontwikkelde app. Deze zorgt ervoor dat niets over het hoofd wordt gezien en dat de nodige informatie automatisch wordt doorgegeven aan de recherchedienst en het labo voor sporenonderzoek (hun sporenwijzer werd in de app ingebouwd).

[40] De Goliath-actie is een arrondissementele anti-inbraakactie in Oost-Vlaanderen. De actie Highway concentreert zich op criminelen (waaronder rondtrekkende inbrekers) die zich verplaatsen via de autosnelwegen. Beide acties worden telkens ondersteund door de Coördinatie- en Steundirectie (CSD) van de federale politie.

Onderzoek door de lokale recherche

Onderzoek naar inbraken is een prioriteit voor de recherche. In 2024 werden 18 arrestaties verricht in het kader van woninginbraken.

Nazorg

De preventieadviseur en de slachtofferbejegenaar worden via de inbrakenapp op de hoogte gesteld als hun tussenkomst noodzakelijk blijkt.

Stuurbord

Via de inbrakenapp kan snel en overzichtelijk een overzicht van het fenomeen aan onze overheden worden gegeven.

Verfijnen en aanvullen

In de afgelopen periode bouwden we verder aan de sterke punten van het actieplan en werd het op een aantal punten verfijnd en aangevuld. Hieronder lichten we de belangrijkste aanpassingen toe:

Versterken van de buurtinformatienetwerken (BIN)

In 2020 telden we 4.897 BIN-leden. In 2024 steeg dit aantal verder tot 5.461, verdeeld over 29 BIN's en 2 BIN's voor zelfstandigen (BIN-Z).

Driemaandelijks is er een overlegvergadering tussen de hoofdcoördinatoren van de BIN's en de politie. Jaarlijks organiseert de politiezone een infoavond voor alle BIN-coördinatoren. Hierop zijn ook onze burgemeesters en wijkinspecteurs aanwezig.

We namen verschillende initiatieven om de samenwerking met de BIN's verder te optimaliseren:

- Interventieploegen werden bijkomend gesensibiliseerd om het BIN in te schakelen bij een heterdaad of signalement.
- Wijkinspecteurs kregen een extra infosessie over hoe zij bij een woonstvaststelling burgers correct kunnen informeren over de mogelijkheid om bij een BIN aan te sluiten.
- In 2023 brachten de BIN-coördinatoren een bezoek aan het CICOV, waardoor zij nu een beter inzicht hebben op de werking achter de schermen.
- In 2025 kregen de BIN-coördinatoren een uiteenzetting over de praktische werking van het CSI[41]-team van de federale politie.
- Vanaf 2025 schakelden we voor de BIN-oproepen over naar het performantere BE-Alert-systeem.

Draaiboek inbrakengolf

In 2022 werd het draaiboek 'Snelle respons bij een inbrakengolf' ontwikkeld. We stelden namelijk vast dat woninginbraken bij ons niet zelden plaatsvinden binnen een korte periode (opeenvolgende dagen) in een beperkte geografische omschrijving. De impact hiervan op het onveiligheidsgevoel bij de inwoners is groot.

[41] Crime Scene Investigation.

Het draaiboek voorziet onder meer in:

- Signaal- en coördinatiefunctie van de dagcoördinator bij het vaststellen van een inbrakengolf.
- Verhoogde patrouilles door de wijkpolitie.
- Zichtbare controleacties en heroriënteren van voorziene acties naar de getroffen buurt.
- Dagelijkse informatie-uitwisseling tussen de rechercheurs die het onderzoek voeren en de ploegen op het terrein.
- De betrokken BIN's snel inschakelen.
- Inzet preventieadvies in de betrokken buurt.
- Gerichte communicatie via onze (sociale) media.

Sporenopname

In 2016 richtten we een eigen team op dat sporenonderzoek deed bij inbraken. In 2023 werd echter besloten om deze taak terug over te dragen aan het labo voor technische en wetenschappelijke politie van de federale politie.

Deze beslissing volgde na een grondige evaluatie. Het zelf uitvoeren van sporenonderzoeken kostte vooreerst veel (recherche)capaciteit. Daarnaast was het niet evident om nieuwe medewerkers op te leiden, omdat de opleiding hiervoor beperkt beschikbaar is. Tot slot worden er volop accreditatienormen ontwikkeld voor sporenonderzoek, iets waar de gespecialiseerde teams van de federale politie beter op zijn voorbereid.

BIGDATPOL

Onder leiding van Prof. Dr. Wim Hardyns, professor in de criminologie aan de Universiteit Gent, werd op basis van wetenschappelijk onderzoek een big data-model ontwikkeld dat een verhoogd risico op woninginbraken in tijd en ruimte voorspelt. Het onderzoeksteam ontwikkelde een algoritme op basis van grote hoeveelheden data, zoals geregistreerde criminaliteit, sociaal demografische kenmerken, mobiele telefoondata en gps-data. Via artificiële intelligentie leert het systeem zichzelf om de voorspellingen steeds accurater te maken (machine learning).

Onze politiezone heeft zich, samen met 19 andere Vlaamse politiezones, geëngageerd om op basis van dit model onze politieploegen te laten patrouilleren in de sectoren die op dat moment door het model als hoogrisicogebied voor inbraken worden aangewezen. Vervolgens koppelen we onze bevindingen terug naar het onderzoeksteam. Zo kan niet alleen het model verder verfijnd worden, maar kan ook worden nagegaan of een versterkte aanwezigheid van de politie in deze hoogrisicogebieden een effect heeft op het fenomeen.

Uiteraard gebeurt dit alles met respect voor de regels voor gegevensverwerking: voor dit project werd een protocol afgesloten tussen onze politiezone en de Universiteit Gent. Het volledige onderzoek loopt over een periode van vijf jaar en het model zal ook in andere Europese steden worden getest.

#2 VERKEERSONGEVALLEN

Doelstelling zonaal veiligheidsplan 2020-2025:

De verkeersveiligheid, -leefbaarheid en het -gedrag positief beïnvloeden om het aantal letselongevallen te beheersen.

Zowel in het nationaal veiligheidsplan als in de provinciale beleidsplannen blijft verkeersveiligheid een belangrijke doelstelling.

In 2014 telden we 522 verkeersongevallen met stoffelijke schade, 166 met gewonden en 2 met dodelijke afloop. In 2024 waren dat er 436 met alleen blikschade en 98 met gewonden. In 10 jaar tijd betreurden we in totaal 20 verkeersdoden.

Het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel daalde bij ons het afgelopen decennium met 41%. De meest recente ambitie van de Vlaamse overheid is om het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel t.o.v. 2019 te doen dalen met 25% tegen 2025 en met 50% tegen 2030. In onze politiezone stond de teller in 2024 op -28%. In het licht van deze ambitieuze doelstellingen blijft onze politiezone inzetten op preventieve en repressieve verkeersmaatregelen.

	2014	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VKO met stoffelijke schade	522	470	337	420	403	451	436
VKO met lichamelijk letsel	166	137	124	116	106	103	98
VKO met doden	2	0	0	3	1	4	0

De meeste ongevallen komen voor in Nazareth en zijn te verklaren door de aanwezige drukke gewestwegen.

	2020	2021	2022	2023	2024
De Pinte	80	99	94	88	89
Gavere	123	131	122	145	123
Nazareth	152	181	189	185	179
Sint-Martens-Latem	106	128	105	140	143

Ook onze inwoners vinden verkeersveiligheid belangrijk: 51% vindt overdreven snelheid het grootste probleem in hun buurt. Ook hinderlijk parkeren en overlast door zwaar vervoer staan in de top 5 van ervaren buurtproblemen. Tot slot vinden onze inwoners het een prioritaire taak van de politie om te controleren op alcohol, drugs en afleiding achter het stuur.[42]

[42] Resultaten van de veiligheidsmonitor 2024.

Actieplan verkeer

Het actieplan verkeer omvat zowel preventieve als repressieve maatregelen.

De repressieve acties richten zich voornamelijk op de oorzaken van verkeersongevallen: overdreven snelheid, alcohol- en drugsgebruik en afleiding achter het stuur. In 2024 controleerden we 137.634 voertuigen op snelheid: 24.984 reden te snel. Daarnaast testten we 9.403 bestuurders op alcohol: 175 hadden te veel gedronken. We maakten ook 78 processen-verbaal op voor drugs in het verkeer. Voor wat betreft afleiding achter het stuur verbaliseerden we 1.003 bestuurders in 2024.

We besteden ook aandacht aan verkeersoverlast. Zo stelden we 796 processen-verbaal opgesteld voor hinderlijk parkeren in 2024.

Samen met de wijkpolitie controleren we op fietsverlichting. In de winter van 2024-2025 werden 1.996 fietsers gecontroleerd.

Naast onze eigen controleacties, nemen we deel aan verschillende thematische bovenzonale acties, zoals de verkeersveilige dag en nacht, het weekend zonder alcohol en drugs, de flitsmarathon, de nationale actiedag tegen afleiding achter het stuur, de actie verkeersveiligheid naar aanleiding van de Ronde van Vlaanderen en natuurlijk ook de winter- en zomer-BOB.

Ook bestaande preventieve maatregelen zetten we voort, zoals:

- In 2024 kochten we vier nieuwe borden aan die de resultaten van de snelheidscontroles communiceren aan passanten.
- Een beperkte selectie van onze snelheidscontroles worden vooraf aangekondigd via onze sociale media om de subjectieve pakkans te verhogen.
- Opleiding van gemachtigde opzichters.
- Het ondersteunen van de scholen bij het afnemen van fietsexamens.
- Schooltoezicht door de wijkinspecteurs.
- Verhoogd toezicht bij ingrijpende wegenwerken.
- Verhoogd verkeerstoezicht op locaties die als verkeersgevaarlijk zijn gemeld.
- Gratis ter beschikking stellen van materiaal uit ons verkeerspark aan scholen in onze gemeenten (borden, verkeerslichten,...).

Het actieplan werd de afgelopen beleidsperiode aangevuld en aangepast aan de veranderende realiteit. We focusten ons daarbij op drie belangrijke thema's: samenwerking met partners, een professionele aanpak en het gebruik van technologie.

Samenwerking met partners

Overleg met de gemeenten

Sinds 2022 vindt er op vaste tijdstippen structureel overleg plaats tussen onze verkeersdienst en de lokale besturen, zowel met de mobiliteitsambtenaren als met de burgemeesters en verantwoordelijke schepenen. Het doel is om samen na te denken en voorstellen te formuleren om de verkeersveiligheid en -leefbaarheid te verbeteren. Tijdens deze overlegmomenten worden verkeersongevallen, resultaten van onze controles, klachten van burgers en onveilige verkeerssituaties besproken.

Ook de locaties en tijdstippen van de snelheidscontroles worden er geëvalueerd. Hierdoor is er niet alleen meer variatie in de straten waar gecontroleerd wordt, maar wordt de flitscapaciteit ook accurater ingezet waar overdreven snelheid regelmatig voor overlast of onveiligheid zorgt.

Om de signaalfunctie van de wijkinspecteur op het gebied van verkeer te versterken, kozen we ervoor deze te laten deelnemen aan de plaatselijke mobiliteitsraden wanneer nuttig.

Wheelie Walkie

In 2022 werd het concept van de verkeersopvoeding volledig herzien. Dit in samenwerking met de lagere scholen in onze politiezone. In plaats van het afzonderlijk bezoeken van elke school, kozen we nu voor een andere aanpak: per gemeente dompelen we in één week tijd alle leerlingen van het vierde en zesde leerjaar onder in een verkeersbad (goed voor meer dan 1.000 leerlingen). Diverse verkeersthema's komen aan bod. Dankzij partners zoals de Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV) en Flanders Cycling zijn er dodehoeklessen met virtualrealitybrillen en een fietsbehendigheidsparcours.

De week kreeg de naam Wheelie Walkie Week. Dit verwijst naar de figuurtjes Wheelie en Walkie die de week kleur geven.

Onze eigen preventiecampagnes

De verkeersdienst werkt nauw samen met onze communicatiedienst. We spelen in op themadagen (bv. dag van de motorrijder), sensibiliseringscampagnes (bv. van VIAS of het VSV) en berichten van partners (bv. wegenwerken in een gemeente).

Daarnaast spelen de figuurtjes Wheelie en Walkie regelmatig de rode draad in campagnes naar scholieren en hun ouders. In 2022 verspreidden we een poster over fietsverlichting in de scholen: 'Fluo aan, licht op'. In 2023 lanceerden we het initiatief 'Kids voorop, auto verderop': de kinderen van de lagere scholen deden via een originele kleurplaat een oproep aan ouders en grootouders om correct en veilig te parkeren in de schoolomgeving. In 2024 probeerden de kinderen de volwassenen via een originele autohanger en de slogan 'Zet die foon af!' te overtuigen om de gsm niet te gebruiken achter het stuur.

Nog in 2024 ging de verkeersdienst op zoek ging naar voorbeeldige chauffeurs. Vier topchauffeurs van het jaar werden in de bloemetjes gezet.

Professionele aanpak

Verkeersspecialisten-motorrijders

De verkeersmaterie wordt steeds gespecialiseerder. Daarom leidden we nieuwe motorrijders-verkeersspecialisten op. Hierdoor kunnen we opnieuw inzetten op meer specifieke controles, zoals zwaar vervoer en ladingzekerheid. Deze controles worden regelmatig samen met naburige politiezones georganiseerd.

Daarnaast geven zij interne opleidingen aan collega's en adviseren ze lokale besturen over complexe verkeersvraagstukken.

Vrijmaken van operationele capaciteit

In 2020 besloten we om gebruik te maken van het Gewestelijk Verwerkingscentrum (GVC) van de federale politie in Gent voor de verwerking van verkeersovertredingen. Voorheen deden we dit zelf en deze ingreep verminderde de administratieve werklast dus aanzienlijk.

De vrijgekomen capaciteit wordt onder meer ingezet voor het bemannen van de flitswagen. In 2023 werd een eerste en in 2024 een tweede CALog-medewerker niveau C opgeleid om te helpen bij de flitsbeurten, waardoor operationele politiecapaciteit elders kan worden ingezet.

Correcte aanpak

Professioneel werken betekent ook dat medewerkers zelf goed opgeleid het verkeer ingaan. In 2022 kregen medewerkers van de directie interventie- & verkeerspolitie een theoretische opleiding rond prioritair rijden. In 2023 en 2024 volgde een driedaagse praktijkopleiding. Tegen 2025 zullen alle medewerkers deze opleiding gevolgd hebben. Nieuwe inspecteurs krijgen deze rijopleiding sinds kort tijdens hun probatiestage. Daarnaast staan er regelmatig opfrissingsmomenten op het programma.

In 2021 werden bodycams aangeschaft voor de interventie- & verkeerspolitie, wat het eenvoudiger maakt om klachten over een politieoptreden te onderzoeken. De camera's hebben ook een preventieve werking doordat zowel burgers als politiemensen weten dat interventies worden gefilmd.

Gebruik van technologie

Trajectcontrole

Naast de bestaande vaste flitspalen op twee kruispunten op de N60, installeerde het Agentschap Wegen en Verkeer (AWV) een nieuwe trajectcontrole op de N60 tussen Gavere en Nazareth. In het eerste werkingsjaar 2023 werden 43.266 bestuurders geverbaliseerd, in 2024 nog 12.735. De N60 is nu voor het eerst in jaren niet langer de weg met de meeste ongevallen. Naast andere maatregelen - zoals het afsluiten van oversteken in de middenberm - bleek de trajectcontrole dus effectief. Op verzoek van Gavere en de politie plaatste AWV ook een extra vaste flitspaal in de nabijheid van een school op de N444.

Er zijn nog andere locaties waar trajectcontrole nuttig zou kunnen zijn, maar de onduidelijke situatie rond het GAS-5-verhaal en het doorstortscenario bemoeilijkt het ontwikkelen van een gedegen toekomstvisie.

ANPR-camera's

Het netwerk van ANPR-camera's wordt ingezet ter ondersteuning van verkeersacties, zoals het opsporen van niet-verzekerde voertuigen.

En verder...

In 2020 namen we een nieuwe en moderne snelheidsmeter van het type NK7 in gebruik.

Eind 2021 schaften we drie extra 'alcoholsnuffelaars' aan, waardoor controles sneller verlopen en meer automobilisten kunnen getest worden.

In 2024 kochten we een nieuw verkeersanalysetoestel voor preventieve snelheidsmetingen.

Eind 2024 werd besloten om de software voor het maken van digitale schetsen van verkeersongevallen te vernieuwen.

