



2023

**ALGEMENE
BELEIDSNOTA**

INHOUDSOPGAVE

	Voorwoord	7
0	Woord van de Korpschef	9
1	Context	9
1.1	Mondiale context.....	13
1.2	Nationale en gewestelijke prioriteiten	14
1.2.1	Kadernota Integrale Veiligheid en Nationaal Veiligheidsplan 2022-2025 (NVP).....	14
1.2.2	Gewestelijke prioriteiten.....	15
1.3	Budgettaire en financiële context.....	16
1.4	Sociodemografische context.....	17
1.4.1	Op demografisch vlak	17
1.4.2	Op het vlak van economie, werkloosheid en onderwijs	17
1.5	Politionele context	19
1.5.1	Criminaliteit opgetekend door onze diensten (balans – januari tot augustus 2022)	19
1.5.1.1	Globale balans	19
1.5.1.2	Verdovende middelen als aandachtspunt.....	20
1.5.1.3	Bijzonderheid van commissariaat 5 – Noordwijk.....	21
1.5.2	Verkeersveiligheid.....	22
1.5.2.1	Mobiliteit en verkeersongevallen	22
1.5.2.2	Gedrag van de weggebruikers	24
1.5.2.3	Nieuwe regelgeving in verband met de elektrische steps	25
1.5.3	Overdracht van taken van de Federale Politie en het Parket naar de Lokale Politie	26
1.5.4	Nieuwe aanwervingsprocedure	26
1.6	Politionele reacties	28
2	Mission Statement	29
2.1	Missie	29
2.2	Visie.....	29
2.2.1	Opdrachtbrief (2022-2026).....	29
2.2.1.1	Pijler 1: Wij luisteren naar de burgers en staan tot hun dienst	30

2.2.1.2	Pijler 2: Wij werken op duurzame wijze aan de veiligheid en de levenskwaliteit samen met onze omgeving.....	30
2.2.1.3	Pijler 3: Wij zijn een veerkrachtige, bekwame en betrokken organisatie	30
2.2.1.4	Pijler 4: Wij zijn doordrongen van een cultuur van verslaggeving en conformiteit.....	31
2.2.1.5	Pijler 5: Wij beheersen de informatiedoorstroming.....	31
2.2.1.6	Pijler 6: Wij zijn een inclusief en zorgzaam korps.....	31
2.2.2	Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025.....	33
2.2.2.1	Multidisciplinaire benaderingswijzen.....	33
2.2.2.1.1	Beveiliging van de wijken.....	33
2.2.2.1.2	Aanpak per dadergroep	39
2.2.2.2	Verkeersveiligheid.....	39
2.2.2.2.1	Nagestreefde doelstellingen	39
2.2.2.2.2	Beleidslijnen in 2022.....	40
2.2.2.2.3	Programma voor 2023	43
2.3	Waarden	44
3	Programma voor 2023	45
3.1	Optimaal beheer	45
3.2	Voornaamste projecten voor 2023	45
3.2.1	Pijler 1: Wij luisteren naar de burgers en staan tot hun dienst	45
3.2.1.1	Project « Veiligheidsenquête »	45
3.2.1.2	Verbetering van de dienstverlening aan de burgers – rationalisering van het proces van de politiehulpvragen	46
3.2.1.3	Project « Overlegpolitie »	46
3.2.1.4	Teamschool	48
3.2.1.5	Project « Bruno en de senioren »	49
3.2.1.6	Professioneel profileren	50
3.2.2	Pijler 2: Wij werken op duurzame wijze aan de veiligheid en de levenskwaliteit samen met onze omgeving.....	50
3.2.2.1	IOM – deelname aan verscheidene projecten	50

INHOUDSOPGAVE

3.2.2.2	Slachtofferonthaal	53
3.2.2.2.1	Slachtoffers van seksueel en intrafamiliaal geweld	53
3.2.2.2.2	Straatintimidatie	53
3.2.2.3	Noordwijk	54
3.2.2.3.1	Project « Lisa »	54
3.2.2.3.2	Platformen Noordwijk.....	54
3.2.2.3.3	Aanstelling van «aanspreekpunten voor sekswerkers»	55
3.2.2.4	Bestaande bruggen in protocollen omzetten (onze antwoorden structureren,...)	55
3.2.3	Pijler 3: Wij zijn een veerkrachtige, bekwame en betrokken organisatie	55
3.2.3.1	Continue verbetering – organisatie	55
3.2.3.1.1	«Best practices» verwerven en uitwisselingen bevorderen	55
3.2.3.1.2	Optimalisering van de werking – basisfunctionaliteiten.....	56
3.2.3.1.3	Optimalisering van de toewijzing van de beschikbare middelen	56
3.2.3.1.4	Optimalisering van de financiële processen	56
3.2.3.2	Continue verbetering – individu.....	58
3.2.3.2.1	Verbetering van het humanresourcesmanagement	58
3.2.3.2.2	Functiebeschrijvingen en competentieprofielen	58
3.2.3.2.3	Professionalisering van de aanwervingen.....	59
3.2.3.2.4	Ontwikkeling van de talenten.....	61
3.2.4	Pijler 4: Wij zijn doordrongen van een cultuur van verslaggeving en conformiteit.....	62
3.2.5	Pijler 5: Wij beheersen de informatiedoorstroming.....	62
3.2.5.1	Documentatiebeheer en archivering	62
3.2.5.2	Informatiegestuurde politiezorg.....	63
3.2.6	Pijler 6: Wij zijn een inclusief en zorgzaam Korps	63
3.2.6.1	Welzijn van het personeel	63
3.2.6.2	Strijd tegen het absentieïsme.....	64
3.2.6.3	Eindeloopbaanplanning	65
3.2.6.4	Gedeelde visie - Open space technology	65

3.2.6.5	Bruno@attitudes	66
3.2.6.6	Gemoedelijke activiteiten.....	66
4	Materiële en menselijke middelen	67
4.1	Menselijke middelen.....	67
4.2	Materiële middelen	69
4.2.1	Infrastructuur	69
4.2.2	Wagenpark	70
4.2.3	Logistiek.....	71
4.2.4	Kledingfonds	71
4.2.5	IT.....	72
4.2.6	Radio's.....	72
4.2.7	Camera's	73

VOORWOORD

Onze Politiezone is in rouw. In de avond van donderdag 10 november 2022 heeft een dramatische gebeurtenis onze Zone in haar hart geraakt: terwijl hij patrouilleerde, werd inspecteur Thomas Monjoie neergestoken. Hij is aan zijn verwondingen bezweken. Zijn medepatrouillelid en collega Jason raakte eveneens zwaargewond, maar heeft het ziekenhuis gelukkig erg snel kunnen verlaten te midden van een erehaag die door tal van collega's gevormd werd als teken van steun en solidariteit.

Op 18 november hebben de volledige Politiezone, de bestuurlijke overheden en de Geïntegreerde Politie hulde gebracht aan Thomas op een professionele, waardige en solidaire manier. Duizenden collega's van de Lokale en Federale Politie, evenals vertegenwoordigers van de buitenlandse politiediensten, hebben een indrukwekkende erehaag gevormd langs de route van de rouwstoet, tussen het uitvaartcentrum en het kerkhof van Limont, ter ere van Thomas en als teken van steun en sympathie voor zijn familie en dierbaren. Om 11 u., bij het begin van de begrafenis, werd er op nationaal niveau een minuut stilte in acht genomen ter nagedachtenis van Thomas. De vlaggen werden halfstok gehangen in alle politiegebouwen.

De veiligheid en de openbare rust verzekeren in de verschillende wijken van de Zone en de veiligheid van al onze collega's dagelijks garanderen, in het bijzonder in de omgeving van het Noordstation: dit zijn de belangrijkste uitdagingen waarop de Zone moet inspelen.

Toegewijd aan hun opdrachten, zelfs nadat ze geconfronteerd werden met het verlies van een van hen, bewijzen de mannen en vrouwen van onze Zone dag na dag dat ze hun verantwoordelijkheid opnemen in de verwezenlijking van een fundamenteel recht op veiligheid in de Noordwijk, een omgeving waar meerdere supra-lokale sociale problemen samenkomen. Maar meer dan ooit is het duidelijk dat de Zone dit niet alleen kan.

De betrokkenheid van alle partijen die een rol spelen is absoluut noodzakelijk en vormt een kritieke succesfactor. Het succes van de samenwerking zal, veeleer dan van de betrokkenheid, afhangen van het wederzijdse vertrouwen tussen de actoren, van de bepaling van een gemeenschappelijk doel en van het vermogen om onze eigen werking kritisch onder de loep te nemen en deze zo goed mogelijk af te stemmen op deze van de andere actoren.

Het herstel van een minimale levenskwaliteit in de Noordwijk vergt een aanpak op maat die het kader van onze aanpak via actieplannen uit het Zonale Veiligheidsplan overstijgt: deze complexe situatie vereist dat verschillende gemeentelijke, gewestelijke en federale niveaus een gemeenschappelijke aanpak onderschrijven die gestuurd wordt door een specifieke beheerder. De mannen en vrouwen van de Zone zullen alvast op het appel aanwezig zijn.

De Algemene Beleidsnota werd opgesteld vóór de tragische gebeurtenissen die we in november 2022 gekend hebben. Ze blijft volledig van toepassing, hoewel de rangorde van de prioriteiten herzien wordt.

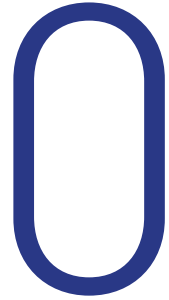


Police
Politie

O. FLOGGE
POLBRUNO
POLBRUNO - ORF 02-1099



e/police



WOORD VAN DE KORPSCHIEF

Op 13 januari 2022 heb ik de eed afgelegd als Korpschef van de Zone Brussel Noord. Daarmee werd ik niet alleen één van de vele nieuwe medewerkers die deze bijzondere Zone mochten vervoegen, maar kreeg ik ook de opdracht om het waardevolle zonale model van nabijheidsgerichte politie gebaseerd op decentralisatie en deconcentratie verder te laten evolueren.

De organisatie die ik overgedragen kreeg van waarnemend Korpschef Daniel de Hertog heeft een uitstekende reputatie en werd zorgzaam beheerd in de overgangperiode tussen het vertrek van de vorige Korpschef en mijn aanstelling. Ik ben hoofdcommissaris de Hertog en bij uitbreiding het hele directieteam dat hem ondersteunde dan ook oprecht dankbaar voor de uitstekende omstandigheden waarin de overdracht gebeurde.

Een Politiezone werkt binnen verschillende kaders die bepalen wat er moet gedaan worden, en hoe we dat moeten doen. Daarnaast houdt ze zelf de pen vast en kan ze eigen accenten bepalen. De belangrijkste brondocumenten die de beleidsruimte van elke Politiezone invullen, zijn het zonaal veiligheidsplan, de opdrachtbrief van de Korpschef, de algemene beleidsnota en de zonale begroting. Deze beleidsnota vormt als het ware het jaarlijks basisdocument dat zich op het kruispunt bevindt tussen de opdrachten van de Politiezone en de geoperationaliseerde langetermijndoelstellingen van de organisatie voor het komende jaar en dat het scharnier vormt met de zonale begroting.

In deze inleiding zal ik even stilstaan bij enkele aspecten die mij na aan het hart liggen en die doorwerken in dit beleidsdocument.

