



OPDRACHTBRIEF

2020 - 2025



HCP BILLIOUW Peter

Korpschef PZ Spoorkin

| | |
|---|----|
| Deel I Inzake de PZ Spoorkin | 4 |
| Leiderschap | 5 |
| Missie, visie en waarden | 5 |
| Denkkader | 6 |
| Gemeenschapsgerichte politiezorg (GGPZ) | 6 |
| Intelligence led policing (ILP) | 6 |
| Optimale bedrijfsvoering..... | 7 |
| Organisatie | 8 |
| Strategie en beleid | 10 |
| Management van de medewerkers..... | 12 |
| Management van middelen | 15 |
| Financiën | 15 |
| Infrastructuur | 15 |
| Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)..... | 16 |
| Innovatie en digitalisering | 17 |
| Management van processen | 18 |
| De procesarchitectuur van de lokale politie..... | 18 |
| De basisfunctionaliteiten en de kerntaken | 19 |
| Deel II Samenwerking met Partners..... | 20 |
| Samenwerken | 21 |
| Met de federale politie..... | 21 |
| Met de omliggende lokale politiekorpsen..... | 21 |
| De samenwerking | 21 |
| De schaalvergroting..... | 22 |
| Met andere partners | 22 |

Inleiding

Het voorwerp van deze opdrachtbrief

Elk lokaal politiekorps staat onder de leiding van een korpschef. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het lokaal politiebeleid, en meer bepaald, voor de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan.

Hij staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen het lokaal politiekorps en de uitvoering van het beheer van dit korps. Hiertoe kan de burgemeester of het politiecollege hem sommige bevoegdheden delegeren.

In de uitoefening van deze functie is hij verantwoordelijk voor de uitvoering door het politiekorps van de lokale opdrachten, van de richtlijnen met betrekking tot de opdrachten met een federaal karakter enzovoorts.

De wet beschrijft inhoudelijk de opdracht van de korpschef van het lokaal politiekorps op beknopte en formele wijze: leiden en organiseren van het korps en de verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van het (lokaal) politiebeleid en de opdrachten die daaruit volgen.

Omtrent de wijze waarop de korpschef het mandaat dat hij ontvangt moet uitvoeren blijft de wetgever vager - een gemeenschapsgerichte politiezorg vormt het kader en het zonaal veiligheidsplan is de leidraad.

Met onderhavige opdrachtbrief, ter gelegenheid van mijn eerste mandaat, wil ik onze stakeholders inzicht geven in de wijze waarop ik het mandaat wens in te invullen en zetten wij de krachtlijnen uit voor de interne bedrijfsvoering. Daardoor sluit deze opdrachtbrief perfect aan bij het zonaal veiligheidsplan en het toekomstplan die enerzijds de aanpak van de veiligheidsfenomenen vastleggen en anderzijds focussen op de optimalisatie van de interne werking.

De wijziging van de persoonsvorm hierboven is bewust. De korpschef leidt het korps maar daarvoor rekent hij op de medewerking en inzet van elke medewerker. Het spreekt vanzelf dat de krachtlijnen en doelstellingen dan ook het gemeengoed zijn van heel het korps.

Uitgangspunten en ankerpunten

Samen met de talrijke documenten zoals wetgeving, deontologische code, omzendbrieven en richtlijnen dragen de ideeën, inzichten en opinies van mijn medewerkers bij tot het opstellen van deze opdrachtbrief.

Evenzeer is het de vertolking van mijn persoonlijke visie op het invullen van mijn mandaat. De opdracht die ik mijzelf stel is om de PZ Spoorlijn verder te laten evolueren naar een moderne, wendbare en efficiënte organisatie ingebed in een groter geheel om zo een kwaliteitsvol antwoord te bieden op de uitdagingen van de toekomst.

Ankerpunten doorheen de opdrachtbrief zijn een modern politiemangement, doeltreffend en doelmatig, resultaat- en mensgericht en voldoende flexibel om door maatwerk een antwoord te bieden aan lokale eigenheden en wisselende omstandigheden.

Deel I over de interne werking van de PZ Spoorlijn behandelt elk organisatiegebied van het E.F.Q.M.-model terwijl deel II de bijzondere doelstellingen inzake partnerschap vastlegt.

HCP Peter Billiouw, korpschef

DEEL I

INZAKE DE PZ SPOORKIN

De politiezone Spoorkin draagt met fierheid de intern toegekende titel van “kleinste maar fijnste zone”.

Missie: De politiezone legt zich toe op het kwalitatief uitvoeren van de basisfunctionaliteiten: onthaal, interventie, wijk, verkeer, openbare orde, slachtofferbejegening en lokaal onderzoek. Als politiezone willen wij niet alleen werken ten dienste van de gemeenschap, maar als onderdeel van die gemeenschap door ons betrouwbaar, nabij en flexibel op te stellen. De klemtoon van ons politieel optreden ligt dan ook op sensibiliseren en communiceren, maar waar nodig handelen we doortastend en repressief.