#3 CYBERCRIMINALITEIT

Doelstelling zonaal veiligheidsplan 2020-2025:

Een nuttige bijdrage leveren aan het beheersen en verminderen van de problematiek rond cybercriminaliteit.

Samen met de digitalisering neemt ook de internetcriminaliteit toe. In 2014 telden we 72 aangegeven misdrijven met een ICT of online element. In 2024 waren dat er 356 of vijf keer zoveel.[43]

Cybercrime met financieel nadeel vertegenwoordigt het overgrote deel van de aangiften: hieronder vallen phishing, helpdeskfraude, oplichting via internet,... In 2024 registreerden we een totaal nadeel van ruim 2 miljoen euro.

Uit de veiligheidsmonitor 2024 bleek 56% (!) van de bevraagde inwoners al het slachtoffer geworden van een poging tot phishing en 5% verloor ook effectief geld. 21% gaf aan al het slachtoffer te zijn geweest van oplichting via intranet.

Actieplan cybercriminaliteit

In 2020 werd voor het eerst een actieplan tegen cybercrime opgesteld in onze politiezone. Na de analyse van de werkgroep kozen we ervoor om te focussen op misdrijven met een ICT of online element die financieel nadeel veroorzaken.[44]

Voorafgaand aan het actieplan voerde een criminologiestudente een onderzoek naar de verwachtingen ten opzichte van de politie van slachtoffers van dergelijke misdrijven. Bijna de helft van de mensen die in 2019 aangifte deden, nam deel aan dit onderzoek.

Maatregelen

Er werden doelstellingen geformuleerd en maatregelen ontwikkeld die vanaf eind 2020 werden geïmplementeerd:

Correcte registratie en beeldvorming
Zorgen voor een goed overzicht van het fenomeen dat een snelle reactie op nieuwe vormen van cybercriminaliteit mogelijk maakt:

- Een stuurbord cybercrime werd ontwikkeld.
- Verbalisanten gebruiken de aangiftegids 'Cyberaid' voor de juiste kwalificatie.

Sensibilisering van inwoners
Inwoners aanzetten om preventieve maatregelen te nemen:

[43] Politionele criminaliteitsstatistieken federale politie, zie https://www.politie.be/statistieken/nl.
[44] Andere cybermisdrijven krijgen via de reguliere werking uiteraard ook de nodige aandacht, maar zijn niet de focus van het actieplan.

- Sinds 2022 geven we jaarlijkse infosessies. Eind 2023 hadden meer dan 500 inwoners deze roadshow al gevolgd en in 2024 waren er opnieuw 176 aanwezigen tijdens 3 sessies.
- Op sociale media besteden we uitgebreid aandacht aan preventieboodschappen en concrete storytelling. In 2024 postten we 26 berichten over cybercrimepreventie, die 33.314 keer werden weergegeven en 331 interacties opleverden (liken, delen, comments,...). Ook klassieke communicatiekanalen worden ingezet zoals ons magazine PolitieInfo en gemeentelijke informatiebladen.
- We nemen actief deel aan campagnes en themadagen (bv. dag van de privacy en wereld wachtwoord dag). Onze campagne om jongeren aan te sporen hun (groot)ouders te sensibiliseren, kreeg aandacht van de pers.
- Onze communicatiedienst ontwikkelde twee preventiebrochures die ook beschikbaar zijn voor andere politiezones. De brochure over valse bankmedewerkers werd in 2024 in elke brievenbus in onze gemeenten bezorgd.
- Onze preventieadviseur volgde de opleiding 'How to advise' om bewoners ook over dit onderwerp een passend advies te kunnen geven. Ze werd al door verschillende seniorenraden uitgenodigd om er haar tips te delen.
- Wanneer een nieuwe modus operandi opduikt, helpen onze buurtinformatienetwerken mee om inwoners te waarschuwen.

Sensibilisering van medewerkers

We geven ook zelf het goede voorbeeld: in 2024 werden onze eigen ICT-systemen aan een security audit onderworpen. Interne workshops besteden aanvullend regelmatig aandacht aan bewustwording rond dit thema.

Snelle en kwalitatieve vaststellingen en onderzoek

Waar mogelijk het geld van slachtoffers terughalen, digitale sporen naar de daders veiligstellen en het voeren van verder onderzoek:

- In onze communicatie geven we mee wat te doen als je slachtoffer wordt.
- Alle operationele medewerkers volgden een voortgezette basisvorming rond cybercrime. Al onze rechercheurs volgden een gespecialiseerde opleiding.
- Een stappenplan helpt onze medewerkers met het oog op maximale recuperatie van het nadeel van de slachtoffers.
- Bij concrete onderzoekselementen gaat onze recherchedienst zo snel mogelijk over tot de eerste en dringende verrichtingen om het nadeel te recupereren en bewijsmateriaal veilig te stellen.
- Onze recherche voert verdere onderzoeksopdrachten uit in samenspraak met de federale gerechtelijke politie (FGP) volgens het protocol geïntegreerde recherche.
- Onze ICT'ers bieden technische ondersteuning aan de recherchedienst waar nodig.

Nazorg

In een aantal gevallen van ernstig financieel nadeel werd slachtofferhulp ingeschakeld. Slachtoffers krijgen ook een brochure met preventietips en worden uitgenodigd voor de eerstvolgende preventieavond.

#4 DRUGSCRIMINALITEIT

Doelstelling zonaal veiligheidsplan 2020-2025:

Een nuttige bijdrage leveren aan het beheersen van druggerelateerde problemen.

Onze politiezone kent geen hoge cijfers voor wat betreft het aantal vastgestelde drugsdelicten. In 2014 registreerden we 138 drugsfeiten, 91 in 2019 en 100 in 2024. Van de 100 processen-verbaal voor drugs in 2024 werden er 53 opgesteld door onze politiezone[45]: het merendeel voor drugsbezit (47) en een minderheid voor verkoop (5) en fabricatie (1).

	2024
Cannabis	31
Amfetamines	7
Mephedrone	5
Cocaïne	4
Hasj	3
Andere	3

Niettemin bleek uit de resultaten van het politiecafé en de interne workshops dat de inwoners én medewerkers hierover bezorgd zijn. Bij drugsmisdrijven hangt het aantal vastgestelde feiten immers sterk samen met de mate waarin rond het fenomeen gewerkt wordt.

Het bestrijden van drugscriminaliteit is bovendien één van de veiligheidsfenomenen die in het nationaal veiligheidsplan zijn vastgelegd.

Actieplan drugscriminaliteit

Het actieplan drugs is het tweede nieuwe actieplan dat werd ontwikkeld in uitvoering van het zonaal veiligheidsplan 2020-2025 en ging begin 2022 van start.

Maatregelen

Het actieplan richt zich op vier grote domeinen:

Betere beeldvorming

We ontwikkelden een stuurbord waarmee we gecentraliseerd en systematisch alle informatie over drugsmisdrijven kunnen opvolgen. Dit geeft ons een beter zicht op wat er speelt en op nieuwe trends.

[45] Er zijn ook andere politiediensten actief op ons grondgebied, zo staat de federale wegpolitie bijvoorbeeld in voor het politiewerk op de E17.

Kwalitatieve vaststellingen en onderzoek

We implementeerden een checklist voor het verhoor van verdachten om maximale informatie in te winnen.

De verzamelde of ontvangen informatie over mogelijke dealers of problematische gebruikers wordt besproken tijdens het operationeel overleg. Hierop zijn alle operationele diensten aanwezig en zij maken afspraken voor een verdere opvolging, zoals controleacties of onderzoeken.

Nazorg

In overleg met de hulpverlening[46] ontwikkelden we een digitaal doorverwijssysteem. Via deze weg kan de hulpverlening eenvoudig contact opnemen met druggebruikers die in aanraking kwamen met de politie en die hiervoor openstaan.

Tijdens één van onze workshops hebben de verschillende drugpreventiediensten zich voorgesteld aan de medewerkers van onze politiezone.

Preventie

We nemen deel aan overlegmomenten met drugpreventiediensten. Zo is er meermaals per jaar een overleg met de directie van onze middelbare school (GO! atheneum Erasmus in Nazareth-De Pinte), Drugpunt en de gemeente Nazareth-De Pinte.

Daarnaast verstrekken we preventieve folders en tips, zowel online als offline.

[46] Voor Nazareth-De Pinte en Sint-Martens-Latem is dit Drugpunt Leie-Schelde, voor Gavere is dit het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg Zuid-Oost-Vlaanderen.



dienstverlening & werking

In ons vorig zonaal veiligheidsplan schoven we 4 doelstellingen naar voor: strategisch HR-management, lean management, een feedbackcultuur en onze licence to operate.

Ondertussen kregen we onverwacht te maken met de coronapandemie.

Tot slot hebben we in deze evaluatie aandacht voor het management aan middelen. Inclusief de grootste logistieke operatie uit de geschiedenis van onze politiezone: de bouw van een nieuw hoofdcommissariaat.

#1 STRATEGISCH HR-MANAGEMENT

Op het vlak van de human resources stonden we aan het begin van het vorig zonaal veiligheidsplan voor een aantal uitdagingen: er waren veel openstaande vacatures en heel wat collega's stonden aan de vooravond van hun pensioen.

In 2020 telde het korps 77 medewerkers, terwijl de formatie er op dat moment 93 voorzag. Een tekort van 17%, voornamelijk binnen het operationele kader.

Bovendien stond er ons een aanzienlijke pensioneringsgolf te wachten. Van de 77 aanwezige medewerkers konden er 18 binnen de vijf jaar met (vervroegd) pensioen: 2 officieren, 4 middenkaders, 9 basiskaders en 3 CALog-medewerkers.

Het aanvullen van het kader in een krappe arbeidsmarkt was dus een meer dan belangrijke uitdaging.

De personeelsformatie had bovendien een opfrissing nodig om zo de gewenste profielen te kunnen aantrekken die ons zouden helpen de toekomstige uitdagingen aan te gaan.

Naast het overtuigen van nieuwe collega's, wilden we onze huidige medewerkers ook behouden en hen verder laten groeien.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat het sterk inzetten op HR-management werd weerhouden als één van de prioriteiten voor de interne werking in het vorig zonaal veiligheidsplan. We wilden zorgen voor een ingevulde en aangepaste personeelsformatie en voor competente, betrokken en gelukkige medewerkers.

Een aangepaste personeelsformatie

In de onderstaande tabellen zie je hoe onze personeelsformatie de laatste jaren evolueerde.

Formatie 19 maart 2020

OPERATIONEEL KADER					ADMINISTRATIEF & LOGISTIEK KADER				TOTAAL
HCP	CP	HINP	INP	Agent	Niv.A	Niv.B	Niv.C	Niv.D	93
1	4	15	55	3	1	5	5	5	

Formatie 20 juni 2024

OPERATIONEEL KADER				ADMINISTRATIEF & LOGISTIEK KADER			TOTAAL
HCP	CP	HINP	INP	Niv.A	Niv.B	Niv.C	105
1	4	16	64	2	7	11	

Hieronder beschrijven we de verschillende formatiewijzigingen die onze politiezone heeft doorgemaakt sinds de start van het vorig zonaal veiligheidsplan.

Formatiewijziging 19 november 2020

Om onze doelstelling te bereiken, hadden we eerst en vooral nood aan bijkomende capaciteit en expertise op dat vlak. Onze politiezone beschikte met één CALog-medewerker niveau B en één CALog-medewerker niveau C op dat ogenblik over voldoende capaciteit om de personeelsadministratie te verzorgen, maar niet om een actief rekruterings-, onboardings- en retentiebeleid te voeren. We besloten daarom om de nieuwe functie van talent- & welzijnscoach (CALog-medewerker niveau B) toe te voegen aan de formatie.

Een adviseur (CALog-medewerker niveau A) werd toegevoegd aan de formatie om leiding te geven aan de nieuwe directie communicatie & innovatie.

Tot slot werd de formatie up-to-date gebracht door één CALog-medewerker niveau D van de formatie te schrappen en drie agenten van politie te vervangen door één inspecteur om de wijkpost De Pinte te versterken.

Formatiewijziging 24 juni 2021

De formatie vermeldde nog vier CALog-medewerkers niveau D voor het uitvoeren van administratieve taken. Door de stijgende digitalisering en het complexer worden van het takenpakket, kozen we ervoor om deze plaatsen uitdovend te maken en in de toekomst CALog-medewerkers niveau C aan te werven. De formatie werd in die zin aangepast.

Formatiewijziging 25 november 2021

Door een wijziging van het rekruteringssysteem konden politiezones sinds 2021 zelf mensen aanwerven nog voor ze aan de politieopleiding beginnen. Dit betekent echter dat er aanzienlijk meer tijd zit tussen het vacant verklaren van een functie en het daadwerkelijk invullen ervan. Kandidaten moeten namelijk eerst enthousiast worden gemaakt voor de functie, de nationale selectieproeven doorlopen en vervolgens hun basisopleiding van een jaar voltooien. Omwille van het bestaande capaciteitstekort en de pensioneringsgolf was deze situatie niet ideaal.

Om dit ongewenste effect zoveel mogelijk te vermijden, voegden we vier extra inspecteurs aan ons kader toe. Dit gaf ons de ruimte om vooraf al nieuwe mensen aan te trekken voor functies waarvan we wisten dat ze in de nabije toekomst vrij zouden komen. Op die manier konden we een proactief beleid voeren en de lange duurtijd tussen het vrijkomen en de effectieve invulling van een plaats substantieel verminderen.

Formatiewijziging 28 februari 2023

Om ons lokaal informatiekruispunt te versterken, werd één assistent-functioneel beheerder CALog-medewerker niveau B toegevoegd aan de formatie. Dit kaderde in onze ambities om meer informatiegestuurd te werken.

Formatiewijziging 27 april 2023

Aan de formatie werd één wijkinspecteur toegevoegd om de wijkpost Nazareth te versterken: deze voldeed niet langer aan de minimale norm van 1 wijkinspecteur per 4.000 inwoners. Bovendien stond het voorziene aantal wijkinspecteurs niet meer in verhouding met de werklast.

Daarnaast werden twee CALog-medewerkers niveau C toegevoegd om de wijkinspecteurs te ontlasten van administratieve taken, zodat er meer tijd vrijkomt voor de eigenlijke wijkwerking. Binnen de wijk- & sociale politie was er immers geen enkele administratieve ondersteuning.

Tot slot voegden we nog één hoofdinspecteur toe. Hiermee werd de plaats van teamchef jeugd & gezin structureel verankerd in de organisatie.

Formatiewijziging 20 juni 2024

De formatie werd met drie inspecteurs nabijheidspolitie aangevuld. Deze inspecteurs zullen 50% van hun tijd worden ingezet binnen de interventiepolitie en 50% werken voor de wijkpolitie.

Deze inspecteurs werden toegevoegd aan de formatie om:

- De continuïteit van de wijktaken te garanderen. Aangezien de drie nieuwe inspecteurs nabijheidspolitie niet specifiek worden toegewezen aan één bepaalde wijkpost, zijn zij de ideale collega's om wijktaken van tijdelijk afwezige collega's over te nemen (deeltijds werken, verlof, bevallingsrust, ziekte,...).
- Naast de klassieke functie van wijkinspecteur - die zowel via interne verschuiving, de mobiliteit als via de externe werving wordt aangeboden - vormt de functie van inspecteur nabijheidpolitie een nieuwe instroomroute van operationele capaciteit naar de wijkpolitie. Ze biedt mogelijkheden aan mensen die interesse hebben voor de wijkpolitie, maar dit ook willen combineren met de interventiepolitie. Bovendien geeft het jonge mensen de kans om kennis te maken met de functie van wijkinspecteur.
- Het aanwerven van deze drie inspecteurs nabijheidspolitie voegt ook 1,5 FTE capaciteit toe aan de interventiepolitie. De laatste formatiewijziging m.b.t. de interventiepolitie dateerde van 17 jaar geleden (2007) en sindsdien bleef de voorziene capaciteit ongewijzigd. Intussen steeg het aantal interventies wel van 5.321 in 2010 naar 6.164 in 2024.
- Tot slot zijn deze drie collega's de ideale ambassadeurs om de collega's uit de wijk- en interventiepolitie nog dichter bij elkaar te brengen, de onderlinge samenwerking te vergroten en hokjesdenken te vermijden.

Samengevat kunnen we stellen dat onze formatie in de vorige beleidsperiode werd geoptimaliseerd en aangepast aan onze actuele noden. We hebben bijkomend ingezet op het versterken van de operationele diensten en extra expertise in huis gehaald voor de ondersteunende diensten. We zorgden er ook voor dat de formatie ons toelaat om een flexibel en proactief personeelsbeleid te voeren.