Een Politiezone is geen eiland en is onlosmakelijk verbonden met maatschappelijke evoluties en met evoluties die plaatsvinden bij voor de hand liggende partners en overheden zoals de Federale Politie en Justitie, maar ook op het gebied van geestelijke gezondheid, (trans)migratie, drugsbeleid, enz. Niet voor niets gebruikt men op gebied van veiligheid vaak de analogie van de veiligheidsketen: de sterkte of zwakte van elke schakel heeft een impact op het resultaat. Anders gezegd: integraal en geïntegreerd werken kan enkel succesvol zijn als iedereen over voldoende middelen beschikt en zijn taken kan opnemen. Tussen Lokale en Federale Politie leidt dit soms tot transfers van taken waar de rekening finaal bij andere overheden belandt, maar tussen actoren die samen integraal zouden moeten kunnen werken kan dit aanleiding geven tot herdefiniëring van maatschappelijke fenomenen of zelfs reductie van fenomenen tot hun loutere veiligheidscomponent. Alles wat gebeurt in de samenleving kan een impact hebben op veiligheidsgevoelens en leefbaarheid van een omgeving, maar niet alles is een puur veiligheidsprobleem. De slogan « defund the police » is inmiddels goed bekend, maar voor een gezonde samenleving lijkt « refund the others » mij juist.

Met context moet je rekening houden, maar uiteindelijk is belangrijk hoe je je zelf opstelt in die context, en op welke manier je als Politiezone aan veiligheid en leefbaarheid wil werken in de gemeenten die op je rekenen.

Ik ben ervan overtuigd dat de politie niet alleen een spiegel moet zijn van de maatschappij, maar ook een voorbeeld van wat mogelijk is: van hoe mensen van verschillende achtergronden, met verschillende eigenschappen succesvol kunnen samenwerken door hun verschillen te overstijgen, maar ook door ze in te zetten ten voordele van de doelstellingen van de Zone. In de huidige financiële en economische context hoort bij die voorbeeldfunctie ook een **gezond en duurzaam beheer van de middelen** die ons worden toevertrouwd door de samenleving. Dit wil zeggen dat we in alles wat we doen onze werking dienen te optimaliseren, maar steeds vertrekkend uit de vraag die ons gesteld wordt of de impact die van ons verwacht wordt op gebied van veiligheid en leefbaarheid.

Een sleutelbegrip voor een organisatie die samen met andere actoren (burgers, overheden, instellingen, middenveldorganisaties) aan complexe en beladen gegevens als veiligheid en leefbaarheid wil werken, is uiteraard **vertrouwen**. Vertrouwen bouw je op door de juiste dingen goed te doen, door te doen wat je zegt en door transparant te zijn over je werking en door je consequent constructief en niet-oordelend op te stellen. Maar eerst en vooral begin je met luisteren.

Een belangrijk begrip dat mij in mijn eerste maanden geleid heeft, is « verbinding ». Door te luisteren naar elkaar als collega's, door te luisteren naar de burger, creëren we een solide basis om de juiste diensten te verlenen aan elkaar. Extern, maar ook intern: ondersteunende diensten aan operationele diensten, maar ook operationele diensten aan elkaar. Politiewerk is immers teamwerk en het werk dat elke collega aflevert, is de basis voor het werk van anderen.

De juiste diensten verlenen aan de burger betekent dat we dit jaar aan de slag gaan om de **kwaliteit van de externe dienstverlening** te verbeteren: het juiste antwoord vinden op de behoefte en onze organisatie daarop afstellen. De politie kan je vandaag contacteren per telefoon, via mail, via het fysiek loket, via het virtueel loket van police-on-web, via onze accounts op sociale media of gewoon aanspreken op straat. Kwaliteit is niet alleen veel kanalen hebben, maar is er ook voor zorgen dat er voldoende tijd is voor de burger, dat je niet-oordelend luistert en bewust bent van de waarde van een goed eerste contact, dat je minimaal en doeltreffend doorgeeft van het ene naar het andere kanaal en dat de burger binnen een aanvaardbare tijdspanne een gepast antwoord krijgt in een gepaste omgeving. Soms is dat per telefoon, soms op verplaatsing, soms is dat in een commissariaat, soms (bijvoorbeeld bij seksueel en intrafamiliaal geweld en bij haatmisdrijven) is dat in een aangepaste infrastructuur. In 2023 optimaliseren we ons proces « dringende politiehulp » vertrekkende van het eerste signaal van de burger tot eindproducten zoals kwaliteitsvol onthaal, informatie en oriëntering, maar ook correcte toegang tot justitie en herstel via goede processen-verbaal. Dat houdt in dat we goed nadenken over wat dringend is en niet-dringend en dat we de juiste tools implementeren om ons hierbij te helpen.

Bovendien mogen we als Lokale Politie geen voldoening nemen met een passieve houding en wachten op de informatie die de burger ons brengt via de klassieke kanalen. Het model van de overlegpolitie van de SPAL biedt ons nu net een fantastische opportuniteit om de nabijheidspolitie eindelijk de plaats te gunnen die haar toekomt: volop in de eerste lijn.

Ook proactief, midden in de wijk, spanningen detecteren en samen oplossingen zoeken vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en zonder de oplossingen a priori vanuit een machtspositie op te leggen. In 2023 geven we vorm aan onze samenwerking met de SPAL en onderzoeken we de haalbaarheid van de aanpak in de Zone.

Kwaliteit van de dienstverlening betekent ook rekening houden met doelgroepen met specifieke behoeften, zoals nu reeds gebeurt voor kinderen en jongeren via Teamschool en de projecten die lopen met de Internationale Organisatie voor Migratie, maar ook voor het groeiend doelpubliek van senioren waaraan in 2023 specifieke aandacht zal geschonken worden.

Veiligheid en leefbaarheid als resultaat van de gezamenlijke inspanningen van verschillende actoren en burgers zelf, de zogenaamde integrale aanpak, vergt naast vertrouwensrelaties ook nieuwe multidisciplinaire samenwerkingsvormen die problemen en fenomenen op een holistische manier aanpakken: in 2023 zal onze Koban Brabant evolueren naar een LISA, waar we een ruimte delen met andere veiligheidsactoren, met als doel een completer antwoord te bieden voor de behoeften van de buurt. Inzake seksueel geweld zal de Zone aansluiten bij het Zorgcentrum na Seksueel Geweld en dus deelnemen aan de ontwikkelde holistische aanpak. Op andere gebieden worden samenwerkingsverbanden verder versterkt en onderzocht hoe we vertrouwensrelaties tussen individuen op institutioneel niveau kunnen tillen, om te komen tot vertrouwen tussen organisaties onderling.

Naast vertrouwen is informatie of beter « intelligence » een cruciaal begrip voor een organisatie die op maat wil werken in een complexe omgeving en die intens wil samenwerken met anderen. Het garanderen van de individuele rechten en vrijheden van eenieder heeft ook gevolgen voor de manier waarop we omgaan met de informatie waarover we beschikken, met wie en onder welke voorwaarden we deze delen met anderen. De grotere complexiteit en de risico's die hieraan zijn verbonden, nopen ons

tot het herevalueren van de verantwoordelijkheden hieromtrent in de organisatie. Daarom zal in 2023 de haalbaarheid onderzocht worden van een directie « intelligence », naast de operationele en support-directies.

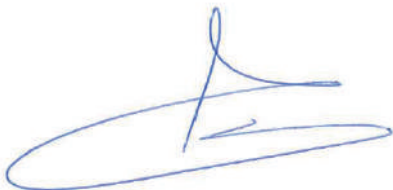
De dienstverlenende houding kwam al bod vanuit de externe blik, maar ook intern is het de bedoeling dat elke dienst goed begrijpt welke bijdrage geleverd wordt aan de organisatie en welke diensten verleend worden aan de verschillende directies van de Zone. In welke dienst men ook werkt, in eerste of tweede lijn, in het operationeel werk of in ondersteunde diensten, eenieder moet ervan doordrongen zijn dat het uiteindelijke doel is om aan de veiligheid en leefbaarheid van de gemeenten van de Zone te werken.

Het menselijk kapitaal van de Zone is de grootste troef. Het beheer van deze « human resources » is dus van cruciaal belang voor de werking van de Zone. Ook op dit gebied is duurzaamheid een centraal begrip. We bouwen aan een inclusief en zorgzaam Korps door in de eerste plaats duidelijkheid te scheppen in de verschillende HR-processen door ze verder te formaliseren en vast te leggen in interne richtlijnen. Met duidelijke en transparante spelregels leggen we de basis van een organisatie die gestoeld is op de principes van de procedurele rechtvaardigheid.

Om dit te verwezenlijken, moeten ook alle leidinggevendenden begrijpen wat hun rol is en over de juiste vaardigheden en attitudes beschikken en moet de organisatie de juiste tools ter beschikking stellen. Het is niet alleen essentieel dat iedereen begrijpt wat « kwaliteit » betekent: afstemming van vraag of behoefte met de producten en diensten die we leveren en hierdoor de « outcome » die we nastreven. Daarnaast is het ook noodzakelijk dat we op een voorspelbare manier kwaliteit kunnen blijven leveren, of anders gezegd dat we de redelijke zekerheid van de realisatie van de missie en de doelstellingen van de organisatie verhogen. Leidinggevendenden moeten dus hun rol opnemen inzake zowel kwaliteitsbeheer als risicobeheer (cf. CP3 – organisatiebeheersing). Ze moeten de onderverdeling van de Zone in diensten kunnen overstijgen om de sturende, operationele en ondersteunende processen te kunnen zien, ze te begrijpen en erop in te kunnen grijpen, en hoe ze activiteiten en taken daarop moeten afstemmen. Systemisch en procesmatig denken gaan hierbij hand in hand met risicogevoeligheid en de capaciteit om opportuniteiten te kunnen grijpen. Naast opleiding is hier ook een rol weggelegd voor een afgestoft evaluatiesysteem en een grotere wisselwerking tussen evaluatie en functioneren enerzijds en tucht en discipline anderzijds. Fouten zijn er immers in de eerste plaats om uit te leren, als organisatie en als individu.

Om er ten slotte voor te zorgen dat iedereen hieraan bijdraagt, moeten de leidinggevendenden leren om psychologische veiligheid van hun teams te verhogen. De leiderschapsstijlen die daar bij horen, zijn de coachende, de participatieve en de inspirerende stijl. In 2023 bouwen we dan ook verder aan het leiderschapstraject dat reeds werd ingezet door de Zone.

Hiermee zullen we ze wapenen om van de Politiezone een weerbare, competente en betrokken organisatie te maken.



Olivier Slosse, Hoofdcommissaris
Korpschef.

CONTEXT

De context laat toe om het kader te schetsen waarin de Politiezone evolueert, de uitdagingen toe te lichten waarmee ze geconfronteerd wordt en de prioriteiten te vermelden die ze wil vastleggen.

1.1 Mondiale context

Sinds enkele jaren hebben verschillende gewapende conflicten, een wereldpandemie, de milieucrisis en de technologische evolutie een reële impact op onze samenleving. De gevolgen – hetzij direct, hetzij indirect – zijn legio voor de inwoners, werknemers en pendelaars op ons grondgebied, maar ook voor onze Politiezone.

De leefgewoonten zijn veranderd en blijven evolueren. Het gebruik van de openbare ruimte kent een wijziging en leidt tot spanningen, of het nu op de wegen is met de toename van de zachte mobiliteit, in de groene ruimten, of op de pleinen en ontmoetingsplaatsen die soms gemonopoliseerd worden door een deel van de samenleving. Het lijkt erop dat de maatschappij meer en meer polariseert, waarbij groepen tegenover elkaar geplaatst worden zonder dat er naar een compromis gezocht wordt. De steeds groter wordende toevlucht tot sociale media versterkt deze situatie.