Het is duidelijk dat een schaalvergroting in het politielandschap onvermijdelijk zal zijn. Hoe snel dit alles echter in zijn werk zal gaan is moeilijk te voorspellen. Daarom willen wij ons, als kleinste zone binnen West-Vlaanderen, als een interessante en betrouwbare partner positioneren volgens onderstaande **visie:** De PZ Spoorkin blijft als een volwaardige autonome politiezone de basispolitiezorg in Alveringem, Lo-Reninge en Veurne verzekeren in samenwerking met anderen als een loyale en betrouwbare partner. Hierbij wil de zone vanuit haar eigen sterktes en mogelijkheden de beperktheden van een kleinere, lokale politiezone compenseren.

Wij staan voor volgende **waarden:**

- betrouwbaarheid;
- nabijheid;
- flexibiliteit;
- positiviteit;
- betrokkenheid;
- integriteit.

Het denken en handelen van de korpsleiding is gericht op het waarmaken van de missie en visie. De korpsleiding draagt de waarden van de PZ Spoorkin uit en strekt dienaangaande tot voorbeeld.

GEMEENSCHAPSGERICHTE POLITIEZORG (GGPZ)

De lokale politie voert haar opdrachten uit volgens een geïntegreerde aanpak gebaseerd op de filosofie van "community policing".

Hoewel de gemeenschapsgerichte politiezorg niet duidelijk gedefinieerd of afgebakend is, schuift de overheid in haar ministeriële omzendbrief CP 1¹ vijf pijlers naar voor waarop het concept steunt:

- externe oriëntering
- probleemoplossend werken
- partnerschap
- verantwoording
- "empowerment" of bekwame betrokkenheid

GGPZ is niet enkel een organisatiefilosofie maar wordt ook vertaald op het niveau van de individuele medewerker via het BVV-principe: Bevoegdheid – Verantwoordelijkheid – Verantwoording elk op zijn niveau. Hiermee wordt voldaan aan de laatste twee pijlers van GGPZ, waar de eerste drie mee vorm geven aan de wijze waarop verantwoordelijkheid wordt genomen.

Het is een blijvend aandachtspunt voor de korpsleiding om erover te waken dat het concept van de gemeenschapsgerichte politiezorg bewaard blijft.

INTELLIGENCE LED POLICING (ILP)

De PZ SpoorKin heeft de ambitie om het concept van ILP toe te passen op twee niveaus.

Op het strategisch niveau door haar beleid en prioriteiten pas vast te leggen na de scanning en analyse van de in- en externe context waarin de keuzes zich stellen.

Op het operationeel niveau door het concept ILP heel breed open te trekken. De methodiek van informeren – analyseren – ageren is de leidraad voor elke tussenkomst: bij buur(t)bemiddeling door de wijkagent, de aanpak van (overlast)fenomenen, in de visie op verkeershandhaving, in het dagelijks handelen van de interventieploegen en de lokale opsporingsdienst. Door de gegevens aangaande de feiten, daders en structuren te analyseren wordt het gerechtelijk onderzoek beter gericht en worden er verbanden gelegd. Het LIK verzamelt korpsbreed de relevante informatie en deze wordt na een upgrade (verrijking en analyse) ter beschikking gesteld van de diverse operationele diensten zodat de gepaste actie kan volgen.

¹ Ministeriële omzendbrief CP1 van 27 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, (B.S., 9 juli 2003)

De korpsleiding zal verder inzetten op 'intelligence' door de indeplaatsstelling van een Operationeel Coördinatieteam (OCT) met het Lokaal Informatiekruispunt (LIK) als katalysator en de Dirops als voorzitter.

Voorts zal het korps blijven investeren in een info- en briefingtool, maar dan met het bijzonder oogmerk om bottom-up informatie te verzamelen via een systeem van lopende toezichten. Om een snelle ad hoc informatiedeling en -verwerking op het terrein toe te laten zullen zowel mobile-office en als de FOCUS-applicatie worden geïmplementeerd.

Het blijft een grote uitdaging om aan elke aanwijzing van criminele feiten of melding van overlast een passend gevolg te geven.

De korpsleiding zal dan in overleg met de overheden prioriteiten moeten vastleggen en daarvoor de nodige middelen ter beschikking stellen. Samen met de leden van het Operationeel Coördinatieteam zal ze daarvoor verantwoording afleggen.

OPTIMALE BEDRIJFSVOERING

Het referentiekader voor de organisatieontwikkeling van de lokale politie is gebaseerd op het beproefde EFQM-model.² Sedert 29 maart 2011 beschikt de geïntegreerde politie tevens over een rondzendbrief betreffende organisatiebeheersing.³

Het management model EFQM-Belgische politie blijft het referentiekader voor de PZ Spoor-kin, getuigen onder meer onderhavige opdrachtbrief.

De korpsleiding zal in navolging van de rondzendbrief CP3, via een SWOT-analyse bij de medewerkers, op een gestructureerde wijze de risico's die de organisatie loopt of het halen van de doelstellingen bedreigt in kaart brengen om vervolgens de passende beheersmaatregelen te nemen.

Het Toekomstplan, bestaande uit 7 werkfiches, die uit dit zelfonderzoek voortkomen, zal zowel doelstellingen bevatten op korte termijn – zogenaamde quick wins - als maatregelen die pas op de (middel)lange termijn kunnen gerealiseerd worden.