Het optimaliseren van ons personeelsbestand ging bovendien niet alleen over het toevoegen van capaciteit, maar ook over het anders invullen van bestaande profielen. Door interne optimalisaties - en dus zonder de personeelsformatie te vergroten - konden we één extra rechercheur toevoegen aan de recherchedienst, één inspecteur voorzien voor ons nieuwe team jeugd & gezin en één administratief bediende vervangen door een ICT'er CALog-medewerker niveau C.

Een ingevulde personeelsformatie

Het personeelsgebrek en de pensioneringsgolf maakten een doordachte en gestructureerde rekruteringsaanpak noodzakelijk. Om Schelde-Leie aantrekkelijk te maken voor potentiële kandidaten, zetten we verschillende rekruteringsactiviteiten op.

Ontwikkelen van een eigen rekruteringscampagne

In een campagne legden we de nadruk op onze troeven: een hechte teamsfeer, een familiale omgeving en mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling. Deze campagne kreeg een eigen visuele identiteit, de naam #teamscheldeleie en werd gevoerd via verschillende kanalen:

- Een website voor kandidaten werd gelanceerd: teamscheldeleie.be.
- Sociale media zoals Facebook en Instagram worden ingezet met betaalde advertenties die een groot bereik genereren.
- Ook klassieke media ondersteunen de campagne, zoals gemeentebladen, lokale informatiebladen en ons eigen magazine PolitieInfo.
- Posters, spandoeken en gadgets zorgen voor extra zichtbaarheid.

Aanwezigheid op jobbeurzen en evenementen

De politiezone neemt deel aan tal van jobbeurzen, zoals de infodag van de politieschool PAULO, de jobbeurs in Nazareth en de afstudeerbeurs in Gent.

Daarnaast worden lokale evenementen benut, zoals de UCI Wereldbeker Cyclocross in Gavere en Zeverrock in De Pinte.

We zijn aanwezig op de beroepenavond van onze middelbare school GO! Atheneum Erasmus in De Pinte. De interventiecollega's nemen er ook één keer per jaar de les lichamelijke opvoeding over, zodat leerlingen de sportproeven kunnen uitproberen.

Persoonlijk contact

Tweemaal per jaar organiseert de politiezone een eigen jobinfoavond. Tijdens deze sessies worden kandidaten geïnformeerd over onze werking, de selectieprocedures en het dagelijkse takenpakket van politiemensen.

Naast rekruteringsactiviteiten wordt ook sterk ingezet op persoonlijke begeleiding. Kandidaten worden door de talent- & welzijnscoach één-op-één begeleid tijdens hun voorbereiding op de selectieproeven.

Ook nadien - tijdens de opleiding, het werkplekleren en de probatiestage - houdt de talent- & welzijnscoach nauw contact, samen met de mentoren.

Een collectieve inspanning

Rekrutering werd onze gedeelde verantwoordelijkheid:

- Medewerkers als ambassadeurs: de talent- & welzijnscoach verzamelde een team van gemotiveerde medewerkers rond zich die de opleiding kregen tot beroepenvoorlichters. Zij

staan haar bij tijdens rekruteringsevenementen en worden actief betrokken bij de jobinfoavonden.

- Transparantie en ondersteuning: regelmatige updates over de invulling van vacatures en genomen maatregelen - zoals de aanwerving van tijdelijke contractuele medewerkers in de plaats van afwezige collega's - hielden de motivatie van onze medewerkers hoog in tijden van personeelstekorten. Hierdoor ontweken we een negatieve spiraal en ontstond er zelfs een positieve dynamiek, waarbij steeds meer medewerkers hun steentje bijdroegen aan het rekruteringsverhaal.

Optimalisatie van interne processen

Om de rekrutering te ondersteunen, werden ook interne procedures verbeterd:

- Website en vacatures: de link naar 'Werken bij #teamscheldeleie' is prominent aanwezig op onze website. Vacatures zijn aantrekkelijker en transparanter, met een duidelijke omschrijving van het takenpakket, onze verwachtingen en de voordelen die men ervoor in de plaats krijgt.
- Snelle opvolging van sollicitaties: zodra kandidaten interesse tonen, volgen een verkennend gesprek, de selectiecommissie en de eventuele benoeming door het politiecollege elkaar snel op. Dit geeft de kandidaten meteen duidelijkheid en de mogelijkheid om snel aan de slag te gaan.

Meer dan rekruteren alleen

Het aantrekken van nieuwe collega's is slechts een deel van het verhaal. Het behouden van competente, betrokken en gelukkige medewerkers is minstens zo belangrijk. Bovendien is een politiezone pas een aantrekkelijke werkgever als de aanwezige collega's dit effectief zo ervaren en mee uitdragen. Verderop in deze tekst kan u dan ook lezen hoe we hebben ingezet op de ontwikkeling van onze medewerkers en het versterken van hun welzijn.

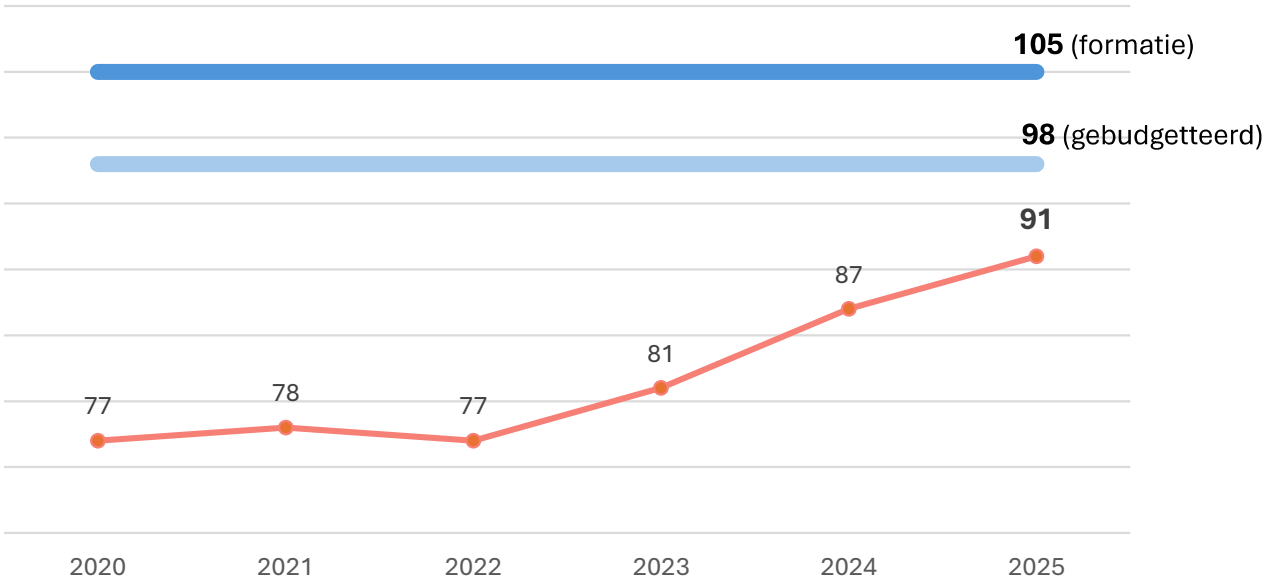
Hebben al deze inspanningen daadwerkelijk resultaat opgeleverd? Jazeker! De onderstaande tabel en grafiek geeft de personeelsevolutie van de afgelopen jaren weer.

	OPERATIONEEL	CALOG	TOTAAL
2020	63	14	**77**
2021	64	14	**78**
2022	60	17	**77**
2023	63	18	**81**
2024	68	20	**88**
2025	72	19	**91**

Op 1 oktober 2025 telt onze politiezone 91 medewerkers. Nemen we daarbij de drie medewerkers die al zijn aangeworven en zich momenteel op de politieschoolbanken bevinden, dan komen we dicht bij de 98 medewerkers (78 operationele- en 20 CALog-functies) die we van het politiecollege en de politieraad mogen aanwerven en waarvoor budget is voorzien.

Onze personeelsformatie voorziet in 105 plaatsen. Dat heeft te maken met het gegeven dat we enkele plaatsen extra rekenen om een meer flexibel en proactief personeelsbeleid te kunnen voeren.

De conclusie is dat we erin geslaagd zijn om het personeelsaantal in eerste instantie op peil te houden, ondanks de pensioneringsgolf. In een tweede periode werd de formatie verder aangevuld richting een vol kader.



Competente medewerkers

Opleiding en training

In een snel veranderende omgeving is permanente bijscholing essentieel. Medewerkers volgen vooreerst opleidingen en trainingen die aan hun functie zijn verbonden, zoals de gerechtelijke opleiding voor rechercheurs en de opleiding motorrijder-verkeersspecialist voor het verkeersteam. Ook trainingen geweldsbeheersing voor de operationele medewerkers vallen hieronder.

Wie extra verantwoordelijkheden op zich neemt, wordt hiervoor opgeleid: slachtofferbejegenaars, monitoren geweldsbeheersing, mentoren, zedeninspecteurs,... Maar ook vertrouwenspersonen en zorgcollega's, interne brandbestrijdingsploegen,...

In lijn met de prioriteiten van het vorig zonaal veiligheidsplan deden we collectieve inspanningen, zoals cybercrime-opleidingen voor alle medewerkers, meerdaagse opleidingen prioritair rijden en praktijkgerichte communicatietrainingen.

Via de interne workshops houden we onze medewerkers op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.

Indien nodig worden bijkomende afzonderlijke opleidingsmomenten ingepland, zoals bij de implementatie van het UNIDOC-pv en het nieuwe seksueel strafrecht. Ook voor nieuwe ICT-toepassingen organiseerden we interne opleidingen, zoals voor PACOS, Paragon en nieuwe modules van Focus.

Tot slot hebben alle medewerkers de mogelijkheid om via het meldpunt opleidingen en deelname aan studiedagen te vragen.

Dat er met de komst van heel wat nieuwe medewerkers een sterke focus is op opleiding en training, blijkt ook uit de cijfers. In 2019 spendeerden we er 1.550 uren aan, in 2024 zien we een verdubbeling tot 3.171 uren.

Inzetten op talenten

In 2024 werd onze evaluatiecyclus herzien en startten de nieuwe planningsgesprekken. Een persoonlijk ontwikkelingsplan helpt medewerkers en evaluatoren om interesses, ambities, sterktes en ontwikkelpunten te identificeren. Evaluatoren volgden een infosessie en de eerste planningsgesprekken zijn intussen een feit. Medewerkers kunnen ook interne stages doen of binnen ons korps verschuiven naar vacante posities.

Mensen met leidinggevende ambities kunnen rekenen op begeleiding. Een eigen programma ondersteunt medewerkers die het in zich hebben om door te stromen van basis- naar middenkader. Ze krijgen begeleiding van een externe loopbaancoach en worden voorbereid op selectieproeven. De afgelopen beleidsperiode slaagden acht inspecteurs voor de opleiding tot hoofdinspecteur, waarvan vijf terugkeerden. In tegenstelling tot vroeger, beschikt onze politiezone daardoor nu over een opgevuld middenkader.

Daarnaast promoveerden een commissaris tot hoofdcommissaris, twee hoofdinspecteurs tot commissaris en twee CALog-medewerkers niveau B en C naar respectievelijk niveau A en B.

Tot slot maakt ook het begeleiden van stagiairs - zowel binnen (ACP, AHINP, AINP) als buiten (gerechtelijk stagiairs, studenten criminologie, maatschappelijk werk,…) de politie - deel uit van onze cultuur om mensen kansen te geven en te laten groeien.

Kennisbeheer

Politiematerie wordt steeds complexer en gespecialiseerder. De hoeveelheid informatie groeit en verandert snel. Met het pensioen van ervaren collega's dreigt waardevolle kennis verloren te gaan. Allemaal redenen om aandacht te geven aan goed kennisbeheer. Verderop leest u hoe onze politiezone haar processen documenteert via een nieuw ontwikkeld SharePoint-platform.

Alle medewerkers hebben verder toegang tot BlueConnect: de online bibliotheek voor politiemensen van uitgeverij Vanden Broele.

We gebruiken actief het kennisplatform PROF Oost-Vlaanderen. De korpschef neemt bovendien deel aan de stuurgroep van PROF, we hebben een aanspreekpunt PROF en twee medewerkers dragen als experts inhoudelijk bij aan het platform.

Betrokken medewerkers

Welkom!

We vinden het belangrijk dat nieuwe medewerkers zich vanaf het begin welkom en betrokken voelen. Daarom organiseren we op de eerste werkdag een ontbijt, samen met het team, de teamchef en de directeur.

Iedere nieuwkomer krijgt een meter of peter toegewezen. Deze begeleidt hen bij het kennismaken met alle diensten en helpt bij het regelen van administratieve en praktische formaliteiten. In een vernieuwde onthaalbrochure vinden ze alle nuttige informatie. Tot slot wordt een nieuwe collega via een kennismakingstekst op SharePoint voorgesteld.

De talent- & welzijnscoach speelt hierin een centrale rol. Ze zorgt ervoor dat het onthaal van nieuwe medewerkers geen eenmalige toevallige actie is, maar een structureel onderdeel van ons beleid. Ze coördineert en maakt afspraken met alle betrokken diensten.

Eigenaarschap en betrokkenheid vergroten

We willen medewerkers actief betrekken bij onze werking door hen eigenaarschap te geven over bepaalde (deel)processen, ook al hebben ze geen leidinggevende functie. Op basis van hun interesses en talenten kunnen ze extra verantwoordelijkheden opnemen, zoals:

- Expert PROF.
- Lid interne brandbestrijdingsploeg.
- Lid focus bestuurlijk, gerechtelijk of verkeer (interventie).
- Lid welzijnsteam.
- Logistiek verantwoordelijke (interventie).
- Mentor, meter of peter.
- Monitor geweldsbeheersing.
- Organisator Wheelie Walkie Week.
- Rekruteringsmedewerker.
- Trainer digitale verkeersschetsen.
- Vertrouwenspersoon.
- Videoverhoorder minderjarigen.
- Verantwoordelijke cellencomplex.
- Zedeninspecteur.
- Zorgcollega.
- ...

Inspraak en werkgroepen

Medewerkers krijgen ook inspraak door deel te nemen aan werkgroepen rond veranderings-processen. Dit naast de mogelijkheid om feedback te geven op onze verschillende interne vergaderfora.

De thema's van deze werkgroepen zijn heel uiteenlopend, zoals bij grote logistieke aankopen (bv. voertuigen, verkeerskledij, wapengordels,...) of de implementatie van nieuwe software (bv. het testen en inpassen van nieuwe Focus-modules of het vernieuwen van het digitale dienstbulletin).

Een bijzonder participatief project: de nieuwbouw

Het nieuwbouwproject is een mooi voorbeeld van samenwerking en inspraak. Vertegenwoordigers uit alle diensten droegen actief bij aan het ontwerp en de inrichting van het gebouw. In de conceptuele fase hielpen medewerkers bij het bepalen van looplijnen, wat heeft geleid tot een uiterst praktisch en logisch geheel.

Ook voor de inrichting deelden collega's waardevolle inzichten, zoals bv. het voorzien van stoelen met en zonder leuning (voor het comfort met een wapengordel) en afsluitbare opbergvakken voor wapengordels in de interventieruimte.

Interne talenten werden benut: een interventie-inspecteur met een achtergrond in interieurarchitectuur hielp mee met de inrichting en we konden ook rekenen op de steun van een collega met een verleden als technisch tekenaar. Een collega met artistieke vaardigheden zorgde dan weer voor een tekening op de muren van de jeugdcel.

Tijdens workshops en via een tussentijds werfbezoek bleven de medewerkers op de hoogte en konden ze aanvullende ideeën aanbrengen.

Erkenning en viering van successen

We vierden de verhuis naar ons nieuw hoofdcommissariaat met een officiële opening. Ook de gezinsleden van onze medewerkers kregen op een familiedag de kans om met een hapje, drankje en kinderanimatie de werkplek van hun naasten te ontdekken.

Naast grote projecten worden ook andere prestaties erkend. Bijzondere inspanningen krijgen aandacht tijdens workshops. Meer gericht kunnen leidinggevenden collega's bedanken via de 'duimpjes-app'. Deze waarderingen worden gedeeld met de betrokken medewerkers, hun leidinggevenden en de korpschef. De evaluator kan dit meenemen in het evaluatiegesprek en bijzondere verdiensten kunnen ook leiden tot een officiële felicitatie van de korpschef met opname in het persoonlijk dossier.