Volgens het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen hebben 25.971 mensen in 2021 een aanvraag tot internationale bescherming ingediend bij de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ). Dit cijfer is sterk gestegen ten opzichte van het jaar 2020, maar blijft evenwel vergelijkbaar met de situatie vóór de Covid-pandemie. De aanvragers waren voornamelijk afkomstig uit Afghanistan, Syrië, Palestina, Eritrea en Somalië. Er werd een beschermingsstatuut toegekend in 43,5% van de gevallen. De wijk van het Noordstation vormt een van de voornaamste transitplekken voor migratie. De mensen die er samenkomen, vallen ten prooi aan criminele organisaties of belanden in de kleine criminaliteit om te kunnen overleven, zorgen voor een onveiligheidsgevoel bij buurtbewoners en pendelaars, zijn vaak onder invloed van alcohol of drugs, en het geweld alomtegenwoordig is in de wijk.

De Covid-crisis en de energiecrisis die erop volgt, hebben ertoe geleid dat heel wat burgers hun koopkracht zien dalen. Deze situatie houdt een risico in op algemene ontevredenheid en betogingen.

Vandaag is iedereen online verbonden en profiteren criminelen van de lacunes in het systeem. Volgens Interpol zijn « phishing, ransomware en schending van gegevens slechts enkele voorbeelden van de huidige cyberdreigingen in een context waarin voortdurend nieuwe types van cybercriminaliteit opduiken. De cybercriminelen zijn steeds behendiger en beter georganiseerd: ze buiten de nieuwe technologieën uit, bereiden aanvallen op maat voor en werken samen op een ongeziene manier. De cybercriminaliteit blijft ook niet binnen de landsgrenzen. De criminelen, slachtoffers en technische infrastructuur bevinden zich op verscheidene grondgebieden, wat de inrichting van onderzoeken en vervolgingen erg bemoeilijkt. »

1.2 Nationale en gewestelijke prioriteiten

1.2.1 KADERNOTA INTEGRALE VEILIGHEID EN NATIONAAL VEILIGHEIDSPAN 2022-2025 (NVP)



De Kadernota Integrale Veiligheid en het Nationaal Veiligheidsplan 2022-2025 (NVP) werden goedgekeurd door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie op 31 maart 2022. Alle politiediensten zijn verplicht om rekening te houden met de veiligheidsthema's die voor de komende 4 jaar in het NVP naar voren geschoven worden en om elk hun bijdrage te leveren.

« Het nieuwe Nationaal Veiligheidsplan 2022-2025 kreeg de titel “Een veerkrachtige Geïntegreerde Politie, ten dienste van de samenleving”. Deze titel vat meteen de essentie van onze politiewerking samen: alle politiediensten binnen de Geïntegreerde Politie verzekeren de veiligheid van iedereen en werken hiervoor efficiënt samen. Om snel, doeltreffend en tijdig te kunnen anticiperen op fenomenen die de algemene veiligheid van ons land bedreigen, zullen alle politiediensten zich de volgende maanden organiseren op basis van dit NVP. » (Minister van Binnenlandse Zaken, Annelies Verlinden).

Ons Zonaal Veiligheidsplan werd opgesteld in 2019. Bij de bepaling van de prioriteiten beschikten we nog niet over de nationale prioriteiten. Onder het punt dat betrekking heeft op onze visie zal u echter vaststellen dat de prioriteiten en projecten die in het Zonaal Veiligheidsplan vastgelegd werden, naadloos aansluiten bij het Nationaal Veiligheidsplan.

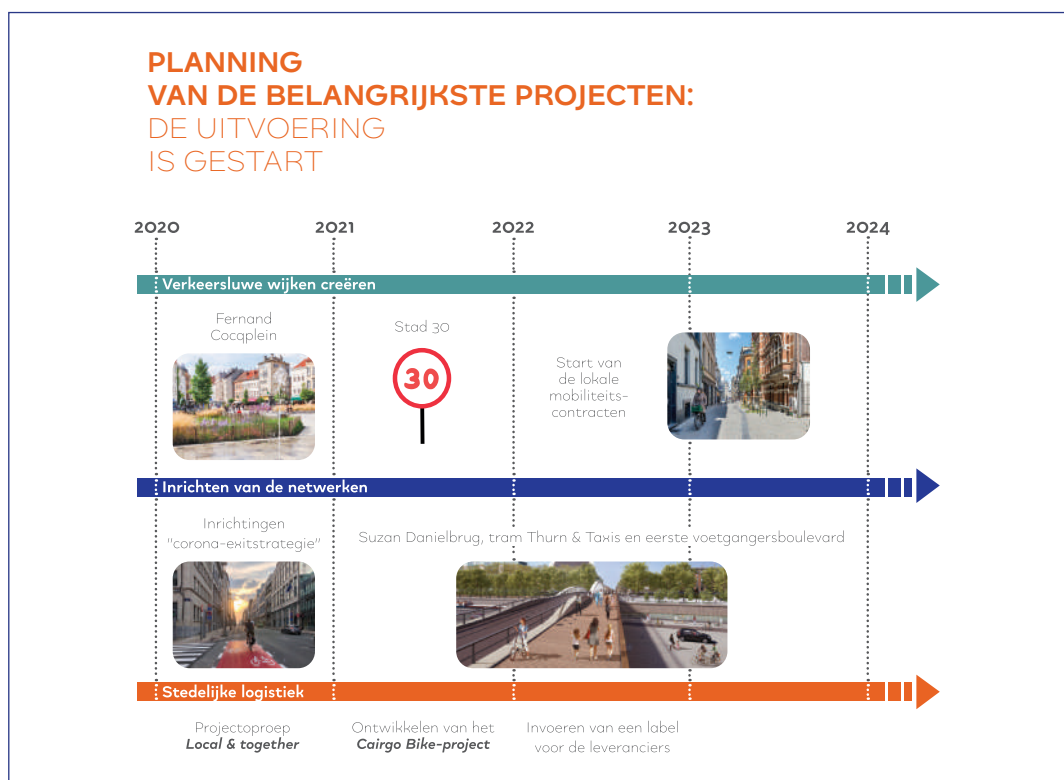
1.2.2 GEWESTELIJKE PRIORITEITEN

Ingevolge de zesde staatshervorming is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een **essentiële speler** geworden in het politie- en veiligheidslandschap. In dat kader ontwikkelt Safe.Brussels een Globaal Veiligheids- en Preventieplan (GVPP) dat de verscheidene partners van de veiligheidsketen betreft en « Voor een veilig Brussel » als gedeelde ambitie en slogan heeft. Zo bepaalt het GVPP 2021-2024 gewestelijke prioriteiten op het vlak van veiligheid en preventie onder de vorm van transversale opdrachten en prioritaire thema's. De Zone draagt bij aan de globale inspanning en dient jaarlijks verslag uit te brengen over haar bijdrage.

De prioritaire thema's die in het Plan naar voren geschoven worden en telkens verschillende maatregelen omvatten, zijn de volgende:

- 1) Fysieke en psychische menselijke integriteit
- 2) Polarisering en radicalisering
- 3) Drugs en verslavingen
- 4) Mensenhandel en mensensmokkel
- 5) Eigendomsdelicten
- 6) Mobiliteit en verkeersveiligheid
- 7) Milieu en overlast
- 8) Smokkel en fraude
- 9) Crisisbeheer en veerkracht

Inzake mobiliteit en verkeersveiligheid beoogt het Gewestelijk Mobiliteitsplan «Good Move 2020-2030» om van Brussel een «menselijke, groene en aangename stad te maken met meer kwaliteitsvolle openbare ruimten voor de inwoners». De zone 30, de lokale mobiliteitscontracten, de wijzigingen aan de infrastructuur ten gunste van de voetgangers en fietsers, de vermindering van het aantal parkeerplaatsen op de rijbaan, de herinrichting van bepaalde verkeersaders tot multimodale stadsboulevards, de inrichting van specifieke routes voor vrachtwagens, de vermindering van de gemiddelde snelheid van het verkeer via controles en sancties, de aanpassing van de infrastructuur, sensibilisering... zijn maar enkele van de doelstellingen van het Plan die nu reeds of zeker in de toekomst een duidelijke impact zullen hebben op het werk van onze diensten, en in het bijzonder op dat van de verkeersdiensten.



Het Gewestelijk Actieplan Verkeersveiligheid beoogt tegen 2030, 0 doden en 0 zwaargewonden op te tekenen in het verkeer door een veilig vervoersysteem en een veilige openbare ruimte in te richten en te onderhouden die rekening houden met de kwetsbaarheid van de mens en de fouten die hij kan maken, door zijn kennis, zijn vaardigheden en zijn houding in het verkeer te verbeteren. In het Plan worden een dertigtal acties vermeld waaronder: de uitwerking van een gemeentelijk actieplan, de aanpak van verkeersdelinquentie (stadsrodeo's), de opleiding en sensibilisering van alle politieagenten over de verkeersveiligheidsproblemen, de begeleiding van slachtoffers van een ongeval en hun naasten, een duurzame financiële steun voor de Politiezones, de opvolging van recidivisten, de opvoering van de snelheidscontroles, de invoering van een nultolerantiebeleid, de communicatie over de controles (doelstellingen en plaatsen), de analyse van de zones waarin er veel ongevallen plaatsvinden, de beveiliging van de schoolomgevingen, de sensibilisering over verkeersveiligheid.

Onze Zone sluit zich volledig aan bij dit Actieplan. Zoals u verderop zal lezen, heeft ons Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025 de verkeersveiligheid en de vermindering van het aantal ongevallen met lichamelijke letsels als prioritair aangeduid.

1.3 Budgettaire en financiële context

Toen de initiële begroting van 2022 eind 2021 goedgekeurd werd door de Politieraad, was er nog geen sprake van de huidige inflatieopstoot. In oktober 2021 had er een indexering van de wedden plaatsgevonden en, volgens de vooruitzichten van het Federaal Planbureau op het moment van de voorbereiding van de begroting voor 2022 (vooruitzichten dd. 09/11/2021), was er slechts één loonindexering voor 2022 voorzien (in de maand maart van dat jaar).

Intussen weten we dat er dit jaar vijf loonindexeringen doorgevoerd zullen worden in de overheidssector, wat ook volgend jaar nog gevolgen zal hebben. Bovenop de 5 loonindexeringen die in 2022 plaatsgevonden zullen hebben, voorziet het Federaal Planbureau, in zijn voorspellingen van november 2022, nog indexeringen in januari en juli 2023. Deze verscheidene loonindexeringen hebben in het bijzonder een impact op de Politiezones waarvoor de personeelslasten ongeveer 90% van de gewone uitgaven bedragen (86,61% voor onze Politiezone in de initiële begroting van 2022).

Bovendien verhogen twee koninklijke besluiten aangenomen in 2022 het percentage voor de berekening van de pensioenbijdragen respectievelijk naar 44% in 2023 en 45% in 2024. Dit percentage bedroeg nog 43% in 2022. Deze stijging was niet voorzien op het moment van de uitwerking van het meerjarenplan 2022-2024.

Daarnaast hebben de plots stijgende kosten, in het bijzonder de energiekosten, ook een impact op de begroting van de Politiezone, en vooral op haar werkingsuitgaven.