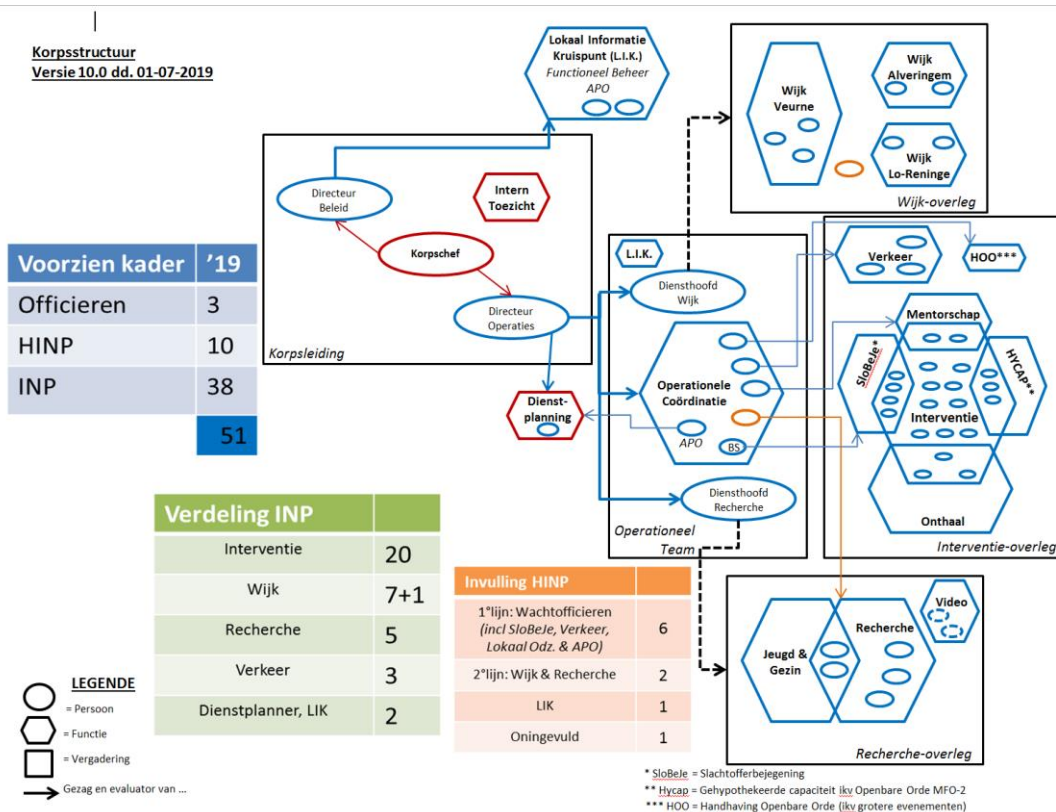
² Ministeriële omzendbrief CP2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg, (B.S., 29 december 2004)

³ Rondzendbrief CP3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, (B.S., 21 april 2011)