Gelukkige medewerkers

Gelukkige medewerkers, sterke politiezone

Gelukkige medewerkers leveren betere prestaties. Daarom vinden wij het belangrijk dat medewerkers zich gelukkig voelen op het werk. Onze bestaande en nieuwe welzijnsinitiatieven werden gebundeld in een welzijnsnota. De talent- & welzijnscoach coördineert deze initiatieven, waardoor welzijn nu structureel verankerd is in ons beleid.

Eind 2024 werd een bevraging psychosociaal welzijn uitgestuurd naar de medewerkers. Daaruit bleek dat zij over het algemeen goed scoorden op vlak van mentaal welzijn en dat we hen hierin in deze uitdagende tijden zeker verder moeten ondersteunen.

Belangrijke momenten

Een eerste onderdeel van de welzijnsnota is het ondersteunen van medewerkers tijdens belangrijke levensmomenten. Een aantal voorbeelden:

- Verjaardagen: elke medewerker ontvangt een wenskaart.
- Geboorten: we sturen een kaartje, voorzien een attentie en - indien gewenst - communiceren we hierover op SharePoint en brengen we een bezoek.
- Huwelijk of wettelijk samenwonen: medewerkers ontvangen een waardebon als attentie.
- Overlijden van een naaste: we voorzien een officiële delegatie bij de uitvaart en schenken een bloemstuk of een bijdrage aan een goed doel. Alles gebeurt in overleg met de betrokken collega.
- Vertrek uit Schelde-Leie: bij mobiliteit of promotie organiseren we een afscheidsdrink, bij pensioen hoort daar een cadeau bij.
- Bijzondere dagen:
    - Dag van de medewerker: onze CALog-medewerkers worden in de bloemetjes gezet.
    - Dag van het onderhoudspersoneel: erkenning voor hun dagelijkse inspanningen.

Zorg bij langdurige ziekte

Bij een afwezigheid van meer dan vier weken neemt de talent- & welzijnscoach contact op met de directeur van de medewerker om afspraken te maken over de verdere opvolging van het takenpakket. Ze staat eveneens in voor de coördinatie van re-integratietrajecten. Zo kozen twee collega's na een langdurige ziekteperiode voor een andere functie binnen het korps en kon een operationele medewerker na een zwaar arbeidsongeval dankzij een persoonlijk begeleidingstraject opnieuw volledig operationeel aan de slag.

Fysiek welzijn en sportbeleid

Naast mentale ondersteuning stimuleren we ook de fysieke gezondheid. Ons sportbeleid omvat:

- Sport tijdens werktijd: medewerkers mogen één uur per week sporten tijdens de diensturen (max. 40 uur per jaar).
- Jaarlijkse sportdag: deelname aan de sportdag van de burensportdienst Leiestreek wordt aangemoedigd. Hiervoor biedt onze politiezone een halve dag dienstvrijstelling en het betalen van het inschrijvingsgeld aan.
- Politiesportwedstrijden: bij deelname aan sportwedstrijden van de Belgische Politiesportbond mag men een dienstvoertuig gebruiken voor de verplaatsingen. Bij deelname aan Belgische kampioenschappen mogen diensturen worden aangerekend met een maximum van 7u36.
- Fitnessruimte: alle medewerkers hebben gratis toegang tot de fitnessruimte op het hoofdcommissariaat (buiten de diensturen of tijdens hun wekelijkse sportuur).
- Fietschallenge: een jaarlijkse competitie met de politiezone Deinze-Zulte-Lievegem om het meeste woon-werkkilometers met de fiets af te leggen.

Flexibel werken

Medewerkers die werken volgens een vast dienstrooster kunnen bij het opstellen van de dienstplanning hun wensen aan hun dienstplanner meegeven. Daarbij wordt telkens gestreefd naar een evenwicht tussen werkverplichtingen en het privéleven. Voor de andere collega's wordt gewerkt met glijdende werkuren. Voor thuiswerk omschrijft onze telewerknota duidelijk de modaliteiten.

Teamactiviteiten

Voor het organiseren van teamversterkende activiteiten wordt de talent- & welzijnscoach bijgestaan door het welzijnsteam: een groep van zeven collega's uit verschillende diensten. Ze organiseren jaarlijks:

- Een teambuilding.
- Een sinterklaasfeest voor de kinderen van de medewerkers.
- Een nieuwjaarsetentje voor alle collega's, samen met het politiecollege.
- Een paasattentie.
- Een lentehappening.

Luisterend oor

Zes zorgcollega's - opgeleid door het stressteam van de federale politie - bieden een luisterend oor na ingrijpende gebeurtenissen thuis of op het werk.

Verder levert onze externe preventiedienst eerste psychologische ondersteuning indien nodig.

Intern beschikken we ook over twee vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling voor veilige en anonieme meldingen van disfuncties.

Preventie en bescherming

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk speelt een belangrijke rol in het welzijnsbeleid. De functie van interne preventieadviseur was jarenlang een bijkomende opdracht voor eigen medewerkers, boven op hun hoofdtaak. Dit bleek nooit evident en het was dan ook moeilijk om continuïteit en expertise in deze rol te waarborgen.

Daarom sloten we in 2021 aan bij de gemeenschappelijke interne preventiedienst van intercommunale Veneco. Deze samenwerking omvat niet alleen lokale besturen, maar ook drie naburige politiezones. Dit biedt een belangrijk voordeel, zoals het kunnen delen van risicoanalyses, veiligheidsinstructies,... Onze talent- & welzijnscoach fungeert als eerste aanspreekpunt voor de interne preventieadviseur.

Een stimulerende werkomgeving

Tot slot draagt ons nieuwe hoofdcommissariaat met degelijke infrastructuur aanzienlijk bij aan het werkgeluk en welzijn van onze medewerkers.

#2 LEAN MANAGEMENT

Het zonaal veiligheidsplan 2020-2025 stelde het verder optimaliseren en digitaliseren van onze processen als doelstelling, evenals het verbeteren van onze organisatiestructuur. Hieronder kan je lezen hoe we de organisatiestructuur vernieuwden, werkprocessen optimaliseerden en digitaliseerden en aandacht hadden voor informatiegestuurd werken en kwaliteit.

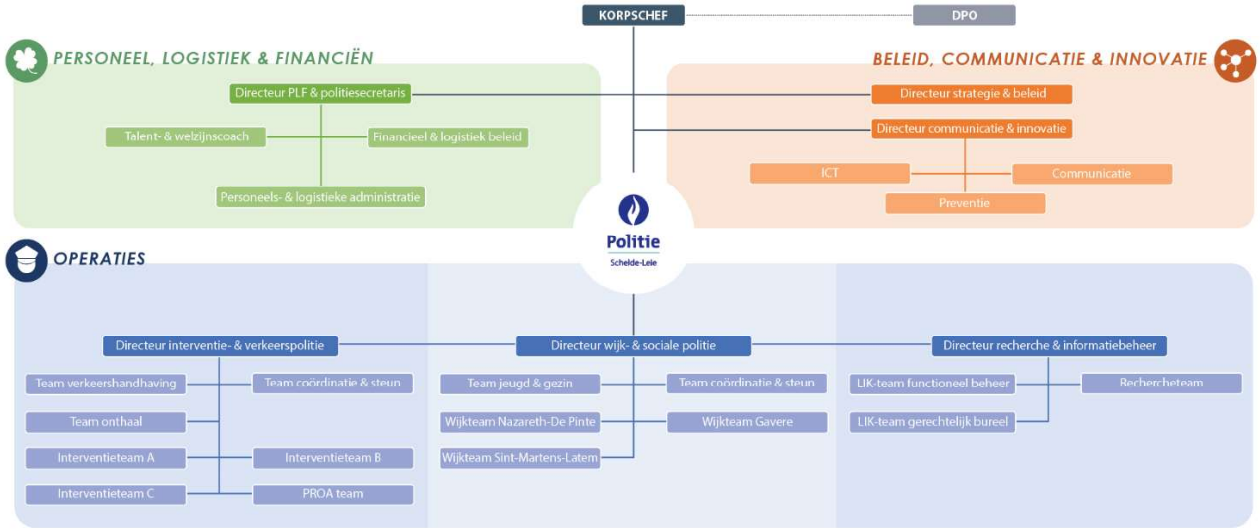
Een nieuwe organisatiestructuur

Uit een sterkte-zwakteanalyse, uitgevoerd ter voorbereiding van het vorige zonaal veiligheidsplan, bleek dat onze activiteiten te versnipperd waren over verschillende kleine diensten. Zo bestond de verkeersdienst bijvoorbeeld uit slechts één officier, één hoofdinspecteur en één inspecteur. Te veel diensten, zoals de communicatiedienst, waren eenpersoonsteams, waardoor de dienstverlening stilviel bij afwezigheid van de betrokken medewerker.

Daarom werd een nieuwe structuur voorgesteld met grotere diensten, minder versnippering en meer mogelijkheden tot back-up en dus continuïteit.

De overgang naar het huidige organogram vond plaats in verschillende fasen en viel samen met een transitie in het leidinggevend kader. In vier jaar tijd moest het volledige officierenkader vervangen worden: twee officieren gingen met pensioen, één officier promoveerde tot hoofdcommissaris en één commissaris koos voor een andere loopbaan. Het hertekenen van de structuur gebeurde stapsgewijs zodat we de continuïteit van de politieoperaties tijdens deze transitie konden waarborgen.

Vandaag is de transitie voltooid, is onze nieuwe organisatiestructuur een feit en konden we voor elk organisatieonderdeel competente en enthousiaste nieuwe leidinggevenden aantrekken.



Effectieve & efficiënte processen

In onze politiezone werden de werkprocessen tot eind 2024 beschreven in de korpshandleiding. Deze tool op intranet was niet alleen handig voor nieuwe medewerkers, maar zorgde ook voor kennisbehoud als collega's vertrekken. Sinds februari 2025 vinden collega's hun informatie op een SharePoint website, dat deel uitmaakt van het Microsoft 365-pakket. Dit biedt ons de mogelijkheid om ook vlotter te communiceren met alle diensten van de geïntegreerde politie.

Heel wat van onze processen zijn recentelijk herzien en verbeterd. Alleen al door het verhuizen naar het nieuwe hoofdcommissariaat moesten we verschillende procedures herzien, zoals het ontvangen van bezoekers, de werking van het cellencomplex, het reserveren van vergaderzalen, brandalarm,...

Bij het herzien van processen stelt de dossierhouder voor grotere projecten een werkgroep samen die een ontwerp voorlegt aan het managementteam. Na goedkeuring wordt de nieuwe werkwijze gepubliceerd op SharePoint, inclusief een online nieuwsbericht. Indien nodig volgt verdere verduidelijking tijdens interne workshops.

Door creativiteit en samenwerking proberen we processen steeds beter te maken. Door bijvoorbeeld onze verkeersopvoeding te bundelen in één week en samen te werken met partners, kunnen we een veel betere dienstverlening bieden met vergelijkbare inspanningen. Een ander voorbeeld is het centraliseren van het telefonisch onthaal van de wijken: de burger wordt beter geholpen, de wijkinspecteur wordt ontlast en er is een betere wisselwerking met het zonale onthaal.

Soms moesten er moeilijke beslissingen worden genomen. Zoals eerder vermeld, besloten we in 2023 om niet langer zelf sporen op te nemen na een woninginbraak, maar opnieuw gebruik te maken van de diensten van de federale politie.

Niet alle beslissingen zijn echter ingrijpend. Ook in kleinere procedures boekten we vooruitgang. Zo werd het proces rond loslopende honden herzien: er is een nieuw samenwerkingsakkoord met het dierenasiel van Gent, waardoor inwoners zelf gevonden dieren naar het asiel kunnen brengen of thuis kunnen laten ophalen zonder tussenkomst van de politie. Andere voorbeelden zijn het beheer van verloren voorwerpen en gevonden fietsen, inbeslaggenomen wapens, drugs en lachgas.

We herbekeken ook ondersteunende processen: het interne preventieadvies is nu uitbesteed aan het intergemeentelijk samenwerkingsverband Veneco, waardoor expertise werd ingekocht. Voor het onderhoud van ons nieuwe hoofdcommissariaat sloten we een samenwerkingsovereenkomst af met de gemeente Nazareth. Door mee te investeren in hun team van onderhoudsmedewerkers, kunnen we nu rekenen op een betere dienstverlening. Bovendien hebben de onderhoudsmedewerkers een goed statuut en zijn de kosten lager dan bij private firma's.

Effectief en efficiënt werken, wordt zo steeds meer onderdeel van onze dagelijkse werkwijze en cultuur.

In de volgende rubriek leest u hoe we onze processen verder digitaliseerden. Dit omvat ook telkens de denkoefening over het onderliggende proces en wie daarin welke rol speelt. Bill Gates zei hierover immers terecht: "*The first rule of any technology used in a business is that automation applied to an efficient operation will magnify the efficiency. The second is that automation applied to an inefficient operation will magnify the inefficiency*."

Digitalisering

In 2010 begon onze politiezone met het digitaliseren van processen. In de jaren die volgden werden steeds meer op maat gemaakte tools ontwikkeld en samengebracht op één platform: het intranet. Dit intranet werd de hoeksteen van onze dagelijkse werking.

Ondertussen kwam er binnen de geïntegreerde politie een hele beweging op gang. Microsoft 365 werd uitgerold en we kunnen nu gebruikmaken van de Focus-app van de politiezone Antwerpen.

Dit verplichtte ons om na te denken over onze eigen bestaande systemen en hoe ze zich verhouden tot deze nieuwe oplossingen. Deze denkoefening is inmiddels afgerond. Sinds februari 2025 is niet langer het intranet, maar een SharePoint-pagina het startportaal en kloppend hart van de politiezone. Vanuit hieruit worden links gelegd naar de andere applicaties.

Eigen ontwikkelde apps blijven alleen behouden als er geen gelijkwaardig nationaal alternatief bestaat. Voor heel wat operationele processen stapten we over naar Focus, waarvan we al meerdere modules gebruiken. De eigen applicaties die we wel blijven gebruiken, kregen een opfrisbeurt zodat ze klaar zijn voor het volgende decennium.

Waarom deze verandering?

- Via de SharePoint-omgeving kunnen we makkelijker linken naar andere informatiebronnen binnen de geïntegreerde politie.
- Focus maakt het mogelijk om een verbinding te maken met de operationele databanken van de geïntegreerde politie en eenvoudig informatie te delen met andere eenheden. In 2025 werd ons netwerk van ANPR-camera's gekoppeld aan het Focus-systeem, waardoor deze informatie bekeken, verwerkt en gedeeld kan worden binnen de gekende Focus-omgeving.
- Focus biedt applicaties waarover wij voordien niet beschikten, zoals 'Focus Incidenten' voor het uitvoeren van interventies en applicaties om digitaal bewijsmateriaal te beheren.
- De schaalgrootte van Focus garandeert de continuïteit van de ontwikkeling en overeenstemming met normen voor gegevensbescherming en informatieveiligheid. De aanschaf- en onderhoudskosten zijn aanzienlijk lager dan die van commercieel ontwikkelde toepassingen.

Hieronder een (niet-limitatief) overzicht van wat dit concreet in de praktijk betekent:

PROCES	OUD	NIEUW
Beheer beeldmateriaal	Intranet Fotoapp	Focus Beelden
Beheer rijverboden	Intranetmodule Intrekking rijbewijs	
Beheer van dossiers	Intranetmodules Dossier (LRD, slachtofferbejegening, sociale dossiers,...)	Focus Dossiers (voorzien 2025)
Bijstand gerechtsdeurwaarder	App GDW@police	

Briefing	Intranetmodule Briefing	Intranetmodule briefing (24-uursbriefing) en Focus briefingtool (voor aandachtspunten)
Dienstbulletin	Intranetmodule Dienstbulletin	Focus Activiteitenverslag (wordt onderzocht)
Dienstplanning	Intranetmodule Dienstplanning	
Digitaal infoboekje wijkinspecteur	Intranetapp Wijkinfo	
Nieuwsberichten, informatie, documentatie en standaarddocumenten	Intranetmodules Nieuws, Korpshandleiding, Gids politiezone Schelde-Leie en DocLink	SharePoint
Openbare orde	Intranetmodule Evenementen BePad	Focus Openbare Orde
Opvolgen sessies en resultaten geweldsbeheersing (GPI48)	Intranetmodule TIR/DOJO	
Opvolgen van operationele mails	Intranetmodule Mails permanentie	
Takelen van voertuigen	Intranet Takelapp	
Supportsysteem PLF	Intranetmodule Meldpunt	
Toezicht op personen vrij onder voorwaarden	Intranetmodule Personen onder voorwaarden	Focus POV
Uitvoeren van toezichten	Intranetmodule Opdrachten	Focus PatLoc
Verdwijningen	Intranetmodule Verdwijningen	
Vaststellen inbraken	Intranet Inbrakenapp	
Woonstvaststellingen door wijkpolitie	Intranetmodule Woonstvaststellingen	Focus WoCoDo

Dit proces is continu en evolutief. Telkens er nieuwe nationale applicaties verschijnen, evalueren we onze werkwijze. Zo is de politiezone Antwerpen bijvoorbeeld van plan om de applicatie voor het geven van bijstand aan deurwaarders - die in onze politiezone werd ontwikkeld - te integreren in Focus. Ook voor andere processen stellen ze verdere digitale oplossingen in het vooruitzicht (bv. verdwijningen, wapenvergunningen,...). Anderzijds kunnen wij zelf bij nieuwe behoeften eigen applicaties aanpassen of ontwikkelen.