De verhogingen van de referentie-rentevoeten door de Europese Centrale Bank – ECB (de ECB heeft drie opeenvolgende sterke verhogingen van de referentie-rentevoeten beslist tussen 27 juli en 27 oktober 2022) en de stijging van de langetermijnrente die daaruit voortgevloeid is, verhogen overigens de rente waaraan de Politiezones leningen afsluiten bij de banken en doen zelfs hun schulduitgaven stijgen. Economisten verwachten zich overigens aan een stabilisering van de renten op een relatief laag peil en zijn het erover eens dat er nog steeds een grote onzekerheid heerst over hun toekomstige evolutie.

Tot slot heeft de minister van Binnenlandse Zaken dit jaar een nieuw sectoraal akkoord gesloten met de politievakbonden VSOA en NSPV, waarvan het kwantitatieve gedeelte betrekking heeft op een loonherwaardering met 121 miljoen euro voor de Geïntegreerde Politie (waarvan 91 miljoen voor de Lokale Politie) en op een tweede fase van sectorale onderhandeling in 2024 die zodoende tot eventuele andere meerkosten zou kunnen leiden.

De minister van Binnenlandse Zaken heeft aangegeven dat de Politiezones maximaal gevrijwaard zouden moeten zijn tegen de meerkosten die het gevolg zijn van deze nieuwe loonherwaardering,

hoewel er nog geen enkele formele verbintenis werd aangegaan door de federale overheden. De regering heeft beslist om de inwerkingtreding van dit nieuwe sectorale akkoord, dat aanvankelijk voor 1 januari 2023 voorzien was, uit te stellen tot 1 oktober 2023 en het over drie jaar te faseren. De begrotingsomzendbrief voor het dienstjaar 2023 preciseert dat de kredieten die door de regering voorzien zijn voor de financiering van dit akkoord, momenteel geblokkeerd worden in afwachting van de validering van het ontwerp met betrekking tot de uitdoving van het NAVAP-stelsel (non-activiteit voorafgaand aan de pensionering).

Deze economische situatie en forse stijging van de loonkosten zullen de begrotingen van de Politiezones zeker bezwaren. En zelfs als bepaalde dotaties en subsidies aan de Politiezones vanaf 2023 geleidelijk aan aangepast worden aan de inflatie, zal deze aanpassing enerzijds met een bepaalde vertraging plaatsvinden, en hebben wij anderzijds meermaals benadrukt dat een aantal van deze ontvangsten niet geïndexeerd worden aangezien de regelgeving daarvoor geen wettelijk indexeringsmechanisme voorziet.

1.4 Sociodemografische context

Aan de hand van de « Sociaal-economische, territoriale en ecologische diagnose van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest na de Covid-19-pandemie », die in mei 2022 door het BISA gepubliceerd werd, kunnen we ons een idee vormen van onze werkomgeving en de bezorgdheden van onze burgers.

1.4.1 OP DEMOGRAFISCH VLAK

Ingevolge de oversterfte gerelateerd aan de Covid-pandemie en de minder grote internationale migratie is de demografische groei historisch laag geweest in het Brusselse Gewest.

Voor de gemeenten van onze Politiezone

Totale bevolking: 201.263 inwoners	<ul style="list-style-type: none">> Bevolkingsdaling (-0,2%) sinds 2 jaar na een voortdurende stijging.> Voorspellingen voor 2030: + 0,6% voor Schaarbeek / + 0,9% voor Sint-Joost-ten-Node en +10% voor Evere.
Ter herinnering: de bevolking steeg met 24% tussen 2002 en 2022.	

Bron: BISA

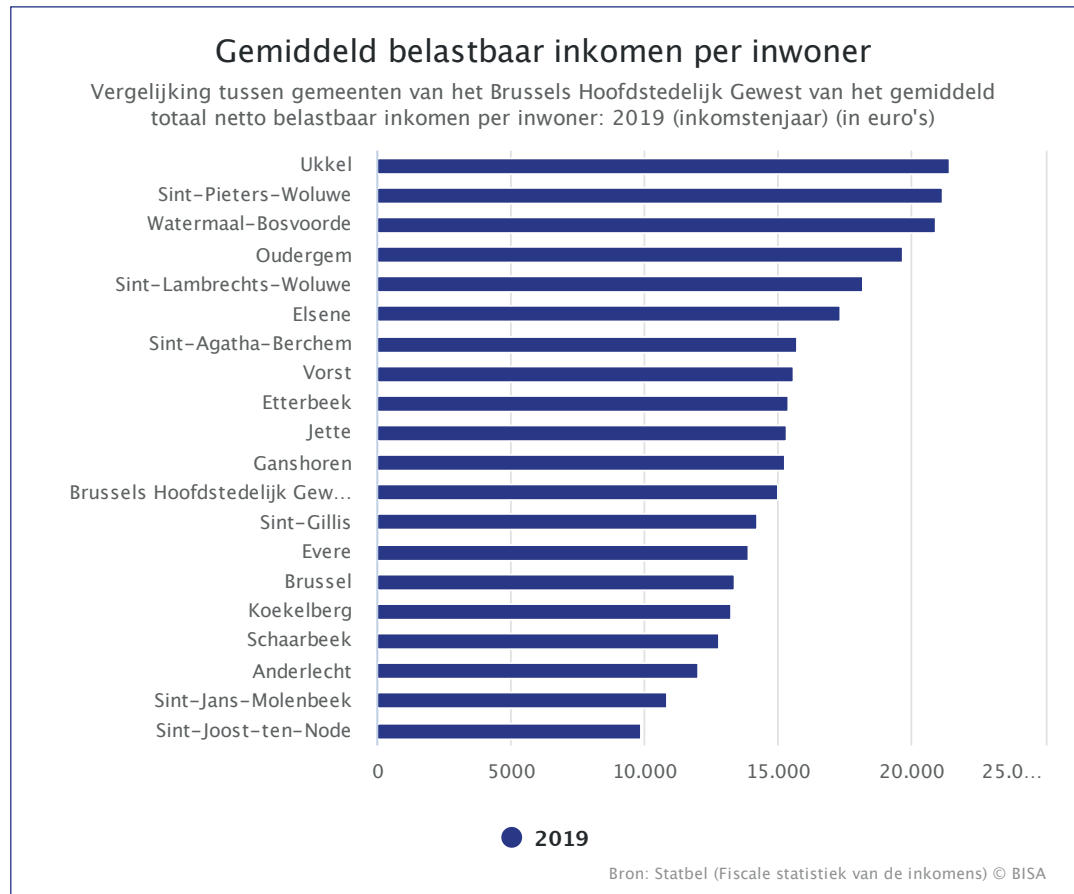
1.4.2 OP HET VLAK VAN ECONOMIE, WERKLOOSHEID EN ONDERWIJS

De Covid-crisis heeft tot een gevoelige daling van de Brusselse economische activiteit geleid. Er wordt een herstel opgetekend vanaf 2021. De horecasector herstelt zich, maar heeft zijn niveau van vóór de crisis nog niet opnieuw bereikt door de dalende vraag gerelateerd aan het telewerk.

Het jobverlies in 2020 en de impact van de crisis op de Brusselse werkloosheid bleven beperkt. De Brusselse werkloosheidsgraad bedroeg 11,3% tijdens het eerste kwartaal van 2022 en 32,1% voor de 15-24-jarigen (bron: Statbel).

De stijging van de energieprijzen en de versnelling van de inflatie wegen op de levensstandaard van de huishoudens en de begrotingen van de overheids- en privésector. « Het risico van overmatige schuldenlast, achterstallige betaling van energierekeningen of huur neemt toe, terwijl 60% van de Brusselaars huurder is en 28% in een situatie van energiearmoede verkeert, zelfs vóór de huidige prijsstijging. »

Voor het schooljaar 2020-2021 bedroeg de afwezigheidsgraad in de Brusselse scholen 8,95% op alle verschillende onderwijsniveaus. Dit percentage was sterk gestegen ten opzichte van de vorige jaren (+ 36% ten opzichte van het schooljaar 2019-2020). De balans die opgemaakt werd na het schooljaar 2021-2022, toont aan dat deze absenteismegraad nog verder toegenomen is, in het bijzonder in het secundair onderwijs.



Bron: 2019, Statbel- IBSA

1.5 Politionele context

1.5.1 CRIMINALITEIT OPGETEKEND DOOR ONZE DIENSTEN (BALANS – JANUARI TOT AUGUSTUS 2022)

1.5.1.1 GLOBALE BALANS

Vóór de resultaten inzake de opgetekende criminaliteit voorgesteld kunnen worden, moet er gewezen worden op het uitermate bijzondere karakter van de jaren 2020 en 2021 omwille van de Covid-pandemie en diens gevolgen in onze wijken (lockdown, telewerk, maatregelen m.b.t. samenscholingen...). De politiediensten hebben soms opdrachten moeten vervullen die zeer sterk verschillen van hun gebruikelijke opdrachten. De vergelijkingen met de voorgaande jaren blijken daarom soms erg moeilijk.



Bron: ISLP

De laatste 10 jaar werd er voor de objectieve criminaliteit een stijgende tendens opgetekend door onze diensten op ons grondgebied. Er werd een toename van 14% vastgesteld tussen 2021 en 2022. Indien we enkel rekening houden met het maandelijks gemiddelde, overschrijdt het peil van 2022 dat van 2019 dat tot dan toe het hoogst geregistreerde peil was.

Ziehier een overzicht van de opgevolgde fenomenen:

- **Inbraken:** fenomeen dat nog steeds van naderbij en op dagelijkse basis opgevolgd wordt. Het inbraakpeil was sterk gedaald sinds 2019, maar kent opnieuw een stijgende tendens. De commissariaten 2 en 3 tekenen meer dan de helft van de feiten op.
Maandelijks gemiddelde - 2022: 85 feiten
- **Diefstallen uit voertuigen:** fenomeen dat vroeger zorgwekkend was op het grondgebied van de Zone, maar gevoelig gedaald was vanaf 2014, om vervolgens een gemiddelde te bereiken van minder dan een honderdtal feiten per maand. In 2022 werd er een heropflakking vastgesteld. Het fenomeen wordt eveneens op dagelijkse basis opgevolgd. De commissariaten 1 en 5 worden het vaakst geconfronteerd met deze feiten die voornamelijk bestaan in gelegenhediefstallen.
Maandelijks gemiddelde - 2022: 110 feiten
- **Fietsdiefstallen:** De fietsdiefstallen kenden een sterke toename in 2020 (gemiddelde van 35 feiten per maand). Deze stijging zet zich voort in 2022.
Maandelijks gemiddelde - 2022: 45 feiten

- **Diefstallen met geweld:** de diefstallen met geweld kennen een stijging ten opzichte van 2020 en 2021 (maandelijks gemiddelde van 45 feiten). Het peil dat in 2022 bereikt werd, blijft evenwel onder dat van vóór 2020. De feiten situeren zich voornamelijk op het grondgebied van commissariaat 5 (41% van het totaal).
Maandelijks gemiddelde - 2022: 46,5 feiten
- **Misdrijven op het vlak van fysieke integriteit:** er werd een beduidende stijging vastgesteld in 2018 en 2019 (maandelijks gemiddelde van ongeveer 130 feiten). In 2020 en 2021 werd er vervolgens een dalende tendens opgetekend. Het peil van 2022 is daarentegen opnieuw hoog (maandelijks gemiddelde van 138 feiten). Onder deze noemer vallen meer bepaald opzettelijke slagen en verwondingen, vechtpartijen en zedenfeiten. Het intrafamiliaal geweld kent een vrij gelijkaardige tendens (maandelijks gemiddelde van 40 feiten).
- **Misbruik / zwendel (met en zonder internet):** nationale stijgende tendens. Het fenomeen neemt al meerdere jaren voortdurend toe. De stijging bedraagt opnieuw 19% tussen de eerste 8 maanden van 2021 en dezelfde periode van 2022. Zwendel met internet en informaticafraude maken 68% van deze categorie uit.