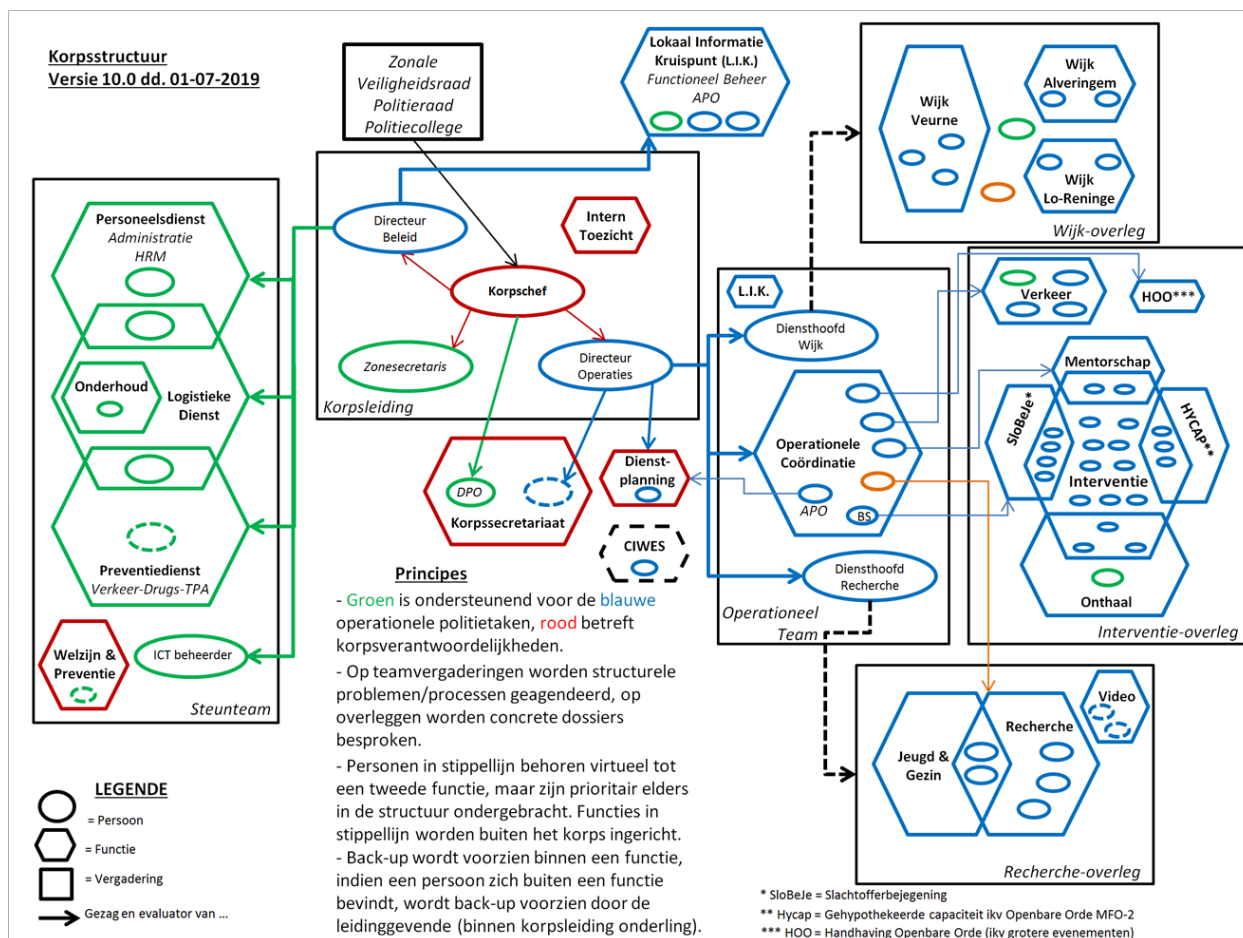
ORGANISATIE

De organisatiestructuur van de politiezone Spoorkin werd vastgelegd in onderstaand schema. In deze structuur vormen flexibiliteit, zowel in de vorm van wisselwerking tussen diensten als in het streven naar functionele polyvalentie en samenwerking de rode draad.

Korpsstructuur Operationeel



Korpsstructuur full



Het blijven borgen van de flexibiliteit en de samenwerking zowel intern als extern, verrijkt met de visie op informatiegestuurde politiezorg, noodzaakt een kanteling in de sturende functies van de organisatie wat zich vertaalt in een vernieuwde structuur. In het najaar 2020 zal de korpsleiding haar vernieuwde organisatie opnieuw presenteren onder meer via de nieuwe nota coördinatie, sturing en informatiedoorstroming.

Zonale veiligheidsraad

De zonale veiligheidsraad bespreekt en bereidt het zonaal veiligheidsplan voor en houdt hierbij rekening met het Nationaal Veiligheidsplan (NVP). De raad evalueert ook de uitvoering van dit beleidsplan.

In 2019 werd een nieuw zonaal veiligheidsplan 2020-2024 voorbereid. De routinewerking van het korps vormt de rode draad doorheen dit zonaal veiligheidsplan waarbij de basisopdrachten de ruggengraat vormen van onze visie op nabijheidspolitie. De extra ruimte voor strategische doelstellingen of uitgebreide actieplannen bovenop de dagelijkse werking, is zeer beperkt. Met de leden van de zonale veiligheidsraad werd gekozen voor een beperkt aantal realiseerbare doelstellingen die volledig gebaseerd zijn op de lokale verwachtingen. Hierbij werd geopteerd om voor de externe prioriteiten de verschillende misdrijven en onveiligheidsfenomenen te gaan clusteren in drie transversale thema's. Omgaan met informatie staat centraal binnen onze interne prioriteiten. Dit betekent zowel zicht krijgen op de volledige informatieflex alsook het beheer van deze informatieflex via verdere digitalisering en informatisering. Andere en nieuwe uitdagingen (Covid 19, de Brexit saga enz.), tendensen of verwachtingen zullen samen met de opdrachtgevers continu worden geëvalueerd wat maakt dat dit zonaal veiligheidsplan een dynamisch plan wordt, ingebed in de reguliere werking.

Politiecollege en -raad

De korpsleiding neemt integraal deel aan zowel het politiecollege als de politieraad. Dit komt ten goede aan de homogeniteit van de genomen beslissingen. De mogelijkheid van eventuele mis- of discommunicatie achteraf wordt zo ook tot een minimum herleid.

De korpsleiding zal verder de items die het aan het politiecollege en de politieraad voorstelt grondig voorbereiden en argumenteren.

Vergadering korpsleiding

De vergadering korpsleiding gaat minstens wekelijks door op dinsdag en/of donderdag en behandelt zowel punctuele als structurele items.

De huidige werking van de vergadering korpsleiding zal verder worden geïntensifieerd en gefinetuned door themaoverleg met sleutel- en/of referentiepersonen.

Operationeel (Coördinatie-)team

Het Operationeel Coördinatieteam gaat minstens wekelijks na of er op basis van de beschikbare informatie inzake veiligheidsfenomenen en/of overlast nieuwe of bijkomende maatregelen noodzakelijk zijn. Het Operationeel Team, als de vereniging van het middenkader, komt 2-maandelijks samen om procedures in de werking te verduidelijken, te optimaliseren en bij te sturen.

De korpsleiding zal onderzoeken hoe partnerorganisaties kunnen betrokken worden bij het Operationeel Coördinatieteam of een soortgelijk overleg, zodat de maatregelen een geïntegreerd karakter krijgen.