We maken ook gebruik van andere toepassingen binnen Microsoft 365, zoals Teams voor samenwerking, het delen van documenten en online vergaderen. Daarnaast schakelen we softwaretoepassingen van andere leveranciers in, zoals sinds 2020 de software Appoint voor onthaal op afspraak en vanaf 2024 een nieuw en moderner boekhoudprogramma van CEVI. Met het laatste konden we facturen volledig digitaal verwerken en dus de administratieve werklast sterk verminderen.

Eind 2022 zijn we gestart met eNotulen van Cipal Schaubroeck: een digitaal notulerings- en besluitvormingssysteem voor de vergaderingen van de politieraad en het -college. Sindsdien verlopen het plannen van vergaderingen, het verzamelen van agendapunten en het notuleren volledig digitaal.

Deze steeds verdere digitalisering is alleen mogelijk met de nodige ondersteuning van specialisten. In 2022 trokken we een extra ICT'er (CALog-medewerker niveau C) aan, naast de twee aanwezige ICT'ers (CALog-medewerkers niveau B). We hebben een meldpunt voor ICT-ondersteuning en een wachtdienst die de beschikbaarheid 24/7 garandeert. Minstens één keer per maand werkt een ICT'er vanuit de wijkcommissariaten om ook daar ondersteuning te bieden. Tijdens workshops komen regelmatig ICT-weetjes aan bod.

Meer digitalisering vraagt om een gedegen informatieveiligheidsbeleid. Onze Data Protection Officer (DPO) werkte in 2021 samen met een interne werkgroep (de informatieveiligheidscel) aan een gegevensbeschermingsbeleid, dat in 2022 werd aangevuld met een informatieveiligheidsbeleid. Met een bijhorend actieplan volgen de DPO en de informatieveiligheidscel de voortgang op. Ook een communicatieplan werd opgesteld.

Een aantal belangrijke maatregelen die sindsdien zijn genomen:

- Een privacybeleid (inclusief het camerabeleid): gepubliceerd op onze website.
- Een toepassingsbeleid: voor elke toepassing of elk profiel beslist de korpschef wie toegang krijgt, eventueel na advies van het managementteam en de dienst ICT.
- Een zonaal camerabeleid en -reglement.
- Een korpsnota over het raadplegen van databanken.
- Een korpsnota voor het gebruik van bodycams.
- Een procedure voor informatieveiligheidsincidenten, inclusief een online meldpunt.
- Awareness-sessies tijdens workshops en regelmatige tips op onze SharePoint voor onze medewerkers.
- Verschillende Data Protection Impact Assessments (DPIA). Daarenboven adviseerde de DPO ons over het gebruik van de bodycams en de camerabewaking in het nieuwe hoofdcommissariaat.
- De DPO stelde verschillende verwerkersovereenkomsten op, zoals met Appoint (afsprakensysteem) en Cipal Schaubroeck (e-notulen).
- Verwerkingen zijn in kaart gebracht en opgenomen in het nationaal register RegPol.
- De DPO behandelde verschillende verzoeken tot onrechtstreekse toegang.
- In 2024 zijn op het gebied van cybersecurity, wat overigens een permanente bezorgdheid is, extra maatregelen uitgerold voor onze ICT-infrastructuur:
    - Het laten uitvoeren van een CSAT (Cyber Security Assessment Test) door een gespecialiseerde firma.
    - Het nemen van proactieve beveiligingsmaatregelen zoals het installeren van een immutable back-up.
    - Het installeren van een monitoring tool die permanent de ICT-systemen scant op bedreigingen.

Informatiegestuurd werken

Het digitaliseren van processen zorgt ervoor dat informatie sneller en eenvoudiger kan worden uitgewisseld. Maar dat is niet voldoende. Informatiegestuurd werken vereist ook een gestructureerd informatiebeheer: de juiste informatie verzamelen, analyseren, interpreteren en delen om zo op het juiste moment bij de juiste persoon te komen.

Het lokaal informatiekruispunt (LIK) werd bijzonder hard getroffen door de pensioneringsgolf in onze politiezone. Van de vijf medewerkers die het LIK telde bij aanvang van het vorig zonaal veiligheidsplan, gingen er drie met pensioen. We maakten een plan op om de continuïteit van het LIK te garanderen én meteen ook te versterken. We hadden het geluk om al deze voorziene plaatsen intussen te kunnen invullen met enthousiaste en bekwame medewerkers.

Hierdoor voldoen we vandaag niet alleen aan de aanbevolen oplossing voor het functioneel beheer - zoals omschreven in de ministeriële omzendbrief PLP 5bis[47] - maar is ook de continuïteit van deze essentiële dienstverlening beter gegarandeerd.

Mooi meegenomen is de ruimte die hierdoor ontstond naast de dagelijkse taken. Zo kan er meer aandacht geschonken worden aan het analyseren van data, zowel operationeel (bv. gegevens uit onze ANPR-camera's) als beleidsmatig (maken van rapporten). Het LIK kan nu ook volop haar rol spelen in het informatiebeheer verbonden aan nieuwe informatietools zoals de Focus briefingtool, POV en PatLoc.

Dankzij het nieuwe LIK slaagden we erin om vlot het UNIDOC-project te implementeren: een Oost-Vlaams project om sjablonen voor processen-verbaal te standaardiseren. Een andere realisatie is het volledig digitaliseren van de vereenvoudigde processen-verbaal (VPV). Voor deze pv's wordt niets meer op papier afgedrukt. Onze politiezone neemt ook deel aan de testfase rond de implementatie van het e-pv.

Het LIK speelt nu ook een belangrijke rol in het opvolgen, ondersteunen en opleiden van medewerkers voor wat betreft de kwaliteit en tijdigheid van onze processen-verbaal. Nieuwe medewerkers worden persoonlijk begeleid en op de workshops heeft het LIK een vaste rubriek.

Tot slot werd ook de wapendienst ondergebracht binnen het LIK. Een nieuwe enthousiaste medewerkster volgt de wapenvergunningen op en tekende mee aan het verbeterde werkproces.

Beheerscontrole

Binnen de politiezone beschikken we over diverse stuurborden en systemen die onze processen monitoren en nagaan of we het beoogde behalen. Telkens we een proces optimaliseren (en meestal digitaliseren) houden we voor ogen dat er beleidscijfers beschikbaar zijn.

Voor alle actieplannen uit het zonaal veiligheidsplan bestaan er stuurborden om de fenomenen en inspanningen op te volgen. Iedere maand geven we het politiecollege hiervan een statusupdate. Ook op de workshops komen deze resultaten aan bod zodat alle medewerkers het grotere plaatje meekrijgen.

[47] Ministeriële omzendbrief PLP 5bis van 15 mei 2007 over de verwerking van de informatie van gerechtelijke en bestuurlijke politie en het functioneel en technisch beheer in de politiezones, BS 15 mei 2007.

Ook voor onze basistaken zijn er tools voor een dagelijkse opvolging en worden beleidscijfers gegenereerd voor meer strategische beslissingen. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- De trainingen geweldsbeheersing die onze operationele medewerkers volgen, worden gemonitord in een specifiek daarvoor ontwikkelde applicatie. Via die weg kan de hoofdmonitor nagaan of het verplichte aantal sessies werd behaald en of er bijkomende trainingen noodzakelijk zijn. Ook de directeurs hebben onmiddellijk zicht op de behaalde prestaties van hun teamleden.
- De digitale dienstbulletins van de wijk- en interventiemedewerkers worden dagelijks door de teamchefs geviseerd. Ze gaan zo na of alle voorziene taken en opdrachten correct werden uitgevoerd.
- Via het meldpunt is er een duidelijk overzicht van problemen die nog moeten behandeld worden, hun status en de doorlooptijd van elke melding.

In de aanloop naar de opmaak van het jaarverslag en de bijeenkomst van de zonale veiligheidsraad worden de belangrijkste van deze prestatie-indicatoren[48] samengebracht en besproken in het managementteam. Een nog te realiseren uitdaging is om deze globale oefening op een nog meer regelmatige basis te doen met het managementteam. Dit houdt in dat de gegevens uit de verschillende stuurborden op meer permanente en structurele wijze moeten worden bijeengebracht.

Het aanwerven van een directeur strategie & beleid in 2024 was een eerste stap in de ontwikkeling hiervan. Zij zal instaan voor de opvolging van het project rond het ontwikkelen van onze stuurborden, uitwerken van een beheerstructuur en op zoek gaan naar de juiste tool die hiervoor in aanmerking komt. Er werd al gestart met een grondige inventarisatie van onze bestaande stuurborden, de wijze waarop deze worden gevoed en of de verzamelde data overeenstemmen met onze informatiebehoeftes.

Op regelmatige tijdstippen doen studenten criminologie, aspirant-hoofdinspecteurs of -commissarissen stage in onze politiezone. We grijpen deze kans aan om hen een aspect van onze werking te laten doorlichten en voorstellen tot verbetering te doen. Dit is geen louter academische oefening, want hun conclusies leiden vaak tot effectieve veranderingen in de praktijk.

Sinds 2020 werden de volgende onderwerpen behandeld:

JAAR	WIE?	ONDERWERP
2020	Studente criminologie UGent	Tevredenheidsonderzoek bij slachtoffers cybercrime over de politionele dienstverlening
2020	Studenten Toegepaste Informatica, Computer en Cyber Crime Professional van hogeschool HoWest	Security Audit lokaal ICT-netwerk PZ Schelde-Leie
2020	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Aantrekken van talent binnen PZ Schelde-Leie
2020	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Aankoop en implementatie van bodycams in de PZ Schelde-Leie

[48] De jaarverslagen zijn te raadplegen via onze website https://www.politie.be/5419/downloads/jaarverslagen.

2021	Aspirant-commissaris ANPA	Talentmanager PZ Schelde-Leie?
2021	Aspirant-commissaris ANPA	Protocol gedeeld cellencomplex PZ Schelde-Leie en PZ Deinze-Zulte-Lievegem
2022	Aspirant-commissaris ANPA	Samenwerkingsmogelijkheden tussen de PZ Schelde-Leie en de PZ Deinze-Zulte-Lievegem
2022	Aspirant-commissaris ANPA	Capaciteitsanalyse wijkpolitie
2022	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Implementatie van MS Office 365 in de PZ Schelde-Leie
2022	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Draaiboek snelle respons bij een inbrakengolf
2022	Aspirant-hoofdinspecteur GIP Brussel	Fietsdiefstallen: van fenomeen naar aanpak
2022	Aspirant-commissaris ANPA	Aanpak van het drugsfenomeen in PZ Schelde-Leie
2024	Aspirant-commissaris ANPA	Het beheer van interne informatiestromen binnen de PZ Schelde-Leie
2024	Aspirant-commissaris ANPA	FOCUS on the job: informatiegestuurd werken in de 21ste eeuw
2024	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Adequate tussenkomsten in gesloten afdeling jeugdinstelling Wagenschot
2024	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	Optimalisatie van de wapengordel
2025	Aspirant-hoofdinspecteur PAULO politieopleiding	De optimalisatie van het register vrijheidsbenemingen binnen de PZ Schelde-Leie
2025	Aspirant-commissaris ANPA	Van onthaal tot proces-verbaal: een procesanalyse van aangiften cybercriminaliteit bij de PZ Schelde-Leie.

#3 ONTWIKKELEN VAN EEN RESULTAATSGERICHTE & OPEN FEEDBACKCULTUUR

Een cultuur van samen vooruitgaan

Misschien nog belangrijker dan de organisatiestructuur en processen, is de organisatiecultuur. Iedereen in ons korps moet het gevoel hebben bij te kunnen dragen aan de goede werking. Dat we allemaal samen aan hetzelfde zeel trekken en daardoor samen vooruitgaan. In het zonaal veiligheidsplan 2020-2025 stelden we daarom het ontwikkelen van een resultaatsgerichte en open feedbackcultuur voorop.

Cultuur start aan de top

Aangezien cultuur start aan de top, is het cruciaal dat de leidinggevenden die mentaliteit van 'samen vooruitgaan' uitdragen door zelf onderling goed samen te werken. De afgelopen vier jaar mochten we vier nieuwe officieren verwelkomen. We namen hiervoor ruim de tijd en tijdens een kick-off dag maakten deze nieuwe collega's kennis met de collectieve ambitie en de waarden van onze politiezone. Daarbij werd sterk benadrukt dat:

- Iedere leidinggevende tijdens onze wekelijkse managementteamvergadering zonder vrees open zijn of haar mening kan geven.
- Alle leden van het managementteam een beslissing loyaal uitdragen van zodra er één genomen wordt.
- We niet in diensten denken, maar allemaal samen voor de hele politiezone werken.
- We willen inzetten op inspirerend, participatief en coachend leiderschap.

Naast de wekelijkse vergaderingen, bevorderen we ook de samenhorigheid tussen de leden van het managementteam: we hebben een collectief lidmaatschap bij CPL (Circle of Police Leadership) en wonen regelmatig samen studiedagen bij.

Een collectieve ambitie

Als we van onze medewerkers verwachten dat we samen vooruitgaan, is het belangrijk dat we allemaal weten in welke richting dat is. Onze collectieve ambitie is daarbij helder: samen, als één team, zorgen voor de veiligheid van onze inwoners door een professionele, correcte en menselijke dienstverlening.

Voor de talrijke nieuwe medewerkers ontwikkelden we een nieuwe onthaalbrochure waarin er - naast praktische informatie en informatie over loopbaan en welzijn - aandacht is voor de collectieve ambitie. De plannings- en evaluatiegesprekken kregen een nieuw leven ingeblazen zodat nieuwe medewerkers duidelijk weten wat we van hen verwachten. Zelfs op onze infoavonden krijgen kandidaat-politieambtenaren al te horen welke waarden voor de politiezone essentieel zijn. Integriteit staat daarbij voorop.

Integriteit voorop

Van de leidinggevenden wordt verwacht dat ze een voorbeeld zijn van integriteit en de morele moed hebben om gedrag aan te pakken dat niet overeenstemt met onze waarden. Bij ons is het duidelijk dat niet-integer gedrag niet wordt getolereerd.

Er werd een klokkenluidersregeling geïmplementeerd waardoor medewerkers integriteits-schendingen eenvoudig kunnen melden en we beschikken over twee vertrouwenspersonen. Er is een procedure om klachten en felicitaties op te volgen. Iedere maand krijgt het politiecollege hiervan een overzicht.

Preventief voert de dienst intern toezicht halfjaarlijkse controles uit op het correct naleven van de regels over het consulteren van de databanken. Bij disfuncties staat onze dienst intern toezicht ook in voor de coördinatie van de administratieve onderzoeken en - waar nodig - de tuchtprocedures.

Ruimte om mee te denken en te werken

Wij geloven we sterk in transparantie. Enkel als iedereen duidelijk weet naar welk doel we werken én inzicht krijgt in de obstakels en kansen onderweg, kunnen we hier gezamenlijk aan bouwen.

Workshops

Naast de klassieke interne communicatiemiddelen - zoals nieuwsberichten op SharePoint en onze dagelijkse operationele briefing - organiseren we per seizoen workshops voor alle medewerkers. Deze duren telkens een volledige dag, bieden een gevarieerd programma en werken rond vier doelstellingen:

- Kennisbeheer: onze medewerkers op de hoogte houden van nieuwe wetgeving, omzendbrieven en korpsnota's.
- Blik verruimen: zo kwam er al een ex-drugsverslaafde spreken rond drugpreventie, een verkeersdeskundige over het belang van goede vaststellingen en opvoeders uit een jeugdinstelling over hun werk met jongeren.
- Aanscherpen van praktische vaardigen, zoals bijvoorbeeld een opfrissing van EHBO en het gebruik van de AED.
- Op iedere workshop geeft de korpschef een overzicht van:
    - De stand van zaken van onze belangrijkste onveiligheidsfenomenen.
    - De uitdagingen waarmee onze politiezone kampt en de beleidsbeslissingen die het managementteam, politieraad en -college nam.
    - De stand van zaken van belangrijke projecten, zoals de bouw van het nieuwe hoofdcommissariaat en het aanwerven van nieuwe medewerkers.
    - Goede praktijken en mooie resultaten die we konden verwezenlijken.