1.5.1.2 VERDOVENDE MIDDELEN ALS AANDACHTSPUNT

In de loop van de eerste 8 maanden van 2022 werden er in totaal 476 pv's « verdovende middelen » opgesteld door de diensten van onze Zone, hetzij een daggemiddelde van 2 pv's. Ze vallen uiteen in de categorieën bezit (64%), verkoop (32%) en teelt / import en export (2%). Het fenomeen is aanwezig op het volledige grondgebied. Bij de laatste enquête die bij de bevolking afgenomen werd, was 36% van de respondenten van mening dat de overlast gerelateerd aan alcohol- en drugsgebruik een wijkprobleem vormde. Vandaag wordt dit fenomeen nog vaak als problematisch aangehaald tijdens de contacten met burgers in het kader van de uitwerking van een aanpak per prioritaire wijk. De banalisering van bepaalde drugssoorten, de aanvaardbaarheidsgraad binnen de samenleving en de vervolgingsprioriteiten van het Parket op dit vlak bemoeilijken het politieoptreden. Dit fenomeen staat ook in verband met andere problematieken, zoals het rijden onder invloed of daden van extreem geweld. Het heeft daarnaast een negatieve invloed op het veiligheidsgevoel in onze wijken.

Rekening houdend met deze verschillende aspecten is de rol van de lokale politiezones allesbehalve evident en moeten de maatregelen verscheiden van aard zijn: preventie, repressie, gerechtelijk onderzoek, zichtbare aanwezigheid, wegcontroles.

Zowel een nationaal als een gewestelijk plan inzake verdovende middelen zijn momenteel in voorbereiding. De strijd tegen de drugshandel en het geweld dat deze met zich meebrengt, vormen een prioriteit voor de federale regering. Recent vonden er in België meerdere feiten van geweld plaats zoals schietincidenten met vuurwapens, steekpartijen, pogingen tot brandstichting en gerichte aanvallen op handelszaken of woningen. In het kader van het gewestelijke plan heeft de Zone de leiding over het « corruptiegedeelte » geërfd.

¹ De objectieve criminaliteit omvat het geheel van de inbreuken die opgetekend worden in het ISLP-systeem, met uitzondering van de inbreuken op de bijzondere wetten (verdovende middelen, identiteitscontrole, handelspraktijk, ...), die de weerspiegeling vormen van de politionele activiteit.

1.5.1.3 BIJZONDERHEID VAN COMMISSARIAAT 5 – NOORDWIJK



Zoals we hierboven gezien hebben, kent de objectieve criminaliteit in de Zone een stijging van 14% tussen de eerste 8 maanden van 2021 en dezelfde periode van 2022. Alle commissariaten worden geconfronteerd met een stijgende tendens. Deze toename bedraagt echter 23% op het grondgebied van commissariaat 5. Daar tekenen we in het bijzonder een hoog aantal diefstallen uit voertuigen, gewone diefstallen / gauwdiefstallen, diefstallen met geweld, misdrijven op het vlak van fysieke integriteit, evenals drugsgebruik / -verkoop, op.

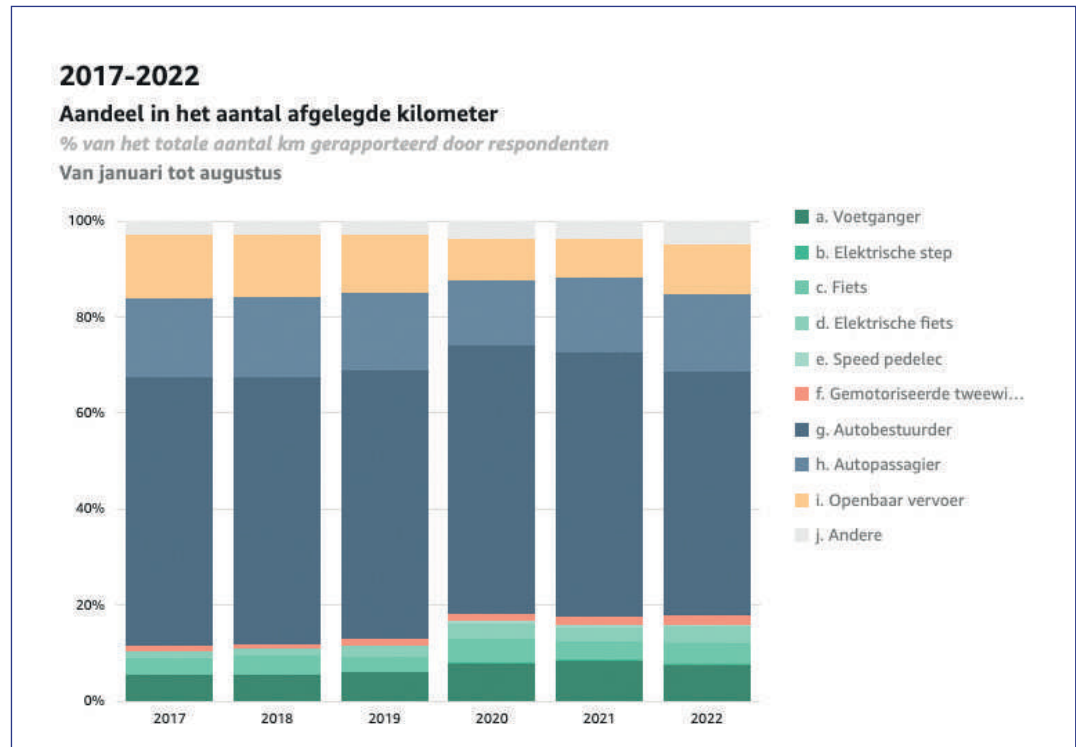
De Noordwijk vormt een samenscholingsplek voor heel wat mensen die geen papieren hebben en aan de rand van de samenleving staan. Inwoners, handelaars, mensen die in de wijk tewerkgesteld zijn en pendelaars vragen meer veiligheid. De Politiezone heeft haar aanwezigheid in de wijk op dagelijkse basis verhoogd en heeft meerdere operaties op touw gezet. Hoewel de resultaten niet meteen significant geweest zijn op het vlak van de criminaliteit, laat de zichtbare aanwezigheid evenwel toe om het onveiligheidsgevoel tegen te gaan. De verhoging van de zichtbare aanwezigheid zal zich de komende maanden voortzetten. Er werd echter een verbetering vastgesteld vanaf de maand september.

Hoewel de problematiek van de Noordwijk de Politiezone en de verschillende actoren die in de wijk aanwezig zijn ver overstijgt, kan de gezamenlijke zoektocht naar oplossingen de situatie verbeteren.

1.5.2 VERKEERSVEILIGHEID

1.5.2.1 MOBILITEIT EN VERKEERSONGEVALLLEN

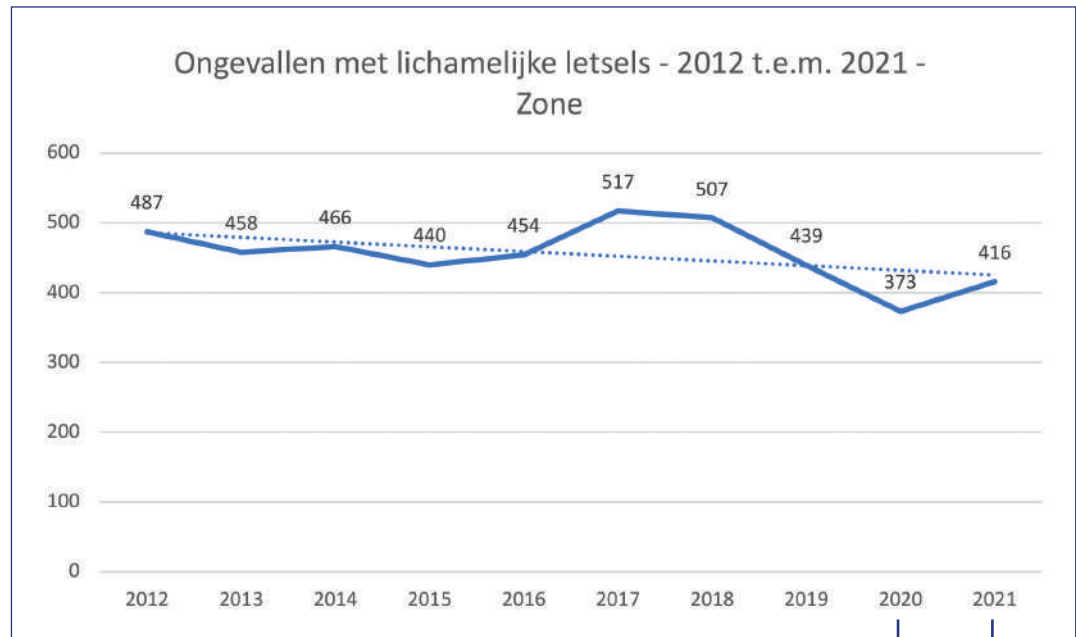
De laatste jaren is de mobiliteit sterk geëvolueerd in het Brusselse Gewest. Het naast elkaar bestaan van de verschillende verplaatsingsmiddelen vormt een moeilijk gegeven op het vlak van veiligheid en openbare rust.



Bron: VIAS-BXL

Het aandeel van de voetgangers, steps en (niet-)elektrische fietsen blijft voortdurend stijgen sinds 2020.

Situatie van de ongevallen met lichamelijke letsels in de Zone over de laatste 10 jaar.



Bron: DRI

Uitzonderlijke jaren gerelateerd aan de Covid-crisis, aan het gedaalde aantal verplaatsingen → gedragswijzigingen

Trends in 2022: 247 ongevallen met letsels werden opgetekend in de loop van de maanden januari t.e.m. juli, hetzij een toename met 17% ten opzichte van dezelfde periode in 2021. Het peil dat bereikt werd in 2022 is vrij gelijkaardig aan dat van 2019 voor de eerste 7 maanden van het jaar.

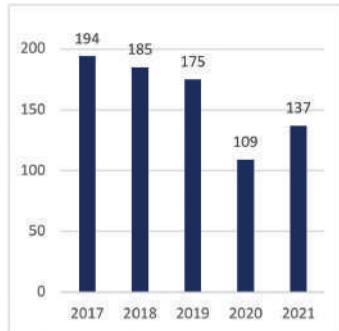
Kenmerken van de ongevallen



1 dode, 21 zwaargewonden en 437 lichtgewonden.

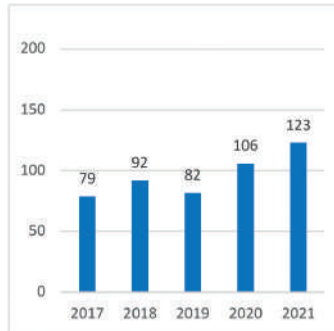
Gewonde voetgangers

-30% van de gewonden



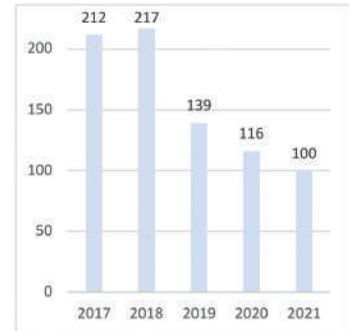
Gewonde fietsers

-27% van de gewonden



Gewonde automobilisten

-22% van de gewonden



Hoewel hun aantal dalende is, zijn de gewonde voetgangers die het slachtoffer zijn van ongevallen in 2021 nog altijd het sterkst vertegenwoordigd in de statistieken. Aangezien de fietsers steeds massaler aanwezig zijn op de wegen, zijn er ook meer en meer die gewond raken bij verkeersongevallen.