Human resources management in de PZ Spoorlijn

De PZ Spoorlijn gaat voor een HRM met vijf grote uitgangspunten:

HRM gekoppeld aan het strategisch management

Het personeelsbeleid is gekoppeld aan de strategische doelstellingen van de PZ Spoorlijn.

Voor het verwezenlijken van de missie en visie moet het korps beschikken over voldoende medewerkers (capaciteit), met de noodzakelijke kennis, kunde, ervaring (kwaliteit) en motivatie.

Samenhang en consistentie

Er wordt gestreefd naar een samenhang binnen het instrumentarium van het HRM. Rekrutering, selectie, aanwerving, vorming, training en opleiding, beoordeling en evaluatie ... worden op elkaar afgestemd.

Zo willen we in de PZ Spoorlijn bij het volgen van langdurige opleidingen streven naar een zekere "return on investment" (ROI) door een engagement van de medewerkers te vragen.

Integriteitsbeleid integreren in het personeelsbeleid

Een integriteitsbeleid is een geheel van beleidsinstrumenten dat erop gericht is de integriteit van de organisatie in haar geheel en het integer optreden van de individuele politieambtenaren te bevorderen. Als politiezone kiezen we daarbij voor een stimulerende benadering door te vertrekken van een positief mensbeeld en door onze mensen te ondersteunen bij de invulling van hun discretionaire beslissingsruimte. Concreet willen we hier inzetten op een periodieke dilemmatraining aan de hand van concrete casussen.

Het integriteitsbeleid wordt geïntegreerd in het personeelsbeleid door het item integriteit te laten meespelen bij de werving, selectie en introductie van nieuwe medewerkers alsook bij de functiebeschrijving en evaluatieprocedure.

Structurele inbedding

HRM is een bevoegdheid van de korpsleiding, de beslissingen in het domein van het intern personeelsbeleid, worden genomen op de vergadering korpsleiding.

Echter in de praktijk is het zeker geen exclusieve bevoegdheid van de korpsleiding maar wordt het HRM in de mate van het mogelijke doorgetrokken tot in het lijnmanagement (middenkader).

Adviseren, beoordelen, (re)ageren behoort tot het takenpakket van elk diensthoofd.

Ook voor de medewerkers

Politiewerk is complex met een amalgaam aan functies en taken. De uitvoering vraagt een enorme variatie aan medewerkers met de meest diverse competenties, polyvalentie, hoge en lage taakspecialisatie, flexibiliteit ...

De kunst is om, rekening houdende met bovenvermelde uitgangspunten, de medewerkers in te zetten in functies en voor taken die passen bij hun persoonlijkheid. Daardoor blijven ze gemotiveerd. Als kleine zone blijven we tevens ook inzetten op functionele polyvalentie.

Politiewerk is ook stresserend. Het welzijnsbeleid voor de medewerkers, maakt integraal deel uit van het HRM en beschikt over de noodzakelijke middelen.

In een politieorganisatie kan het management van medewerkers nauwelijks overschat worden. Het blijft voor de korpsleiding een bijzonder aandachtspunt en een dagelijkse zorg. Daarom zal naast de korpsleiding ook een A(ntenne)-team met heterogene samenstelling in plaats worden gesteld met als doel de inspraak en betrokkenheid van de medewerkers op de diverse niveaus bij het beleid te garanderen.

De korpsleiding wil tevens een goede relatie onderhouden met de organisaties die de medewerkers vertegenwoordigen, dit op basis van het principe wederzijds respect. Daarbij wordt tevens maximaal ingezet op informeel overleg.

Voor het personeelsbeheer wordt meer efficiëntie nagestreefd door volop in te zetten op het in plaats stellen van GALoP online⁴ en de mogelijkheden van GALOP inzake personeelsadministratie maximaal te benutten⁵.

Personeelsformatie

De wijziging in de personeelsformatie, vastgesteld in zitting van de politieraad van 15 september 2020, werd op 13 oktober 2020 goedgekeurd door de diensten van de gouverneur, dit in het kader van het specifiek bijzonder toezicht.

Voorts is het ook moeilijk te rechtvaardigen om aan de leden van het administratief en logistiek kader die jarenlang hun waarde bewijzen, de plichten op te leggen van de ambtenaar zonder ze de bijhorende rechten toe te kennen.

De korpsleiding zal dankbaar gebruik maken van deze herziening om haar interne werking verder te optimaliseren en tevens werk maken van een formatiewijziging m.b.t. niveau B ICT en niveau A1 i.p.v. A2.

⁴ GALoP staat voor geïntegreerde administratie van de logistiek en het personeel, een beheersysteem dat deel uitmaakt van het EPIS-project (Entreprise Police Integrated System) dat alle informaticatoepassingen voor de niet-operationele steun moet integreren tot één geheel.

⁵ Hierbij wordt gedacht aan registratie GPI 48, evaluatieprocedure, tijdsregistratie,

Leidinggevend kader

De korpsleiding van de politiezone Spoorkin heeft de laatste jaren een grondige metamorfose ondergaan. Het is één van mijn uitdagingen als korpschef om dit jong en dynamisch team van 'high potentials' verder te begeistere[n] volgens het BVV- principe en bij te staan waar nodig.