In de workshops is er altijd ruimte om vragen te stellen. Het is een forum waarop we samen kunnen nadenken over oplossingen. Zo brainstormden we bijvoorbeeld over manieren waarop we mensen warm kunnen maken voor een job als wijkinspecteur.

Overlegfora

De ruimte om mee te denken en te werken is belangrijk. Naast de workshops zijn er nog verschillende overlegmomenten waarop dit mogelijk is. Er is een sterk tweerichtingsverkeer tussen deze fora en het managementteam, waarbij de directeur telkens het bindmiddel is.

- Managementteam:
  - Vergaderfrequentie: wekelijks.
  - Samenstelling: de korpschef en alle directeurs.
- Vergadering middenkaders interventie en verkeer:
  - Vergaderfrequentie: tweewekelijks
  - Samenstelling: directeur interventie- & verkeerspolitie en de middenkaders van deze directie.
- Interventieraad:
  - Vergaderfrequentie: vier keer per jaar.
  - Samenstelling: directeur interventie- & verkeerspolitie en één inspecteur uit elk interventieteam.
- Teamvergadering interventie en verkeer:
  - Vergaderfrequentie: tweemaandelijks.
  - Samenstelling: deze vergadering wordt georganiseerd per interventieteam en voor het verkeersteam. Alle inspecteurs van het team zijn aanwezig samen met hun hoofdinspecteur-teamchef.
- Vergadering middenkaders wijk- & sociale politie:
  - Vergaderfrequentie: maandelijks.
  - Samenstelling: directeur wijk- & sociale politie en de middenkaders van deze directie.
- Wijkvergadering:
  - Vergaderfrequentie: zesmaandelijks.
  - Samenstelling: alle leden van de directie wijk- & sociale politie.
- Vergadering informatiebeheer:
  - Vergaderfrequentie: maandelijks.
  - Samenstelling: directeur recherche & informatiebeheer en alle medewerkers van het lokaal informatiekruispunt.
- Rechercheoverleg:
  - Vergaderfrequentie: wekelijks.
  - Samenstelling: directeur recherche & informatiebeheer en de recherche-medewerkers.
- ICT-overleg:
  - Vergaderfrequentie: tweewekelijks.
  - Samenstelling: directeur communicatie & innovatie en de ICT-medewerkers.
- PLF-overleg:
  - Vergaderfrequentie: maandelijks
  - Samenstelling: directeur personeel, logistiek & financiën, de talent- & welzijnscoach, de teamchef personeels- en logistieke administratie en de boekhouder.

- Operationeel overleg:
    - Vergaderfrequentie: maandelijks.
    - Samenstelling: alle commissarissen en hoofdinspecteurs.
    - De vergadering wordt geleid door de directeur recherche & informatiebeheer. Op deze vergadering geven alle operationele diensten feedback over de lopende dossiers, wordt hierover informatie uitgewisseld en worden werkafspraken gemaakt.

Basisoverlegcomité

Minstens twee keer per jaar overleggen het politiecollege en de korpschef met de vakorganisaties in een basisoverlegcomité (BOC). Op het vlak van preventie en bescherming op het werk, zijn het globaal preventieplan, de jaaractieplannen en de bijhorende jaar- en kwartaalverslagen vaste agendapunten waarvoor de interne preventieadviseur mee aansluit.

Verder bespraken we de afgelopen periode op het BOC onder andere voorstellen tot aanpassing van de personeelsformatie en de nota's over telewerk, sportbeleid en de inzet van bodycams.

Open en verbindend communiceren

Onze leidinggevenden hanteren een opendeurstrategie en zijn zeer toegankelijk. Tijdens acties, ordediensten en evenementen zijn ze actief op het terrein aanwezig.

De architectuur van ons nieuw hoofdcommissariaat faciliteert deze openheid: het vele glas zorgt voor transparantie en er is ruimte voor onderlinge informele communicatie. Je kan ook samen met je collega's sporten in de fitnessruimte, met z'n allen eten in de ruime en aangename eetzaal of mekaar ontmoeten in één van de koffiehoeken.

Mogelijkheden scheppen om samen te communiceren is één ding. Goed en verbindend communiceren zo mogelijk nog belangrijker. Met ons managementteam gaven we alvast het goede voorbeeld en volgden we samen een opleiding verbindend communiceren. Voor alle andere collega's investeerden we in een praktijkgerichte communicatietraining voor politiemensen, verzorgd door een collega op rust die voorheen onderhandelaar was bij de speciale eenheden.

Groei in een aangename werkomgeving

Hierboven kon je lezen hoe we inzetten op het coachen en ontwikkelen van onze medewerkers. Groei wordt bevorderd in een omgeving waarin mensen zich prettig voelen. Daarom hechten we veel belang aan aangename werkomstandigheden. Een inspirerende werkomgeving stimuleert medewerkers om mee te denken en hun volledige potentieel te benutten.

#4 CONSOLIDEREN VAN ONZE 'LICENSE TO OPERATE'

In het zonaal veiligheidsplan 2020-2025 schreven we dat niet alleen de politie verantwoordelijk is voor veiligheid en leefbaarheid. Ook onze inwoners zijn daar actief bij betrokken. Om dat te kunnen zijn, verwachten ze van ons transparantie, dialoog en samenwerking. Dit alles moet ervoor zorgen dat onze inwoners ons een 'license to operate' geven: hun mandaat aan de politie om op te treden.

De politiezone Schelde-Leie heeft altijd een cultuur van transparantie en samenwerken gekend. En dat was de afgelopen periode niet anders: we werkten samen met collega's dichtbij en verderaf, met onze overheden, partners en vooral met onze inwoners. We schreven hier al uitgebreid over in hoofdstuk 2.6 (Samenwerking).

Dankzij het samenbrengen van talenten in de directie communicatie & innovatie, konden we ook onze externe communicatie nog verder versterken. Via onze vele (digitale) communicatiekanalen kunnen we onze inwoners niet alleen op de hoogte houden van onze werking, maar ook met hen in dialoog treden. Hierover kon u al meer lezen bij het item 'communicatie en pers' in hoofdstuk 2.5 (Dienstverlening en werking).

#5 COVID-19

Op 16 maart 2020 ging ons land in lockdown door de coronapandemie. Ook in onze politiezone beheerste deze ongeziene crisis vanaf dan de dagelijkse werking.

Vanaf het begin van de crisis stelden we drie doelstellingen voorop:

- **Het garanderen van de continuïteit van onze dienstverlening.**
- **Klaar zijn om de extra taken tijdens de crisis uit te voeren.**
- **De gezondheid en het welzijn van onze medewerkers beschermen.**

Binnen het managementteam werden twee keer per week de nodige maatregelen (online) besproken, gecoördineerd en opgevolgd. De eerste versie van onze 'korpsnota corona' verscheen op 13 maart 2020. De laatste, versie 49, op 10 maart 2022. We namen onder meer deze maatregelen...

Continuïteit van onze dienstverlening

- Versneld invoeren van digitale manieren om samen te werken, zoals online vergaderen via Teams. Iedere ochtend werd er een digitale briefing voor alle medewerkers gehouden.
- Start van het onthaal op afspraak: een afspraak maken kan online of telefonisch.
- Eerste telewerknota.
- Uitbreiden van het al bestaande mobile office-systeem, waardoor nog meer medewerkers via een laptop plaatsonafhankelijk kunnen werken.

Uitvoeren van extra taken

- Verhoogd uitvoeren van toezichten: in 2020 werden door onze ploegen op het terrein 8.887 toezichtsopdrachten uitgevoerd, bijna drie keer zoveel als in 2019 (3.071), voornamelijk door extra controles op naleving van de covid-maatregelen.
- Tussen maart 2020 en april 2021 schreven we 575 processen-verbaal uit voor covid-overtredingen.
- Opstellen van een maandelijks covid-rapport voor het politiecollege.
- Waar nodig werden via bestuurlijke handhaving extra maatregelen opgelegd, zoals een sluitingsuur voor winkels aan tankstations in Sint-Martens-Latem vanwege overlast door de sluiting van de horeca.
- Beveiligen van de vaccinatiecentra.
- Communicatie met de bevolking over de covid-maatregelen via onze sociale media.

Gezondheid en welzijn van onze medewerkers

- Aankoop van beschermingsmiddelen (mondmaskers, ontsmettingsgel,...) en andere preventieve maatregelen (vaccinaties, zelftests,...).
- Opzetten van een interne contacttracing.
- Kleine welzijnsmomenten, zoals een onlinequiz van ons welzijnsteam ter vervanging van onze jaarlijkse teambuilding, een pakket met lekkers om de moeilijke dagen door te komen en online afscheidsmomenten voor collega's die met pensioen gingen.

Impact op het terrein

- Een daling van het aantal interventies in 2020 met 33% door de lockdowns.
- Een significante daling van het aantal inbraken. In 2021 telden we 106 inbraken en inbraakpogingen: het laagste aantal ooit, 30% minder dan in 2019 (152).
- Een sterke stijging van cybercriminaliteit in 2020 met 55% meer aangiften dan het jaar voordien.
- Een daling van het aantal verkeersongevallen in 2020 met een kwart ten opzichte van 2019. Verhoudingsgewijs raakten wel meer fietsers betrokken bij de ongevallen.
- In 2020 waren we slechts op 4 evenementen aanwezig. In 2024 waren dat er 44.

Nu we terugkijken op deze periode mogen we besluiten dat onze politiezone de covid-crisis goed heeft doorstaan. Het nauwgezet opvolgen, de korte communicatie- en beslissingslijnen en de grote flexibiliteit van onze medewerkers maakten daarbij het verschil.

We onthouden ook de goede samenwerking met onze bestuurlijke en gerechtelijke overheden en de samenwerking met collega's. Zo kregen we via het CSD Oost-Vlaanderen steeds accurate informatie over de geldende regels en up-to-date cijfermateriaal.

Onze reguliere werking is nooit in het gedrang gekomen en we konden zelfs verder werken aan onze toekomstplannen, zoals de bouw van het nieuwe hoofdcommissariaat. De crisis zorgde ook voor het versneld invoeren van een aantal zaken, zoals het onthaal op afspraak en de dagelijkse online briefing.

#6 MANAGEMENT VAN MIDDELEN

Een nieuw hoofdcommissariaat

De grootste logistieke uitdaging tijdens de afgelopen beleidsperiode was zonder twijfel de bouw van ons nieuwe hoofdcommissariaat. Het oude gebouw, de voormalige rijkswachtbrigade in de toenmalige gemeente De Pinte, was verouderd en te klein geworden.

De plannen voor een nieuw hoofdcommissariaat werden in 2017 voor het eerst concreet met de aankoop van bouwgrond in de Weefstraat. In de daaropvolgende jaren gaven we de overheidsopdracht verder vorm voor de bouw ervan.

De korpschef volgde het project op, samen met de werkgroep nieuwbouw. De werkgroep kon op haar beurt een beroep doen op een advocatenkantoor voor juridische expertise en op een studiebureau voor de technische begeleiding. Ook onze medewerkers werden intensief bij het hele traject betrokken. We maakten ook dankbaar gebruik van de ervaringen van collega's uit andere politiezones die eerder al een gelijkaardig traject doorliepen.

Naast de klassieke hoofdbrekers en onvoorziene omstandigheden die een dergelijk project met zich meebrengen, maakten de covid-crisis en de oorlog in Oekraïne (stijgende bouwprijzen) het er niet eenvoudiger op. Dit alles was dan ook niet mogelijk geweest zonder de steun en grote betrokkenheid van het politiecollege en de politieraad. De stand van zaken rond de nieuwbouw was een vast agendapunt op beide vergaderingen.

Twee jaar na de eerste spadesteek volgde in maart 2023 de voorlopige oplevering en op 13 juni 2023 konden we verhuizen. Ook deze logistieke operatie verliep zonder problemen dankzij de inzet van de leden van de werkgroep en alle collega's. In juli werd het oude hoofdcommissariaat verkocht en in september van hetzelfde jaar mochten we het nieuwe gebouw officieel en feestelijk openen.

We beschikken nu over een modern, duurzaam en centraal gelegen hoofdcommissariaat. Een aangename werkplek die een professionele dienstverlening mogelijk maakt.

Centraal gelegen

Het nieuwe gebouw in de Weefstraat in Nazareth-De Pinte ligt in het midden van de politiezone langsheen de N60. Door de centrale ligging en de nabijheid van grote verbindingswegen kunnen onze politieploegen zich snel verplaatsen en is het hoofdcommissariaat makkelijk te bereiken voor alle inwoners van onze gemeenten.

Professionele dienstverlening

Het gebouw is ontworpen om een professionele werking van de politie te ondersteunen. De indeling is gebaseerd op onze werkprocessen en logische looplijnen.

Er is een ruime ondergrondse garage en er zijn parkeerplaatsen buiten, inclusief laadpalen voor elektrische politievoertuigen. Het cellencomplex is volledig uitgerust met afzonderlijke verhoorlokalen en een ruimte voor consultaties tussen verdachte en advocaat. Inwoners kunnen op een correcte manier worden ontvangen en hun verhaal in alle privacy doen.

Er is nu ook ruimte om het politiecollege en de politieraad in het hoofdcommissariaat te laten plaatsvinden, waardoor onze overheden letterlijk en figuurlijk dichter bij de dagelijkse werking van de politie komen.

Aangename werkplek

Het hoofdcommissariaat is een aangename werkplek met veel licht en ruimte, voorzien van de juiste faciliteiten. Landschapskantoren worden afgewisseld met individuele kantoren en concentratiewerkplekken en er zijn voldoende ruime vergaderzalen. Er is nieuw en ergonomisch kantoormeubilair, met bureaus waaraan je afwisselend zittend of staand kan werken.

De ruime eetzaal met terras biedt een mooi uitzicht op de Integravijver en op iedere verdieping is er een koffiehoek voorzien. Daarnaast zijn er moderne en voldoende kleedruimtes met douches en is er een fitnessruimte.

Moderne technologie

Moderne toegangscontrole en camerabewaking zorgen voor een veilige omgeving. Belangrijk werkmateriaal, sleutels en wapens worden opgeborgen in elektronische kasten met toegangscontrole.

Vanuit een moderne controlekamer kan de dagelijkse politiewerking worden gevolgd en aangestuurd. Een nieuwe digitale telefooncentrale verbindt nu alle politieposten en medewerkers met elkaar, zelfs via hun mobiele telefoon. In vergaderzalen en de briefingruimte is alles aanwezig om eenvoudig met meerdere personen online te vergaderen. Zo volgen onze wijkposten iedere morgen online de dagelijkse operationele briefing mee.

Ook in geval van nood kunnen we blijven functioneren dankzij een noodgenerator die de werking van essentiële systemen garandeert bij stroomuitval. Op ICT-gebied is er een niet-overschrijfbaar back-upsysteem dat op een andere locatie is gehuisvest en ook voor de verbindingen via glasvezellijnen is er een back-up. Het hele gebouw, inclusief de kelder, heeft dekking voor gsm en het ASTRID-systeem.

Duurzaam

Het gebouw is ecologisch en duurzaam. Er wordt geen gebruik gemaakt van fossiele brandstoffen en het is een bijna-energieneutraal gebouw. De verharding van de parking is waterdoorlatend en omgeven door groen. Er zijn ook twee groendaken. Regenwater wordt gerecupereerd en het overtollige water loopt naar een wadi. Het gebouw is voorzien van zonnepanelen via een systeem van burgercoöperatie. Bezoekers en collega's die met de elektrische fiets naar het hoofdcommissariaat komen, kunnen hun tweewieler opladen.

Inspiratie voor collega’s

Na de voltooiing van ons nieuwe gebouw mochten we verschillende politiezones met bouwplannen ontvangen op zoek naar ideeën en goede praktijken. Het meest opvallende bezoek was dat van de Duitstalige collega's van de politiezone Weser-Göhl (Eupen).

Duurzame verplaatsingen

We ontwikkelden een langetermijnvisie voor ons voertuigenpark met, met duurzaamheid als een belangrijke insteek. Het plan werd intussen ook uitgerold.