1.5.2.2 GEDRAG VAN DE WEGGEBRUIKERS



Uit een recente studie van VIAS over het gedrag van voetgangers en fietsers waargenomen op verschillende kruispunten blijkt dat het gebruik van de gsm of het beluisteren van muziek bij het wandelen of fietsen hen kunnen blootstellen aan risico's op het vlak van verkeersveiligheid. Het kan hen verhinderen om geluiden waar te nemen, het kan hun aandacht afleiden en het kan leiden tot een daling van de verplaatsingssnelheid. Afgeleide voetgangers steken de straat over op een gevaarlijkere manier. Zo werd er waargenomen dat:



- 1 voetganger op 10 een hoofdtelefoon of oortjes draagt met een nog groter percentage bij de 12 tot 24-jarigen. Dezelfde verhouding bestaat bij de fietsers.
- 1 voetganger op 10 zijn gsm gebruikt op het kruispunt. Bij de fietsers is dit slechts 3%.

1.5.2.3 NIEUWE REGELGEVING IN VERBAND MET DE ELEKTRISCHE STEPS



Om een veiligere verkeerssituatie te garanderen, is er op 1 juli 2022 een nieuwe regelgeving in werking getreden voor alle één- of meerwielige motorvoertuigen. Hun snelheid, bepaald door de constructie, is beperkt tot 25 km per uur. Deze voortbewegingstoestellen zijn verboden onder 16 jaar. Het vervoer van een passagier is niet toegelaten. Het parkeren is gereguleerd.

Gedurende de twee maanden die op deze nieuwe regelgeving volgden, werden er meer dan een honderdtal pv's opgesteld door de Politiezone voor de niet-naleving van de geformuleerde regels.

1.5.3 OVERDRACHT VAN TAKEN VAN DE FEDERALE POLITIE EN HET PARKET NAAR DE LOKALE POLITIE

Er werd al meermaals aan herinnerd dat de onderfinanciering van de Federale Politie en het gerecht gevolgen inhoudt voor de werking van de Politiezones en de werklast die hieruit voortvloeit. Laten we bij wijze van voorbeeld meer bepaald de volgende taken aanhalen voor onze Politiezone: het beheer van de inbeslagnames, de opvolging van de alternatieve straffen, de overname van opdrachten ingevolge de afwezigheid van de Spoorwegpolitie op het niveau van het Noordstation, het beheer van bepaalde fenomenen die de Federale Politie heeft « laten vallen » ten gunste van de bestrijding van terrorisme of georganiseerde criminaliteit..., evenals de nieuwe procedure voor de aanwerving van INP's.

1.5.4 NIEUWE AANWERVINGSPROCEDURE



Op 14 september 2021 is een deel van de procedure voor de externe aanwerving van inspecteurs veranderd. Er werd een reeks wijzigingen doorgevoerd. De belangrijkste wijziging, die ook het meest impact heeft op de Lokale Politiezones, betreft de selectiecommissie voor de INP's. Voortaan zal de selectiecommissie voor de INP's, net zoals voor de agenten en de HINP's, immers plaatsvinden vóór de start van de opleiding en meteen binnen de Zone van de keuze van de kandidaat.



Waarom werd de procedure herzien?

- Inspraak van de betrokken actoren binnen de Geïntegreerde Politie, dit betekent Federale én Lokale Politie, door hen een actieve rol te geven in het proces
- Responsabilisering van de kandidaten (door hen tijdens het proces een actievere rol te geven);
- Vermindering van de duur van de selectie;
- Verbetering van de kwaliteit van de selectie door aanpassing van de selectieproeven en het evalueren van het potentieel van de kandidaten;
- Een grotere diversiteit van kandidaten bereiken.

Wat houdt dit in voor onze Politiezone?

- Uitwerking van een aanwervingsbeleid;
- Noodzaak om proactief te werk te gaan op het vlak van aanwerving;
- Uitrol van aanwervingsactiviteiten;
- Ontwikkeling van een netwerk en partnerschappen op het vlak van aanwerving;
- Noodzaak om de zichtbaarheid van de Zone te vergroten;
- Enz.

Wat heeft de Zone al concreet in het werk gesteld?

- Opschaling van de interne en externe presentaties van de Zone;
- Uitbreiding van het netwerk en van het partnerbestand dat potentiële kandidaten kan anleveren;
- Opschaling van het aantal aanwervingscontactpunten.

Wat zullen de eerste acties zijn?

- Bepaling van onze Employer's branding, m.a.w. van de visie van PolBruNo als werkgever die zich onderscheidt van de andere politiezones en -diensten;
- Oprichting van een aanwervingsdienst binnen de Personeelsdirectie;
- Professionalisering van de selectiegesprekken door middel van opleidingen;
- Oprichting van een pool van bijzitters binnen de Zone;
- Uitbreiding van de pool van het aanwervingscontactpunt;
- Ontwikkeling van de functie van aanwervingscontactpunt;
- Organisatie van evenementen om de zichtbaarheid en de bekendheid van de Zone te vergroten;
- Promoten van betrekkingen die openstaan binnen ons Politiekorps;
- Bepaling van een jaarlijkse planning voor de presentaties van de Zone aan de AINP's en potentiële kandidaten.



1.6 Politionele reacties

Alle elementen die in dit contextuele deel besproken werden, zijn verre van statisch en hangen onderling met elkaar samen; wat hun impact versterkt. Onze politieorganisatie wordt er voortdurend toe aangezet om veerkrachtig, flexibel en creatief te zijn in haar aanpak die ze dagelijks hanteert en de projecten die ze ontwikkelt.

MISSION STATEMENT

2

De Missie, Visie en Waarden van de Politiezone vormen de pijlers en basis van haar strategie. Ze laten toe om de aandacht te vestigen op de gedragslijn die door de zone gekozen werd en om te wijzen op de specificiteit ervan. Ze bepalen een werkfilosofie die richting geeft aan de operationele inzet en aan de interne werkingsprincipes van de politiezone. Ten slotte vormen ze het referentiekader dat aan de basis ligt van ons permanent streven naar het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking en de overheden.

2.1 Missie

Als essentiële speler binnen de geïntegreerde veiligheidsfunctie en onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde overheden is de politiezone een openbare dienst die bijdraagt tot de levenskwaliteit in de wijken. Daarom besteedt de zone een bijzondere aandacht aan de bevordering van de openbare rust en gezondheid, de beheersing en de bestrijding van de criminaliteit en het beheer van de mobiliteit, en dit door tegemoet te komen aan de bezorgdheden, de behoeften en de verwachtingen van de burgers.

2.2 Visie

Om volledig ten dienste van de burgers te staan en duurzaam bij te dragen aan de veiligheid en de levenskwaliteit in de wijken heeft onze Politiezone haar visie uitgewerkt op basis van twee sleutelementen, namelijk de opdrachtbrief van de nieuwe Korpschef en het Zonale Veiligheidsplan.

2.2.1 OPDRACHTBRIEF (2022-2026)

Vandaag wil de Politiezone een gemeenschapsgerichte politiezorg bieden gebaseerd op de principes van territorialisering en decentralisering via de operationele autonomie van haar 5 commissariaten, waarbij de kwaliteit zowel nagestreefd wordt in het operationele domein als op beheersvlak en de aanpak gericht is op de ontwikkeling van partnerschappen.

Om vorm te geven aan de Politiezone van morgen werden er 6 werkpilars bepaald die PolBruNo moeten helpen om het principe van de dienstverlening aan de burgers duidelijk in haar DNA op te nemen, vertrouwen uit te stralen, zich betrouwbaar en nieuwsgierig op te stellen en de veiligheid en levenskwaliteit te co-creëren in dialoog met haar omgeving.

2.2.1.1 PIJLER 1: WIJ LUISTEREN NAAR DE BURGERS EN STAAN TOT HUN DIENST

Zo komt de systemische aanpak naar voren in het feit dat er eerst en vooral geluisterd wordt naar de verwachtingen en de behoeften van eenieder om een diepgaandere kennis te verwerven over onze omgeving, teneinde onze klanten tevreden te stellen.

De hoofddoelstellingen zijn de volgende:

- Een overlegpolitie worden
- De kwaliteitsmonitoring van onze interacties met de burger uitwerken
- De bewuste communicatie verbeteren via een betere kennis van zichzelf, met empathie en respect als uitgangspunt, alsook via een gepast woordgebruik en een goede non-verbale communicatie, zowel binnen de organisatie als extern. Zo realiseren wij ons het gewicht van onze eigen communicatie en de impact van de communicatie van anderen.
- Het proces van de politiehulpvraag rationaliseren door de verschillende stappen van de oproep of het onthaal, de interactie en de gepaste opvolging heen.
- Over een infrastructuur beschikken die conform de GPI58 is met betrekking tot de politionele slachtofferbejegening.

2.2.1.2 PIJLER 2: WIJ WERKEN OP DUURZAME WIJZE AAN DE VEILIGHEID EN DE LEVENSKWALITEIT SAMEN MET ONZE OMGEVING

De holistische aanpak komt meer bepaald naar voren in de diepgaande analyse, de objectivering, de kritische geest en het partnerschap die nagestreefd worden om de situatie in haar globaliteit te beschouwen.

De hoofddoelstellingen zijn de volgende:

- Meer stages en onderzoeken laten uitvoeren
- Deelnemen aan ketenbenaderingen met bijvoorbeeld het ZSG (Zorgcentrum na Seksueel Geweld), EVA (Emergency Victim Assistance) en de bestaande bruggen in protocollen omzetten
- Een Lisa-project ontwikkelen binnen de Noordwijk
- De geïntegreerde en integrale actieplannen steunen

2.2.1.3 PIJLER 3: WIJ ZIJN EEN VEERKRACHTIGE, BEKWAME EN BETROKKEN ORGANISATIE

Het leren in groep komt dan weer naar voren in de psychologische veiligheid, het experimenteren en de praktijkvorming die gestimuleerd worden.

De hoofddoelstellingen zijn de volgende:

- De voortdurende verbetering van de werking van de organisatie en van deze processen door meer uitwisselingen te laten plaatsvinden op het niveau van het Gewest en de Geïntegreerde Politie, alsook op internationaal vlak
- De voortdurende verbetering van de deskundigheid van het personeel met onder andere:
 - De ontwikkeling van het leiderschap, in het bijzonder via de coaching
 - De voortdurende verbetering van de opleiding, de trainingen, de simulaties en de uitwisseling van kennis tussen collega's
 - De ontwikkeling van intervisies en dilemmagerichte trainingen, morele reflectie en professionele profilering
 - De herziening en opwaardering van het middenkader
 - De opsporing van talenten, om deze op te nemen in een kadaster en er indien nodig op terug te vallen
 - De begeleiding van de personeelsleden in hun carrière
 - De organisatie van exitgesprekken.

2.2.1.4 PIJLER 4: WIJ ZIJN DOORDRONGEN VAN EEN CULTUUR VAN VERSLAGGEVING EN CONFORMITEIT

Conformiteit, vertrouwen, democratische verankering, transparantie en rekenschap worden hierbij in het licht gesteld.