MANAGEMENT VAN MIDDELEN

FINANCIËN

In een rechtstaat is de politie voor het overgrote deel afhankelijk van dotaties van andere overheden. Zo niet, wordt dienstverlening en bij uitbreiding veiligheid weggelegd voor degene die het kan veroorloven.

Iedereen beseft dat de financiële middelen beperkt zijn, zowel bij de federale overheid als bij de gemeenten.

De korpsleiding beheert haar middelen efficiënt. Voor elke uitgave wordt zowel de noodzakelijkheid als de verhouding prijs/kwaliteit nagegaan.

De korpsleiding wijst evenwel op het feit dat het overgrote deel van de middelen – circa 86 % - besteed wordt aan de personeelsuitgaven. De korpsleiding kan die kosten maar in beperkte mate drukken want de stijging is grotendeels het gevolg van externe factoren⁶.

Besparingen op personeelsuitgaven, of het nu op het effectief is of op de inconveniënten, hebben sowieso hun gevolgen in de dienstverlening.

Tenslotte wil de korpsleiding nagaan welke bijzondere dienstverlening toch kan onderworpen worden aan betaling ten gunste van de politiezone.

INFRASTRUCTUUR

De PZ SpoorKin beschikt over een functioneel en modern gebouw dat grotendeels is aangepast aan de noden van een politieorganisatie. Waar mogelijk worden, fijnmazig, verbeteringen doorgevoerd inzake welzijn, ergonomie en veiligheid.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is het leidmotief. (cfr. infra) Wij zetten in op energie- en waterbesparende initiatieven in het complex. Daarnaast zullen ook 'groene' initiatieven worden genomen m.b.t. de mobiliteit van onze medewerkers. Onder meer via de inzet van voetpatrouilles, (elektrische) fietsen, hybride en/of elektrische wagens.

⁶ Externe factoren zoals de levensduurte, de patronale lasten (bijdrage pensioenfonds) en de geldelijke loopbaan.)

Het gegeven dat de politieorganisatie een maatschappelijke taak uitoefent, wil nog niet zeggen dat dit op een maatschappelijk verantwoorde manier gebeurt of dat de politieorganisatie an sich een maatschappelijk verantwoorde organisatie is.

Het conceptuele denkkader MVO is daarom een bijkomende inspiratiebron en geeft invulling aan de vier P's, namelijk ' people, planet profit en participation'.

Een beleid voor duurzame ontwikkeling (DO) vormt een katalysator voor integrale en geïntegreerde veiligheid. De politie kan onmogelijk spreken over duurzame ontwikkeling, als ze niet bereid is te participeren aan en te investeren in een integraal en geïntegreerd veiligheidsbeleid.

Duurzaamheid moet behoren tot de kern van de organisatie en vergt bijgevolg een strategische benadering. Zonder daarbij de diverse ad-hoc initiatieven, projecten en quick wins uit het oog te verliezen die tevens onder de MVO-vlag kunnen varen.

Uit deze strategische benadering, toegepast op een politieorganisatie, distilleren M. CRISPEL, L. AVAUX en J. VAN BRANTEGHEM hieruit de volgende definitie:

"Een proces waarbij de politie vrijwillig streeft naar verbetering op bedrijfs- en maatschappelijk vlak door op systematische wijze economische, milieu- en sociale overwegingen op een geïntegreerde coherente manier in de gehele bedrijfsvoering op te nemen waarbij overleg met belanghebbenden van de politie deel uitmaakt van dit proces⁷."

De MVO-triëtik van de 3 P's vertalen de auteurs als volgt naar de politiewerking:

"Profit of prosperity: de voortbrenging van politieel gerelateerde diensten, met een positief gemeten bijdrage aan leefbaarheid en veiligheid als maatstaf voor maatschappelijke waardering ervan binnen en buiten het zonaal politiekorps of de federale politie."

Planet: de milieudimensie van politieel gerelateerde diensten, met een positieve gemeten bijdrage voor het natuurlijk leefmilieu, zowel binnen als buiten het zonaal politiekorps of de federale politie."

People: de sociale dimensie van politieel gerelateerde diensten, met een positieve gemeten bijdrage voor mensen, zowel binnen als buiten het zonaal politiekorps of de federale politie⁸."

Dit MVO-perspectief legt echter ook sterk de nadruk op de binding met de belanghebbenden. Tot op heden was de politie vooral betrokken op haar omgeving, nu dient ze een stap verder te gaan. Hiermee komt een transversale dimensie in beeld die in de literatuur met de notie 'participation' wordt omschreven.⁹ Door deze bijkomende dimensie spreken we hier van de 4 i.p.v. 3 P's.

⁷ M. CRISPEL, L. AVAUX en J. VAN BRANTEGHEM, *Maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het DNA van de politiezorg?*, Mechelen, Kluwer, 2012, 19-20.

⁸ M. CRISPEL, L. AVAUX en J. VAN BRANTEGHEM, *Maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het DNA van de politiezorg?*, Mechelen, Kluwer, 2012, 27-29.

⁹ DE PAUW, K. gastdocent en opdrachtgever, Corporate Social Responsibility (CSR): a new challenge for European police services?, gastcollege en presentatie, 13 januari 2014.