In het managementteam werden de behoeften in kaart gebracht, wat leidde tot het verminderen van één voertuig in ons wagenpark (van 30 in 2020 naar 29 in 2024). En dit ondanks een stijgende personeelsbezetting.

De vier interventievoertuigen worden geleased, gelet op de vele kilometers die ze afleggen. De overige voertuigen zijn eigendom van de politiezone: ze leggen veel minder kilometers af waardoor leasen financieel minder interessant is. Daarnaast beschikken onze medewerkers over twee nieuwe motorfietsen ter vervanging van de twee oude.

Door het opstellen van een investeringsplan over verschillende jaren heen, is de gemiddelde leeftijd van onze voertuigen gedaald van zeven jaar in 2020 naar vier jaar in 2024. Bij aanvang van het vorige veiligheidsplan telde ons wagenpark nog geen enkel duurzamer voertuig. Vandaag staan er vijf volledig elektrische en twee hybride wagens op onze parking. Ook de komende jaren investeren we verder in de vergroening van ons wagenpark.

Dit betekent meteen ook dat we een uitbreiding van de laadcapaciteit voorzien. Bij de bouw van het nieuwe hoofdcommissariaat kozen we ervoor om iets minder laadpalen te plaatsen, zodat dit budget toekomstgericht kon geïnvesteerd worden in een zwaardere hoogspanningscabine. Het plaatsen van twee bijkomende laadpalen werd intussen gegund. Ook in de wijkposten Nazareth en Gavere staan laadoplossingen voor hun elektrische wijkvoertuigen.

Voor de wijkpolitie kochten we zes elektrische fietsen tussen 2020 en 2024. Hierdoor zijn onze wijkinspecteurs meer zichtbaar en aanspreekbaar terwijl ze zich vlot verplaatsen in onze landelijke gemeenten.

In 2025 zal een aanzienlijk deel van ons wagenpark worden uitgerust met de nieuwe politiestriping (battenburgpatroon).

Investeren in digitaliseren

Afgezien van een aantal uitzonderingen werden de meeste vaste pc’s intussen vervangen door laptops. Via het mobile office systeem hebben onze medewerkers met hun mobiele toestellen overal toegang tot het politienetwerk. Hiervoor investeerden we ook in bijkomende servercapaciteit. Dit alles sluit aan bij onze visie om meer mobiel en tijds- en plaatsonafhankelijk te werken. Op kantoor kan men de laptops aansluiten op een dockingstation voor meer werkcomfort.

Voor de laptops en smartphones werden de modaliteiten m.b.t. het gebruik en het ter beschikking stellen ervan in een korpsnota gegoten. Laptops worden in principe na vijf jaar vervangen, voor smartphones voorzien we een afschrijfperiode van drie jaar.

We investeerden in beveiliging, onder meer met een cybersecurity assessment en hardware (bv. firewalls en back-upsystemen). Verder kochten we beveiligingssoftware aan voor al onze toestellen en scant een monitoringtool onze systemen permanent op kwetsbaarheden.

Voor onze recherchedienst investeerden we de afgelopen jaren sterk in digitale forensische hard- en software. Hiermee kunnen onze onderzoekers snel en eenvoudig aan de slag met digitaal bewijs afkomstig van computers en smartphones.

Je kon eerder al lezen dat we nu werken met diverse softwareprogramma's die onze werkprocessen efficiënter maken (bv. Focus van de politiezone Antwerpen). Verder kwam er een nieuwe versie van het programma om digitale verkeersschetsen te maken, een programma om online afspraken te maken, een e-notuleringssysteem voor het politiecollege en -raad en een nieuw boekhoudprogramma.

Modern & kwalitatief materiaal

Opdat onze medewerkers met modern en kwalitatief materiaal hun opdrachten uitvoeren, deden we de afgelopen periode ook nog andere aankopen. Hieronder een overzicht van de meest belangrijke:

- In 2020 kochten we bodycams aan voor de operationele diensten van het hoofdcommissariaat. In 2025 kwamen daar nog bodycams bij voor onze wijkposten.
- In 2020 werden vier AED-toestellen aangekocht om er onze interventievoertuigen mee uit te rusten. Ook in het onthaal van ons hoofdcommissariaat is er een AED-toestel aanwezig.
- Naast de noodzakelijke vervangingen van vervallen kogelwerende vesten, kochten we in 2021 acht bijkomende collectieve kogelwerende vesten en werden een aantal bestaande aangepast om te voldoen aan de nieuwe bepalingen uit de omzendbrief GPI 95.
- Sinds 2021 beschikken we over bijkomende alcoholsnuffelaars en betaalterminals in het kader van de verkeershandhaving. In 2024 werd dit aangevuld met een verkeersanalysetoestel en vier borden die de resultaten van snelheidscontroles weergeven.
- In de periode 2020-2022 werden alle mobiele radioposten vernieuwd.
- In 2024 kochten we nieuwe verkeerskledij aan. De oude was niet alleen versleten, ze voldeed ook niet aan de huidige Europese normen.
- In 2025 zijn alle holsters en wapengordels van de operationele medewerkers vernieuwd. Op ieder dienstwapen is ook een lamp voorzien.
- Er werd budget voorzien om in 2025 het toestel voor het nemen van vingerafdrukken (LiveScan) te vervangen.

Financiën

De gemeenten van onze politiezone hebben de afgelopen periode aanzienlijk geïnvesteerd in de middelen van de politiezone: de bouw van een nieuw hoofdcommissariaat, het vernieuwen van het wagenpark en de verdere digitalisering. Maar ook in mensen: de personeelsformatie werd grotendeels ingevuld, we konden een aantal bijkomende experts aanwerven en we investeerden in het welzijn en de competenties van onze mensen. Het is dan ook belangrijk om zuinig en kostenefficiënt te werken.

Aan de hand van de kwartaalrapportering van onze dienst financiën houden we de uitgaven regelmatig tegen het licht. Zo kon onze politiezone bijvoorbeeld tijdig inspelen op de stijgende rente en zijn we overgeschakeld van een variabele rentevoet naar een voordeligere vaste rentevoet voor de financiering van ons nieuw gebouw.

Verschillende lopende contracten werden herbekeken, waardoor kosten werden bespaard of een betere prijs-kwaliteitverhouding kon bedongen worden. Zo kozen we voor het verzenden van poststukken een andere operator en lieten we een nieuwe overheidsopdracht uitschrijven voor onze arbeidsongevallenverzekering en voor onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De wijzigingen in de personeelsformatie gingen niet alleen over bijkomende capaciteit en kosten, maar ook over een slimme transformatie van bestaande profielen.

Door de samenwerking met anderen deelden we de kosten waar mogelijk. Samenwerkingen zoals met de politiezone Deinze-Zulte-Lievegem voor het opsluiten en bewaken van bestuurlijk gearresteerde personen, het gebruik van raamcontracten met gunstige prijzen en de samenwerking met de gemeente Nazareth voor het onderhoud van onze gebouwen, zijn daar mooie voorbeelden van.

We benadrukken deze cultuur van kostenbewustzijn ook bij onze medewerkers. Tegenover het engagement van onze overheden om te investeren, staat ons engagement om goed met deze middelen om te gaan (zoals we dat ook bij ons thuis zouden doen).

Dit betekent bijvoorbeeld dat we laptops en mobiele telefoons na hun voorziene afschrijftermijn blijven gebruiken als ze nog goed functioneren en veiligheidsupdates gegarandeerd zijn. Of dat we geen duur programma aanschaffen om verkeersongevallen op kaart te tonen als dat ook kan met een gratis oplossing (ook al betekent dit minder toeters en bellen).

We proberen kostenbewust te werken door slimme en creatieve keuzes te maken. We bespaarden verschillende tienduizenden euro's uit door geen plafonds in het nieuwe hoofdcommissariaat te voorzien in de gangen waar geen publiek komt. Er staan ook nergens individuele printers op de werkplekken: per verdieping is er één centraal punt waar men kan printen en kopiëren. Ook individuele vuilbakjes zal je in onze kantoren niet vinden. Er is één centraal afvalpunt per verdieping. Dat spaart niet alleen werk uit voor de poetsmedewerkers, de extra stappen per dag zijn ook nog eens gezond!



04 nieuwe beleids periode



methodologie
doelstellingen

#1 FENOMENEN

De keuze voor de nieuw te weerhouden prioritaire fenomenen werd gemaakt na een grondige analyse van de **objectieve criminaliteitscijfers, de resultaten van de veiligheidsmonitor, de feedback van inwoners en medewerkers en de verwachtingen en richtlijnen van onze overheden.**

Nationaal Veiligheidsplan

7 Veiligheidsthema's

	PDK	INWONERS	MEDEWERKERS	CIJFERGEGEVENS	POLITIEZONE
Georganiseerde criminaliteit	⊗ **prioriteit**				
Cybercriminaliteit	⊗ **prioriteit**	x	x	x	⊗ **prioriteit**
Radicalisering, gewelddadig extremisme en terrorisme	⊗ **prioriteit**				Via LIVC-R
Geïntegreerd grensbeheer					
Verkeersveiligheid	⊗ **prioriteit**	x	x	x	⊗ **prioriteit**
Sociale en fiscale fraude	x aandachtspunt				
Intrafamiliaal geweld en seksueel geweld	⊗ **prioriteit**				x aandachtspunt

Uiteindelijk werden volgende drie prioritaire fenomenen weerhouden: verkeersonveiligheid, woninginbraken en cybercrime.

Deze drie prioritaire fenomenen willen we de komende zes jaar projectmatig aanpakken en opvolgen aan de hand van actieplannen. Daarnaast zullen we in onze reguliere werking bijzondere aandacht hebben voor de aanpak van drugs, intrafamiliaal geweld en lokale (overlast)problemen.

#2 DIENSTVERLENING & WERKING

In het begin van dit zonaal veiligheidsplan kon je al lezen dat we een nieuw mission statement schreven. Het beginpunt daarvoor waren de verwachtingen van al onze belanghebbenden. Dit wordt dan ook de leidraad voor onze dagelijkse werking.

We formuleerden voor elk van onze basisfunctionaliteit een aantal belangrijke aandachtspunten.



#3 INTERNE PRIORITEITEN

Met de verkregen inzichten en na evaluatie van het vorige zonaal veiligheidsplan, konden we voor de interne werking drie prioriteiten bepalen:

- **Ondersteunen van onze medewerkers in de ontwikkeling van hun interpersoonlijke vaardigheden (people skills).**
- **Optimaliseren en digitalisering van onze werkprocessen (systemen).**
- **Het opvolgen van de ontwikkelingen in een politielandschap dat volop in beweging is.**



onze nieuwe doelstellingen

In wat nu volgt, geven we meer duiding over de gekozen prioriteiten, aandachtspunten en de daaraan gekoppelde doelstellingen.

#1 FENOMENEN

Verkeersveiligheid

Context

Verkeersveiligheid is voor ons een prioriteit. Want, verkeersongevallen hebben een grote impact op de veiligheid en het welzijn van onze inwoners. Daarnaast bevestigen de veiligheidsmonitor en de gesprekken met inwoners dat onaangepaste snelheid, hinderlijk parkeren en zwaar vervoer als problemen worden ervaren. Ze benadrukken dat de aanwezigheid van de politie in het straatbeeld en rond de schoolomgeving cruciaal is om het gedrag van weggebruikers te veranderen.

Onze politiezone wordt doorkruist door een aantal belangrijke verkeersaders zoals de N43 en de N60. Hoewel de objectieve cijfers aantonen dat het aantal verkeersongevallen met stoffelijke schade en lichamelijk letsel gedaald zijn, is het werk nog niet af. Zo stelde de Vlaamse overheid als doelstelling om het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel tegen 2030 met 50% te verminderen (in vergelijking met 2019).

Ook het nationaal veiligheidsplan en het arrondissementeel veiligheidsplan zien de strijd tegen de zogenaamde 'killers in het verkeer' als prioritair.

Strategische doelstelling

De politiezone Schelde-Leie wil bijdragen aan het beheersen van het fenomeen 'verkeersongevallen met lichamelijk letsel' in onze gemeenten.

Aanpak en opvolging

De invulling en opvolging van het actieplan verkeersveiligheid gebeurt onder leiding van de directeur interventie- & verkeerspolitie. Om het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel te verminderen zal de politiezone daarbij inzetten op:

- Preventieve maatregelen, zoals verkeerseducatie en informatieverstrekking aan verschillende doelgroepen.
- Er is de nodige aandacht voor de samenwerking met de scholen en de verkeersveiligheid rond schoolomgevingen.
- Uitvoeren van controleacties gericht op de killers in het verkeer: snelheid, drugs en alcohol en afleiding achter het stuur.
- Inzetten op het verhogen van de (objectieve en subjectieve) pakkans.
- Aanpakken van gevaarlijk en verkeersonveilig gedrag op plaatsen en op momenten waar het risico op verkeersongevallen en -overlast het grootst is.
- Aanpakken van verkeerscriminelen.
- De problematiek van het zwaar vervoer.
- Verder versterken van de samenwerking met lokale besturen m.b.t. verkeersveiligheid.
- Adviseren van onze overheden en andere relevante partners om te komen tot structurele oplossingen voor verkeersonveilige situaties.
- Inzetten van nieuwe technologieën waar nuttig en mogelijk.

Woninginbraken

Context

Inbraken dragen aanzienlijk bij tot het onveiligheidsgevoel van onze inwoners. Uit de veiligheidsmonitor leren we dat woninginbraken door 35% van de respondenten als een ernstig buurtprobleem wordt ervaren. Het staat dan ook op de tweede plaats in hun top 5 (na verkeersveiligheid).

Misdrijven tegen eigendommen worden als prioriteit weerhouden in het nationaal veiligheidsplan.

In de eerder vermeldde objectieve cijfers scoort onze politiezone binnen Oost-Vlaanderen vrij hoog: we staan op plaats 4 als we kijken naar het aantal inbraken per 1.000 inwoners. Ondanks een daling van het aantal inbraken in het afgelopen decennium, blijft onze politiezone kwetsbaar voor rondtrekkende inbrekers vanwege het semiresidentiële karakter en de nabijheid van belangrijke verkeersassen.

Dit alles doet ons besluiten dat dit fenomeen nog steeds een significant en specifiek probleem is voor onze politiezone.

Strategische doelstelling

De politiezone Schelde-Leie wil bijdragen aan het beheersen van het fenomeen 'woninginbraken' in haar gemeenten.

Aanpak en opvolging

De invulling en opvolging van het actieplan woninginbraken gebeurt onder leiding van de directeur wijk- & sociale politie. Naast het verderzetten en optimaliseren van de huidige preventieve (diefstalpreventieadvies, afwezigheidstoezicht,...) en repressieve acties (gerichte controles en patrouilles, onderzoek door de recherchedienst,...) zal het actieplan onder meer aandacht hebben voor:

- Inzetten op sensibilisering en verhogen van de bereidheid tot het melden van verdachte situaties.
- De preventiemogelijkheden (diefstalpreventieadvies, vakantietoezicht, BIN-werking,...) verder bekend maken bij onze inwoners.
- Zichtbare aanwezigheid van de politie in het straatbeeld om het gevoel van veiligheid te verhogen en potentiële inbrekers te ontraden.
- Het proces doorlichten voor het vaststellen, het onderzoeken en de nazorg en verbetervoorstellen formuleren.
- De mogelijke verdere inzet van innovatieve technologieën om inbraken te voorkomen en op te sporen.

Cybercrime

Context

Cybercrime is nog steeds een groeiend fenomeen dat bovendien een grote impact heeft. Sinds 2014 is het aantal misdrijven met een ICT of online element vervijfvoudigd. Oplichting via internet en alle verschillende vormen van phishing staan daarbij bovenaan in de lijst met criminaliteitscijfers. Ze veroorzaken aanzienlijke financiële schade en treffen een breed scala aan slachtoffers.

Onze inwoners maken zich zorgen over hun digitale veiligheid. Uit de veiligheidsmonitor bleek dat 56% al slachtoffer werd van een poging tot phishing en 21% van oplichting via het internet.

Cybercrime wordt dan ook zowel in het nationaal als in het arrondissementeel veiligheidsplan naar voren geschoven als prioriteit. Een multidisciplinaire aanpak is daarbij noodzakelijk.

Strategische doelstelling

De politiezone Schelde-Leie wil bijdragen aan het beheersen van het fenomeen 'cybercriminaliteit' in haar gemeenten.