De hoofddoelstellingen zijn de volgende:

- › De verslaggevingscultuur ontwikkelen
- › De controle-instrumenten ontwikkelen.

2.2.1.5 PIJLER 5: WIJ BEHEERSEN DE INFORMATIEDOORSTROMING

Het is essentieel om een informatiegestuurde politie te zijn.

De hoofddoelen zijn de volgende:

- › De kwaliteit van de informatie-invoer verbeteren
- › De bestaande strategische, operationele en tactische informatiestromen verder ontwikkelen
- › Het informatiebeheer in de organisatie verankeren
- › Een informatiebeleid en een informatieplan uitwerken
- › De verslaggevingsmechanismen verbeteren.

2.2.1.6 PIJLER 6: WIJ ZIJN EEN INCLUSIEF EN ZORGZAAM KORPS

De nadruk wordt gelegd op de billijkheid, de (fysieke, juridische en mentale) veiligheid van de personeelsleden en het feit om samen vooruit te gaan. De Zone is de weerspiegeling van de maatschappij (en een voorbeeld hiervoor) waarin verschillen opgevat worden als een meerwaarde.

De hoofddoelen zijn de volgende:

- › De branding van de Zone ontwikkelen en een aantrekkelijke werkgever worden
- › De diversiteitsfilosofie vertalen in een diversiteitsplan
- › Een intern communicatieplan ontwikkelen
- › Een echte « Polbruno Community » vormen
- › Solidariteit en wederzijdse hulp ontwikkelen
- › De vakverenigingen blijven betrekken bij de ontwikkeling van de organisatie.



2.2.2 ZONAAL VEILIGHEIDSPLAN 2020-2025

Het Zonaal Veiligheidsplan is een strategisch plan dat de prioriteiten in het licht stelt die de Politiezone gedurende meerdere jaren voor zichzelf heeft vastgelegd. Deze prioriteiten werden bepaald op basis van een omgevingsanalyse, maar ook in functie van de verwachtingen van de burgers, de bestuurlijke en gerechtelijke overheden en de gewestelijke en federale veiligheidsplannen. De Politiezone heeft zich zodoende gericht op de uitwerking van multidisciplinaire benaderingswijzen per wijk en dadergroep, alsook op verkeersveiligheid.

2.2.2.1 MULTIDISCIPLINAIRE BENADERINGSWIJZEN

2.2.2.1.1 Beveiliging van de wijken

Toelichting van de aanpak

De zonale aanpak per criminaliteitsfenomeen werd losgelaten ten gunste van de ontwikkeling, met de verschillende aanwezige betrokken partijen, van een multidisciplinaire aanpak per wijk. Op basis van de principes van de autonomie van de commissariaten en de decentralisatie heeft elk commissariaat een of meerdere wijken op zijn grondgebied gekozen om daar het veiligheidsgevoel van de burgers te verhogen. De andere wijken worden echter niet verwaarloosd.

Het doel van deze nieuwe aanpak is dus wel degelijk om, in samenwerking met alle geïdentificeerde partners, een snel en overlegd antwoord te bieden op de wijkproblemen. Deze aanpak vertrekt vanuit het principe dat de Politie slechts één actor van de veiligheidsketen is. De oplossingen moeten gedragen worden door alle betrokken actoren zoals de gemeente, de burgerverenigingen, de handelaars, de scholen...

Ook op intern niveau is de betrokkenheid van alle functionaliteiten en de flexibiliteit van de acties noodzakelijk om het project te doen slagen. Een goede analyse van het probleem, creativiteit, zichtbaarheid, informatie-uitwisseling op het niveau van de Uitgebreide Wijkteams, de ondersteuning door gespecialiseerde diensten en preventie vormen de basis van de aanpak om zo goed mogelijk te beantwoorden aan de verwachtingen van onze burgers.

Evolutie van de keuze van de prioritaire wijken binnen de commissariaten.

Commissariaten Wijken

Com1	Apollowijk Picardiëwijk	→	Vredewijk	→	Vredewijk Navezwijk
Com2	Wijk Duiveltjesgaarde / Oleandergaard Terdeltwijk			→	Marbotinwijk
Com3	Scutenairewijk			→	Scutenairewijk Weldoenerswijk
Com4	Wijk Koninginneplein Verbistwijk				
Com5	Noordwijk				

De wijken die niet (langer) als prioritair beschouwd worden, worden echter niet verwaarloosd. Het reguliere werk gaat er verder, de waakzaamheid blijft er van toepassing en de flexibiliteit van de aanpak laat op elk moment toe om te heroriënteren indien de situatie dit vereist.

Huidige situatie en toekomstige ontwikkelingen voor de verschillende wijken die vandaag prioritair zijn.

Commissariaat 1 – Wijk Vredeplein

- Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: drugs, snelheid en roedorijden, overlast in globale zin
- Gevoerde acties: dagelijkse oriëntering van de patrouilles, zichtbare aanwezigheid, contact met de burgers, versterking van de steuneenheden, organisatie van verkeersacties met wegversperring (controle van bestuurders onder invloed, snelheidscontrole...)
- Partnerschap: regelmatige vergaderingen met de bestuurlijke overheid
- Toekomst: organisatie van gerichte operaties inzake drugs, objectivering van de situatie via de verschillende functionaliteiten, plaatsing van TMS (Traffic Measuring Systems) op verschillende verkeersassen om de snelheid te meten en overmatige snelheid aan te pakken.

Commissariaat 1 – Navezwijk

- Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: drugs en overlast in globale zin
- Gevoerde acties: dagelijkse oriëntering van de patrouilles, gerechtelijke dossiers, FIPA-operaties (openbaar vervoer)
- Partnerschap: vergadering in oktober met de inwoners en de bestuurlijke overheid
- Toekomst: organisatie van gerichte operaties inzake drugs, inzet van de Dienst Sociale Wetten en Leefmilieu voor de controle van de handelszalen en inzet van de steuneenheden (BTA en Hondenbrigade).

Commissariaat 2 – Marbotinwijk

- Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: enkele feiten tegen de politie, snelheid, drugs, overlast gerelateerd aan de samenscholing van jongeren, sluikstorten, enkele vechtpartijen, onveiligheidsgevoel
- Gevoerde acties: oriëntering van de patrouilles, peiling bij de burgers om hun mening over de wijk en hun verwachtingen te kennen, preventieacties gevolgd door repressieve acties, aanstelling van een nieuwe referentiepersoon in de wijk en actieve deelname aan de gemoedelijke acties in het kader van het project « Community Policing without borders » van de IOM (Internationale Organisatie voor Migratie)
- Partnerschap: deelname aan het project van de IOM door de verschillende partners samen te brengen die in de Marbotinwijk actief zijn, namelijk: Schaarbeekse Haard, Stedelijk Preventieprogramma (SPP), Sociale Straatwerkers, Dienst voor Sociale Cohesie, Franstalige vzw « Vision », commissariaat 2, om een band te smeden tussen de politie en de bevolking van de wijk en tussen de politie en de partners.
- Toekomst: de multidisciplinaire preventieoperaties voortzetten in afwisseling met de repressieve operaties, Trash-acties voeren in navolging van de gemoedelijke acties die gevoerd werden in het kader van het IOM-project (schoonmaak van het kanaal en versterking van de band tussen politie en jongeren), verkeersacties opzetten.

Commissariaat 3 – Scutenairewijk/Weldoenerswijk

De Scutenairewijk was de eerste wijk die door de directie van commissariaat 3 geïdentificeerd werd voor de ontwikkeling van een Actieplan. Wij moesten echter vaststellen dat de actoren die als problematisch geïdentificeerd werden, zich verplaatsten richting de Weldoenerswijk wanneer wij onze aanwezigheid in de Scutenairewijk versterkten. En vice versa wanneer onze aanwezigheid versterkt werd in de Weldoenerswijk. Er werd derhalve beslist om een Actieplan op te stellen dat de twee wijken omvat.

- › Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: op het niveau van de Scutenairewijk zijn de geweldfeiten sterk afgenomen. Het drugsfenomeen is nog altijd aanwezig. De samenscholing van de jongeren veroorzaakt overlast, lawaai en onveiligheid. Op het niveau van de Weldoenerswijk is alles rustig.
- › Gevoerde acties: zichtbare en regelmatige aanwezigheid in de wijk. Sinds mei worden er gezamenlijke patrouilles van de Hondenbrigade en de beveiligingsploegen georganiseerd. Regelmatige aanwezigheid van de Paardenbrigade. Organisatie van verkeersoperaties (wegcontroles en kwetsbare weggebruikers).
- › Partnerschap: deelname aan het evenement « Lente op Scutenaire », contact met de school Pistache, contact met de seniorie in de Radiumstraat.
- › Toekomst: behoud van het huidige dispositief in samenwerking met de steuneenheden om een zichtbare aanwezigheid te garanderen in de wijk.

Commissariaat 4 – Wijk Koninginneplein

- › Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: rustig op dit ogenblik.
- › Gevoerde acties: dankzij de zichtbare en regelmatige aanwezigheid in de wijk en de repressieve acties tegen de drugsverkoop en het fout parkeren is de situatie in de wijk verbeterd. Er is een belangrijke rol weggelegd voor de Dienst Sociale Wetten en Leefmilieu waarvan de verslagen tot de bestuurlijke sluiting van problematische etablissementen geleid hebben. Regelmatige aanwezigheid van de preventiebus.
- › Partnerschap: zeer goed partnerschap met de gemeente en de verenigingen. Deelname van het commissariaat aan verscheidene gemoedelijke acties.
- › Toekomst: ontwikkeling van verkeersacties, behoud van de zichtbare aanwezigheid in de wijk, de zeer positieve contacten met de partners voortzetten.

Commissariaat 4 – Verbistwijk

- › Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: groot onveiligheidsgevoel, drugs, enkele feiten van geweld, diefstallen uit voertuigen, nachtlawaai in de zomer, een grote dadergroep die samenspannt tegen de jongeren van de andere wijken en tegen de politie.
- › Gevoerde acties: zichtbare en dagelijkse aanwezigheid in de wijk. Alle functionaliteiten hebben een rol te spelen. Betrekking van de steuneenheden zoals het BTA en de Hondenbrigade.
- › Partnerschap: wil om het partnerschap met de gemeenschapswachten en de school verder te ontwikkelen. Er is een studie lopende die uitgevoerd wordt door Carrol Tange (zie volgend punt betreffende de aanpak per dadergroep).
- › Toekomst: de zichtbare aanwezigheid aanhouden in de wijk via de verschillende functionaliteiten (in het bijzonder de veiligheids- en verkeerspatrouilles).
- › Belangrijke gerechtelijke acties/operaties organiseren op het vlak van drugs. Vanaf september het concept van de nabijheidspatrouille uitwerken om de preventieacties verder te ontwikkelen en het aantal oproepen voor de interventiepatrouilles terug te dringen. Controles uitvoeren in de problematische etablissementen. Regelmatig de preventiebus opstellen. Operaties inzake straatintimidatie organiseren.