Voor de politie is de rol van de belanghebbenden niet nieuw. Hierbij denkt en handelt ze met de blik van buiten naar binnen en houdt ze rekening met de gerechtvaardigde verwachtingen van vijf groepen belanghebbenden: dienstenafnemers, partners, maatschappij, medewerkers en opdrachtgevers. Ze is ervan overtuigd dat maatschappelijke veiligheid ontstaat door, enerzijds, een integrale aanpak, waarbij problemen van leefbaarheid en veiligheid vanuit diverse elkaar aanvullende invalshoeken benaderd worden en, anderzijds, door de geïntegreerde werking van alle mogelijke partners die in het netwerk van de maatschappelijke veiligheid een rol (kunnen) spelen.¹⁰

De korpsleiding engageert zich om, in overleg met alle actoren in de veiligheidsketen en de politiemedewerkers, de politiezone aan te sturen op het realiseren van maatschappelijk verantwoorde en duurzame resultaten.

INNOVATIE EN DIGITALISERING

Onze organisatie wordt zoals tal van andere organisaties vandaag geconfronteerd met een zeer snel evoluerende maatschappij en dit in het bijzonder op het vlak van het delen van informatie en het gebruik van nieuwe technologieën in de meest uiteenlopende situaties. De politie heeft in het verleden steeds het nodige onderzoek verricht om voldoende slagkracht te behouden om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren. De actuele uitdagingen zijn echter van een gans andere orde. Volgens Boutellier heeft de technologische revolutie een zodanige vlucht genomen dat zij haar eigen risico's niet meer kan beheersen. Door de grote modernisering van de samenleving is aan de ene kant de vrijheid van de burger sterk toegenomen, doch aan de andere kant zijn de potentiële bedreigingen van de veiligheid eveneens groter geworden. Het is duidelijk dat voor vrijheid een zekere prijs betaald moet worden: een gebrek aan zekerheid en veiligheid.¹¹

De digitalisering van onze maatschappij heeft er op korte tijd voor gezorgd dat de wereld kleiner is geworden. Tegelijk brengt de voortschrijdende technologisering een wijziging in de snelheid van de verandering. Daar waar nieuwe en disruptieve technologie voorheen een 10-tal jaar nodig had om geïmplementeerd en alom aanvaard te geraken zien we dat het tegenwoordig slechts kwestie is van enkele jaren. Bedrijven dienen hier aandacht voor te hebben binnen hun strategie en voor de meerwaarde die dit kan betekenen binnen hun bedrijfsprocessen.

Als korpsleiding willen wij bedrijfsmatig denken en onze dienstverlening naar de burger laten mee evolueren met de maatschappelijke ontwikkelingen. Digitalisering binnen de basisfunctionaliteiten van de politie is dan ook een must in iedere moderne, wendbare en efficiënte politieorganisatie.

¹⁰ W. BRUGGEMAN, J. VAN BRANTEGHEM, en D. VAN NUFFEL, Naar een excellente politiezorg, Brussel, Politeia, 2007, 46.

¹¹ H. BOUTELLIER, De veiligheidsutopie: hedendaags onbehagen en verlangen rond misdaad en straf, Den Haag, Boom juridische uitgevers, 2002, 39-42.

De primaire processen van de politie bestaan uit alle taken die direct bijdragen aan het veilig maken en houden van de samenleving. Deze processen worden op lokaal niveau, kleinschalig en 'dichtbij' de burger uitgevoerd.

De Directie van de relaties met de lokale politie (CGL-X), in samenwerking met vertegenwoordigers van 18 politiezones en van de Vaste Commissie voor de Lokale Politie, legde de primaire processen voor de lokale politie vast.

Men identificeerde 6 primaire processen:

- onthalen en behandelen van klachten en aangiften;
- navolgend onderzoeken;
- noodhulp verlenen;
- gebeurtenissen beheren;
- toezien en handhaven;
- informer en adviseren.

Voorts onderscheidt men 6 ondersteunende processen:

- gericht delen van informatie en kennis;
- beheren van de personeelsformatie (kwantitatief, kwalitatief);
- begeleiden en ontwikkelen van medewerkers;
- inzetten van de medewerkers (juiste en nodige persoon op de juiste plaats);
- verwerven van middelen en diensten;
- beheren en inzetten van middelen en diensten.

Politie mensen zijn praktische professionals. Zonder haar verantwoordelijkheid te ontlopen, vertrouwt de korpsleiding op het lijnmanagement voor het sturen en begeleiden van de vermelde primaire processen. Immers het lijnmanagement beschikt over het nodige *metier*: een breed palet aan vaardigheden en verworven intelligentie om de gepaste vuistregels toe te passen in concrete situaties.

De korpsleiding zal steeds en ten volle haar rol opnemen in de beleids- en ondersteunende processen zodat het lijnmanagement en alle medewerkers over alle middelen beschikken om hun taak op een correcte en professionele wijze te vervullen.