Aanpak en opvolging

De invulling en opvolging van het actieplan cybercrime gebeurt onder leiding van de directeur recherche & informatiebeheer. De nadruk zal daarbij onder meer liggen op:

- Het blijven inzetten op bewustwording en het nemen van preventieve maatregelen tegen cybercriminaliteit, zowel online als in de fysieke wereld.
- Het verhogen van de aangiftebereidheid bij misdrijven om meer en sneller zicht te krijgen op het fenomeen.
- Het verbeteren van de vaststellingen en onderzoeken.
- Zorgen voor de noodzakelijke expertise in deze snel wijzigende en complexe materie.
- Investeren in de technologie om digitaal bewijsmateriaal te verzamelen.
- Zorgen voor een snelle beeldvorming en informatie-uitwisseling met andere betrokken (politie)diensten, zodat snel ingrijpen mogelijk is.
- Focus op het recupereren van het financiële nadeel van de slachtoffers en het verzamelen van digitale sporen richting de daders.
- Versterken van de samenwerking met externe partners en doelgroepen, zowel lokaal als daarbuiten.
- Aandacht voor de cyberveiligheid van de eigen systemen, zowel door het nemen van technische maatregelen als door het verhogen van het risicobewustzijn.

Aandachtspunten in de reguliere werking

Aanvullend op de voornoemde prioritaire onveiligheidsfenomenen, kwamen er in de aanloop naar dit zonaal veiligheidsplan nog drie thema's bovendrijven waaraan we aandacht willen besteden. Ze vragen geen projectmatige aanpak in actieplannen, maar worden aandachtspunten in onze dagelijkse werking.

In overleg met de zonale veiligheidsraad werden deze weerhouden:

- Lokale overlastproblemen - zoals fietsdiefstallen aan stations, sluikstorten, vandalisme, overlast door hangjongeren,... - worden van nabij opgevolgd door de wijkdiensten onder leiding van de directeur wijk- & sociale politie. Telkens zal samen met alle betrokken partijen worden gezocht naar een aanpak op maat.
- Intrafamiliaal geweld - een belangrijk maatschappelijk probleem - wordt opgevolgd door het team jeugd & gezin, eveneens onder leiding van de directeur wijk- & sociale politie.
- Het drugsfenomeen wordt opgevolgd door meerdere diensten, waaronder de recherchedienst, het team jeugd & gezin, de verkeersdienst en het PROA-team. Ook hiervoor wordt nauw samengewerkt met externe partners.

#2 DIENSTVERLENING & WERKING

Basisfunctionaliteiten

Wij blijven de dienstverlening aan onze inwoners verfijnen. Hieronder sommen we per basisfunctionaliteit de aandachtspunten op voor de komende beleidsperiode.

Interventie

- Zorgen voor korte aanrijtijden en het kwalitatief uitvoeren van interventies met een optimale informatiedoorstroming van en naar de andere operationele diensten.
- Zijn er geen interventies, dan wordt er maximaal gepatrouilleerd en worden er controles uitgevoerd (politie voldoende aanwezig in straatbeeld). De interventie-inspecteurs werken daarbij informatiegestuurd en zijn dus hoofdzakelijk aanwezig op die plaatsen die een bijzondere politionele aandacht vereisen.
- Inzetten op het proactief speuren naar onveiligheidsfenomenen.

Onthaal

- Instaan voor een kwalitatief zonaal- en wijkonthaal waar klantgerichtheid - en dus het helpen oplossen van de problemen van onze inwoners - op de eerste plaats staat.
- De medewerkers van het onthaal weten goed welke procedures moeten gevolgd worden en hoe ze de juiste informatie kunnen meegeven.
- Burgers moeten snel en op voldoende tijdstippen de mogelijkheid hebben om een afspraak te maken.

Verkeer

- Uitvoeren van de voorziene maatregelen in het actieplan verkeersveiligheid in samenwerking met de interventie- en wijkpolitie.
- Zorgen voor de nodige expertise in verkeersmateries binnen de directie met als doel:
    - Informeren van onze inwoners.
    - Advies geven aan onze lokale besturen.
    - Op de hoogte houden van onze medewerkers door interne opleidingen en ze de nodige informatie en documenten ter beschikking stellen.
- Uitdragen van de visie van de politiezone in de aanpak van overtredingen: focus op gevaarlijk en verkeersonveilig gedrag en dit op een correcte wijze.

Wijkpolitie

- Problemen van veiligheid en leefbaarheid in de wijken detecteren en bijdragen aan structurele oplossingen samen met interne en externe partners (multidisciplinair). Onze lokale besturen (en hun adviesorganen) zijn daarbij een belangrijke partner.
- Initiatieven nemen om de wijkinspecteur nog meer gekend, zichtbaar en aanspreekbaar te maken bij onze inwoners. Dit zowel fysiek (bv. via schooltoezicht, aanwezigheid op evenementen en klantvriendelijk onthaal) als digitaal (de digitale wijkinspecteur).

- Instaan voor de verdere uitbouw van de bestuurlijke handhaving binnen de politiezone i.s.m. het ARIEC.

Openbare orde

- De lokale gebeurtenissen en evenementen op een kwaliteitsvolle manier beheren in overleg met de lokale besturen (multidisciplinaire voorbereiding en evaluatie).
- Zorgen dat onze politiezone haar rol kan spelen in de noodplanning. De nodige systemen en informatie zijn beschikbaar en gekend bij de betrokken medewerkers. De medewerkers beschikken bovendien over de nodige vaardigheden op dit vlak.

Slachtofferbejegening & sociale politie

- Het bieden van kwalitatieve ondersteuning aan slachtoffers en nabestaanden bij misdrijven en ingrijpende gebeurtenissen.
- Opvolgen, bijdragen aan en implementeren van bovenzonale initiatieven zoals de ketengerichte aanpak intrafamiliaal geweld, mobiel stalkingalarm, huisverbod, mobiele urgentieteams psychiatrie (PAKT),...
- Nauwe contacten onderhouden met de twee jeugdinstellingen op ons grondgebied.
- De brug vormen tussen de politie, preventiediensten en hulpverlening.

Recherche

- Door een goed recherchemanagement en dossierbeheer ervoor zorgen dat de beschikbare recherchecapaciteit voornamelijk wordt ingezet om:
    - Daders van woninginbraken en zware diefstallen te vatten.
    - Het fenomeen cybercriminaliteit aan te pakken:
        - Zoveel mogelijk nadeel recupereren voor de slachtoffers.
        - Eerstelijnsactoren vatten, zoals moneymules, cashers en valse bankmedewerkers.
        - Nuttige info verzamelen richting de bovenbouw van criminele organisaties voor de collega's van de federale gerechtelijke politie.
    - Verder onderzoek voeren naar misdrijven die de fysieke of psychische integriteit aantasten.
- Aandacht voor en inzetten van nieuwe technologieën.
- Aandacht voor buitgerichte recherche.

#3 INTERNE PRIORITEITEN

People skills

Context

Door de personeelsevoluties van de afgelopen jaren zijn we een 'jonge' organisatie met veel nieuwe medewerkers en leidinggevenden. Uit de workshops met de medewerkers en in de welzijnsbevraging hoorden we hun duidelijke nood aan ondersteuning in een functie waarbij soms moeilijke keuzes moeten gemaakt worden.

We willen onze leidinggevenden helpen ontwikkelen in hun leiderschapsvaardigheden met de nieuwe leiderschapsvisie van de geïntegreerde politie als basis. Het is voor ons cruciaal om een cultuur van samenwerking, integriteit en professionaliteit te bevorderen. Leidinggevenden spelen een sleutelrol in het uitdragen van de waarden en visie van onze politiezone en in het motiveren en begeleiden van hun teams. It starts at the top!

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers assertief en verbindend kunnen communiceren. Dit draagt bij aan een betere samenwerking, intern en extern. Het zorgt ervoor dat medewerkers effectief kunnen optreden in verschillende situaties. Goede communicatievaardigheden zijn essentieel voor het opbouwen van vertrouwen en het bieden van een hoogwaardige dienstverlening.

Meer in het algemeen willen we onze medewerkers ondersteunen bij hun ontwikkeling en groei. Daarbij is het versterken van hun veerkracht niet onbelangrijk. Dit om hen te helpen omgaan met stress en uitdagingen en zo bij te dragen aan hun welzijn en prestaties. Een organisatie met veerkrachtige medewerkers, maakt ons sterker om toekomstige gebeurtenissen en omstandigheden op te vangen.

Strategische doelstellingen

- **Inzetten op de ontwikkeling van vaardigheden en ondersteuning van leidinggevende medewerkers gebaseerd op de nieuwe leiderschapsvisie van de geïntegreerde politie.**
- **Inzetten op de ontwikkeling en ondersteuning van medewerkers om assertief én verbindend te communiceren.**
- **Medewerkers ondersteunen in het ontwikkelen van veerkracht en groei.**

Aanpak en opvolging

De invulling van het actieplan people skills wordt uitgewerkt door de directeurs PLF en interventie- & verkeerspolitie. In de eerstvolgende zonale veiligheidsraad in 2026 wordt het actieplan gepresenteerd met de verdere vertaling naar operationele doelstellingen voor de komende zes jaar.

Systemen

Context

Naast het ontwikkelen van de interpersoonlijke vaardigheden van onze medewerkers, is het verder optimaliseren en digitaliseren van onze interne processen essentieel. Het belang van het werken met en het benutten van de mogelijkheden van toepassingen zoals Focus en Microsoft 365 Copilot, zal de komende beleidsperiode alleen maar toenemen.

De hoeveelheid aan informatie die we dagelijks moeten verwerken, groeit aanzienlijk. Het is daarom essentieel om als organisatie efficiënt te werken en de administratieve lasten te verminderen. We moeten nagaan hoe nieuwe ontwikkelingen, zoals artificiële intelligentie (AI), ons daarbij kunnen helpen.

In dit tijdperk van snelle digitale veranderingen en mogelijkheden is het permanent ontwikkelen van vaardigheden een basisvereiste. Daarnaast moeten onze medewerkers kunnen beschikken over een goed kennisbeheer, voor ons een prioriteit. Ze moeten over de diverse politiematerie snel en overal de juiste informatie en procedures vinden.

Tot slot is het verder ontwikkelen van onze stuurborden een werkpunt. Zo kunnen we de doelstellingen op korte en lange termijn opvolgen in de aanpak van onveiligheidsfenomenen, het verbeteren van de dienstverlening en de interne werking. Een hulp om nog beter en geïnformeerd beslissingen te nemen, onze prestaties te evalueren en onze werking continu te verbeteren.

Strategische doelstellingen

- **Verder optimaliseren en digitaliseren van onze interne processen. Benutten van de mogelijkheden van Focus, Microsoft 365 Copilot,… en nagaan hoe AI ons hierbij kan assisteren.**
- **Ontwikkelen van digitale skills bij de medewerkers.**
- **De verdere uitbouw van een goed kennisbeheer.**
- **Ontwikkelen van stuurborden die ons in staat stellen gegevens permanent en structureel bij te houden om onze werking te monitoren op korte en lange termijn.**

Aanpak en opvolging

De invulling van het actieplan systemen wordt uitgewerkt door de directeurs strategie & beleid en communicatie & innovatie. In de eerstvolgende zonale veiligheidsraad in 2026 wordt het actieplan gepresenteerd met de verdere vertaling naar operationele doelstellingen voor de komende zes jaar.

Politionele landschap

Context

Bij het opstellen van dit zonaal veiligheidsplan is het politielandschap in volle beweging. Het regeerakkoord wil het draagvlak vergroten '*om de noodzakelijke stap te zetten naar grotere en performantere politiezones'*. De regering is er immers van overtuigd dat schaalvergroting leidt tot een meer eenvormig beleid, waarbij men efficiënter en menselijker kan omspringen met personeel en middelen. Er kan ook ingezet worden op specialisatie zonder hierbij afbreuk te doen aan de lokale verankering en de gemeentelijke autonomie. De gouverneurs kregen van de regering de opdracht om een fusietraject uit te werken '*voor politiezones waarbij studies al aangetoond hebben dat een schaalvergroting nodig is*'.

Voor wat onze politiezone betreft, mogen we gerust stellen dat ze er vandaag in slaagt om de basispolitiezorg voor haar inwoners te verzekeren. De objectieve criminaliteitsstatistieken, de cijfers over onze interne werking en de resultaten van de laatste veiligheidsmonitor bevestigen dit. Evenwel moeten we ons de vraag durven stellen of ze dat met haar beperkte schaal kan blijven doen. Verschillende signalen vertellen ons immers dat dit steeds moeilijker zal worden. Want, het takenpakket van politiezones wordt steeds groter, complexer en gespecialiseerder. Bovendien blijken politiezones steeds meer op zichzelf aangewezen voor heel wat ondersteunende processen.

De politiezone Schelde-Leie zal dus niet kunnen achterblijven wanneer het politielandschap rondom ons verandert en moet voor die evolutie de komende beleidsperiode de vinger aan de pols houden. Onze inwoners moeten ook in de toekomst kunnen blijven rekenen op een goede en nabije dienstverlening. Dit in combinatie met een performante aanpak van de criminaliteit in hun buurt.

Ook onze medewerkers erkennen het belang en de voordelen van schaalvergroting, maar hechten veel waarde aan de cultuur en de troeven van de huidige politiezone. We willen hen dan ook op de hoogte houden en betrekken bij deze evoluties.

Strategische doelstelling

Opvolgen van het politielandschap voor wat betreft de schaalvergroting van politiezones.

Aanpak

De korpschef en de directeur strategie & beleid volgen dit verder op. Een specifiek actieplan wordt niet opgesteld, maar er wordt wel jaarlijks gerapporteerd aan de zonale veiligheidsraad.



onze nieuwe actieplannen

Zowel de externe fenomenen als de interne prioriteiten (m.u.v. het opvolgen van het politielandschap) worden de komende beleidsperiode gelijklopend opgevolgd aan de hand van een actieplan. Dit biedt structuur, zorgt ervoor dat er doelgericht gewerkt wordt en helpt om een duidelijke tijdspanne aan te houden.

We bepaalden drie externe fenomenen en drie interne prioriteiten. Elk actieplan werd toegewezen aan een lid van het managementteam die de eindverantwoordelijkheid draagt. Voor het aansturen en monitoren van hun actieplan kunnen ze zich baseren op een algemeen kader, het canvas.

Na de goedkeuring van dit zonaal veiligheidsplan, presenteren we deze actieplannen op de eerstvolgende zonale veiligheidsraad in 2026.

Canvas actieplan

[NAAM ACTIEPLAN]	PRIORITEIT
Eindverantwoordelijke	Naam van de persoon die het actieplan zal opvolgen en presenteren op de zonale veiligheidsraad.
Covoorzitter	Naam van de persoon die de eindverantwoordelijke zal ondersteunen bij de uitvoering van het actieplan.
Werkgroep	Leden van de werkgroep.
Contextomschrijving of probleemstelling	Waarom is dit een prioriteit en gaan we het via een actieplan opvolgen?
Doelstellingen en activiteiten	Doelstellingen bepalen waar de komende zes jaar aan gewerkt wordt. De strategische doelstellingen uit het zonaal veiligheidsplan worden verder uitgewerkt in operationele doelen en activiteiten.
Aanpak en opvolging	Opvolging actieplan (minimaal): ▪ 1x per jaar verantwoording aan de zonale veiligheidsraad door elke eindverantwoordelijke. ▪ 3x per jaar strategisch managementteam (= intervisiedag) waarbij de eindverantwoordelijke advies kan vragen en een stand van zaken meegeeft. Werkgroep (minimaal): ▪ 3x per jaar overleg tussen de werkgroep en de eindverantwoordelijke.
Cyclische opvolging	▪ Externe fenomenen: beschrijving van de indicatoren die bijgehouden worden om in te staan voor de opvolging van het fenomeen, doelstellingen en uitgevoerde activiteiten (via stuurborden). ▪ Voor de interne prioriteiten: vorderingen beschrijven in een stappenplan.
Financieel	Specifieke kosten die het actieplan met zich meebrengt zodat deze kunnen worden meegenomen in de begrotingscyclus.



05 goedkeuring ZVP

ZONALE VEILIGHEIDSRAAD	VOOR AKKOORD
Burgemeester Sint-Martens-Latem Voorzitter politiecollege *Pieter Vanderheyden*	
Burgemeester Nazareth-De Pinte *Thomas Van Ongeval*	
Burgemeester Gavere *Karel Hubau*	
Procureur des Konings *Geert Merchiers*	
DIRCO Eerste hoofdcommissaris *Johan De Paepe*	
DIRJUD Eerste hoofdcommissaris *Patrick Willocx*	
Korpschef Hoofdcommissaris *Koen D'Hondt*	

Politie
Schelde-Leie

JOUW VEILIGHEID DAAR GAAN WIJ VOOR!

TEAM SCHELDE-LEIE