De wet op het politieambt¹² (WPA) beschrijft formeel-juridisch de opdracht van de politie. Die wet stelt dat de politie niet kan belast worden met administratieve taken dan deze uitdrukkelijk opgedragen door of krachtens de wet. Een ministeriële richtlijn, in uitvoering van art. 25 WPA, tweede lid, beschrijft welke administratieve taken vereist zijn voor het uitvoeren van de politiebevoegdheden.¹³

Voorts legt de wetgever de lokale politie een aantal organisatie- en werkingsnormen op ten einde de bevolking een gelijkwaardige minimale basispolitiezorg te garanderen.¹⁴

De zeven basisfunctionaliteiten zijn:

- wijkwerking;
- onthaal;
- interventie;
- politieele slachtofferzorg;
- lokale opsporing en onderzoek;
- handhaving openbare orde;
- verkeer.

In het zogenaamde takenperspectief hanteert de politie enkel en alleen de bovenvermelde regelgeving voor het afbakenen en invullen van haar opdracht. Dit is niet ruimdenkend.

Redenerend vanuit een rolperspectief probeert de politie de verwachtingen van overheden en bevolking waar te maken. Die verwachtingen wijzigen voortdurend en hebben de neiging uit te deinen.

De korpsleiding organiseert het korps zodanig dat voldaan wordt aan de minimale organisatie- en werkingsnormen. Tevens wordt getracht om zo goed mogelijk tegemoet te gekomen aan de bijkomende verwachtingen van onze stakeholders. Dit rekening houdende met de beschikbare capaciteit en budgettaire beperkingen.

¹² *Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt, (B.S., 22 december 1992)*

¹³ *Ministeriële omzendbrief van 1 december 2006 met richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie. - Opheffing en vervanging van de omzendbrief van 16 februari 1999, (B.S., 29 december 2006)*

¹⁴ *Koninklijk besluit van 17 september 2001 tot vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren, (B.S., 12 oktober 2001)*

DEEL II

SAMENWERKING MET PARTNERS

SAMENWERKEN

MET DE FEDERALE POLITIE

De PZ Spoorkin onderhoudt goede relaties met de federale politie, zowel op het bestuurlijk vlak via de bestuurlijke directeur-coördinator, als in het gerechtelijk onderzoek, via de gerechtelijk directeur.

Behalve de dagdagelijkse samenwerking in operationele omstandigheden, bijvoorbeeld met het interventiekorps, werkt de PZ Spoorkin op structurele wijze samen met de federale politie onder meer door:

- een vertegenwoordiging van de lokale politie in de structuren (AIK, CIC)¹⁵ van de federale politie;
- een afvaardiging in de nationale selectiecommissie.

De korpsleiding zal de samenwerking met de federale politie behouden en waar mogelijk initiatieven nemen om die nog uit te breiden.

MET DE OMLIGGENDE LOKALE POLITIEKORPSEN

DE SAMENWERKING

De PZ Spoorkin werkt reeds samen met omliggende lokale politiekorpsen inzake een aantal punctuele items. De samenwerkingsdynamiek heeft echter nood aan revitalisering.

De korpsleiding zal pogen om de samenwerking met omliggende en gelijkgestemde lokale politiekorpsen te revitaliseren. Dit na voorafgaand overleg met de bestuurlijke overheden.

¹⁵ AIK staat voor Arrondissementeel Informatiekruispunt, CIC voor Communicatie- en Informatiecentrum

DE SCHAALVERGROTING

Het is duidelijk dat een schaalvergroting in het politielandschap onvermijdelijk zal zijn. Hoe en hoe snel deze zal worden gerealiseerd valt nog af te wachten. Als kleinste zone van West-Vlaanderen willen wij ons als interessante en betrouwbare partner positioneren volgens onderstaande visie:

- De PZ Spoorkin blijft als een volwaardige, autonome politiezone de basispolitiezorg in Alveringem, Lo-Reninge en Veurne verzekeren.
- In samenwerking met anderen als een loyale en betrouwbare partner.
- Hierbij gaat de zone uit van eigen sterktes en mogelijkheden.
- Om zo de beperktheden van een kleinere, lokale politiezone te compenseren.

De korpsleiding is bereid elke vorm van schaalvergroting te onderzoeken op voorwaarde dat die nieuwe organisatie goed werkende eenheden oplevert, die een gebiedsgebonden politiezorg verstrekken. Streven naar een organisatie waarbij onderlinge en functionele samenwerking nog steeds voorop staat en niet verzanden in eilandwerking. Zowel maatwerk in de dienstverlening als in de werking dus.

Cruciaal daarin is aansturing door overleg met de lokale overheid en de inbedding van de diensten in het lokale werkveld. Een schaalvergroting naar Nederlands model waarbij het lokaal bestuur nog nauwelijks zeggenschap heeft over de politie is zeker niet aangewezen.

MET ANDERE PARTNERS

De PZ Spoorkin werkt reeds op veel vlakken samen met haar partners in de veiligheidsketen.

Al is de politie een belangrijke partner in de veiligheidsketen, ook de andere actoren dienen hun rol op te nemen.

De korpsleiding wil die samenwerking nog verbeteren. De specificiteit van elke partner moet daarbij richtinggevend zijn.

De korpsleiding is bereid deel te nemen aan diverse fora die vanuit de filosofie van integrale veiligheid werken waarbij de regisseurs- of coördinerende rol niet noodzakelijk bij de politie ligt zoals een lokaal integraal veiligheidsoverleg. Daarin heeft de burgemeester een regisseursrol en een coördinator integrale veiligheid een coördinerende rol.