Commissariaat 5 – Noordwijk

- › Gerapporteerde en/of vastgestelde problemen: zeer groot onveiligheidsgevoel bij de inwoners, pendelaars en handelaars. Algemene stijging van de objectieve criminaliteit. Toename van het gebruik van cocaïne en afgeleiden (crack). Aantrekkingspunt voor heel wat sans-papiers. Spanningen en geweld.
- › Gevoerde acties: zichtbare en dagelijkse aanwezigheid in de wijk met alle functionaliteiten. Alle commissariaten en steundiensten zijn solidair en geïntegreerd in de operationele aanpak die vastgelegd werd. De kraakpanden en de plekken die zich tot kraakpand kunnen lenen worden opgevolgd. Het gerechtelijke werk op het vlak van drugs wordt verder ontwikkeld. Organisatie van North Pole-operaties met de Federale Politie.
- › Partnerschap: oprichting van een geïntegreerde werkgroep met 4 partners (Handelaarsvereniging Brabant, Espace P, Humanitaire hub, Sint-Lukas). De gemeenten richten overlegcomités in. Het Parket heeft de wijk bezocht en gesensibiliseerd.
- › Toekomst: absoluut noodzakelijk behoud van een zichtbare aanwezigheid in de wijk. De gerechtelijke drugsdossiers afwerken. Een gezamenlijke aanpak met de partners blijven ontwikkelen. Het antwoord inzake een betere beveiliging van de wijk zal niet enkel van de Politie komen. Meer dan ooit heeft deze wijk nood aan een co-productie van de veiligheid.

2.2.2.1.2 Aanpak per dadergroep

In de Algemene Beleidsnota van vorig jaar hadden we de erg overtuigende resultaten van het Targeting-project voorgesteld. Dit project, dat ontwikkeld werd door de Gecentraliseerde Gerechtelijke Brigade (GGB), werd in de loop van vorig jaar afgerond. De aanpak wordt geïntegreerd in het reguliere werk en zal veralgemeend worden naar alle secties van de GGB.

In het kader van een samenwerking met het NICC, leidde de heer Carrol Tange in 2022 een actieonderzoek binnen onze Zone. Het actieonderzoek was gebaseerd op een lers project en beoogde het inzicht te verbeteren in de invloed die bepaalde criminele netwerken aanhoudend uitoefenen op het gedrag van minderjarigen en hier een antwoord op te bieden. De wijk die voor dit onderzoek gekozen werd, was de Verbistwijk.

Na een eerste analyse van de statistische gegevens voerde de onderzoeker dieptegesprekken met de politieambtenaren op het terrein opdat ze hun kennis over deze geselecteerde individuen en hun onderlinge band met hen konden delen. Deze kennis bevindt zich niet in een gerechtelijk dossier, maar werd stelselmatig verworven via hun ervaring op het terrein. Ze is in het bijzonder van belang voor de onderzoeker, want ze laat toe om concrete verbeterpistes te bepalen voor de aanpak van deze situaties die zich generatie na generatie herhalen.

In totaal werden er een twaalfstal gesprekken gevoerd met leden van de Interventie-, Nabijheids- en Lokale Recherchediensten. De ingewonnen informatie bevat niet alleen gelijklopende elementen, maar ook gegevens die elkaar aanvullen. Een element dat ook vaak terugkwam, was dat de politie maar een beperkte slagkracht heeft om een lokale problematiek om te buigen.

De conclusies van de analyse worden tegen eind 2022 verwacht.

2.2.2.2 VERKEERSVEILIGHEID

De verkeersveiligheid is de voornaamste bezorgdheid van onze burgers. Ze is van prioritair belang op lokaal, gewestelijk en federaal vlak. Onze Zone zet al meerdere jaren in op dit thema.

2.2.2.2.1 Nagestreefde doelstellingen

De algemene doelstellingen die onze Zone nastreeft, zijn tweeledig en nauw met elkaar verbonden: in samenwerking met onze partners wil de Zone

1. het aantal ongevallen met lichamelijke letsels verminderen;
2. het onveiligheidsgevoel in het verkeer verminderen.



RESPECTER LA LIMITATION DE VITESSE SAUVE DES VIES!
 HOU JE AAN DE SNELHEIDSBEPERKINGEN EN RED LEVENS!



2.2.2.2.2 Beleidslijnen in 2022

De 2 projecten die in 2022 uitgerold werden, hebben als doel om het aantal ernstige verkeersongevallen te verminderen en ieders veiligheid te verhogen door het gedrag op de weg te wijzigen zowel bij de automobilisten als bij de kwetsbare weggebruikers.

Punt 1: snelheid

Rode verkeersassen

In 2022 werden er twee grootscheepse operaties « rode verkeersassen » georganiseerd. De eerste vond plaats tussen november 2021 en februari 2022 en de tweede tussen oktober en november 2022. Het doel van deze operaties is om een gedragswijziging bij de bestuurders teweeg te brengen en om het snelheidsgerelateerde onveiligheidsgevoel te verminderen. Telkens wordt hetzelfde werkproces gevolgd, met name:

- › Er worden een aantal verkeersassen geselecteerd op basis van verscheidene criteria, zoals: het aantal ongevallen met lichamelijke letsels, de reeds uitgevoerde snelheidsmetingen, de aanwezigheid van actieve weggebruikers en de operationele relevantie om snelheidscontroles uit te voeren.
- › Aanpak: nulmeting op elke verkeersas, akkoord van het Parket om een nultolerantie te hanteren, communicatieplan gedurende de volledige uitrol, 7 weken op het terrein:

Operatie 1: 6 verkeersassen
 Léon Mahillonlaan in Schaarbeek
 Masuistraat in Schaarbeek
 Cicerolaan in Evere
 Oud-Strijderslaan in Evere
 Wijnheuvelenstraat in Sint-Joost-ten-Node
 Vooruitgangstraat in Sint-Joost-ten-Node

Operatie 2: 4 verkeersassen
 Rogierlaan (ter hoogte van nr. 146) in Schaarbeek
 Chazallaan (ter hoogte van nr. 147) in Schaarbeek
 Leuvensesteenweg (nr. 215) in Sint-Joost-ten-Node
 Stroobantsstraat (ter hoogte van nr. 29) in Evere



Rode verkeersas operatie 1 2021-2022	V85 vóór	V85 tijdens	
Léon Mahillonlaan – 1030	45km/u	38km/u	- 7km/u
Masuisstraat – 1030	44km/u	39km/u	- 5km/u
Cicerolaan – 1140	41km/u	41km/u	=
Oud-Strijderslaan – 1140	43km/u	38km/u	- 5km/u
Wijnheuvelenstraat – 1210	35km/u	33km/u	- 2km/u
Vooruitgangstraat - 1210	41km/u	35km/u	- 6km/u

De resultaten van de tweede operatie worden momenteel nog bestudeerd.

Dagelijks werk

In de eerste 6 maanden van 2022 werden er maandelijks bijna 6000 snelheidsovertredingen ge verbaliseerd door de mobiele radars, de vaste radars, de Lidars en de trajectcontroles op ons grondgebied. Het gaat om een stijging van 72% ten opzichte van dezelfde periode in 2021. Opgelet: 2020 en 2021 waren bijzondere jaren.

Punt 2: kwetsbare weggebruikers



Om het aantal ernstige verkeersongevallen waarbij steeds vaker kwetsbare weggebruikers betrokken zijn, te verminderen, moet het gedrag van alle weggebruikers veranderen. Meerdere analyses van de omstandigheden waarin de ongevallen plaatsvinden, tonen aan dat het gedrag van de kwetsbare weggebruikers geregeld mee aan de basis ligt van een ongeval. In dit kader werden er zowel preventieve als repressieve acties ondernomen op de plaatsen die als problematisch beschouwd worden in onze Zone en op plekken met een sterke concentratie van weggebruikers, teneinde voorzichtig en anticiperend gedrag bij alle weggebruikers aan te moedigen. Zodoende werden er preventieve, repressieve en zichtbare acties georganiseerd ten aanzien van de automobilisten die de kwetsbare weggebruikers in gevaar brengen door hun gedrag (bijvoorbeeld, nultolerantie inzake het parkeren op fietspaden en trottoirs). Daarnaast werden er preventieve – en indien nodig ook repressieve – acties gevoerd die toegespitst waren op de kwetsbare weggebruikers. Doorheen deze acties wil de Politiezone ten slotte ook haar politiemensen sensibiliseren en opleiden op het vlak van de kwetsbare weggebruikers (bijzonderheden van het verkeersreglement, operationele specificiteiten, enz.).



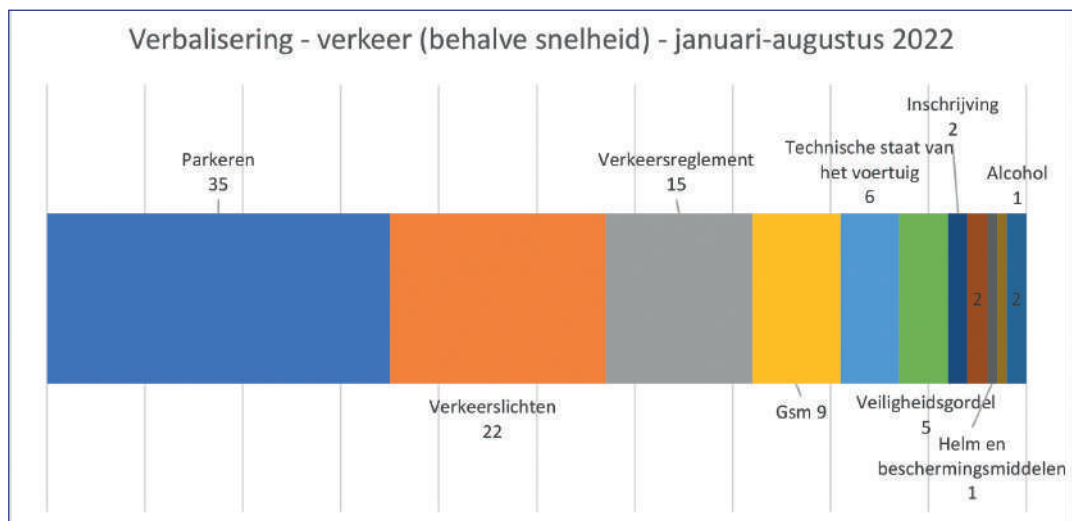
In de loop van 2022 werden er zodoende meer dan twintig lokale operaties georganiseerd door de commissariaten. 2 grootscheepse operaties, « CIAO VRU » genaamd (Coördinatie Overlegassistenten-Operationeel kader /Vulnerable Road Users), waren gericht op de sensibilisering van de weggebruikers (automobilisten, motorrijders, fietsers, stepgebruikers, scootergebruikers en voetgangers) omtrent het verkeersreglement en de nieuwe wetgeving betreffende de elektrische steps; 2 andere operaties waren toegespitst op fietsdiefstallen en fietsers.

Na een sensibiliseringsfase omtrent de nieuwe wetgeving in verband met de steps, is er in de loop van de zomer een repressieve fase van start gegaan. In totaal werden er meer dan honderd overtredingen opgetekend die verband hielden met steps en verkeersveiligheid, en dit alleen al in de maanden juli en augustus 2022. Onze politiemensen blijven verder aandacht besteden aan dit fenomeen, zowel op preventief als repressief vlak.

Punt 3: routinematig werk



De verscheidene diensten van de Zone, van alle functionaliteiten, blijven zich inzetten voor de verkeersveiligheid. Ook de BOB-campagnes worden nog steeds twee keer per jaar georganiseerd om de strijd aan te gaan tegen het rijden onder invloed. Elk commissariaat organiseert minstens 2 verkeersoperaties per maand. In het eerste semester van 2022 werden er in totaal 21.751 verkeersovertredingen opgetekend (snelheid niet inbegrepen), hetzij een gemiddelde van 120 per dag. Deze overtredingen kunnen als volgt ingedeeld worden:



2.2.2.2.3 Programma voor 2023

Punt 1 – Analyse en peiling

- > De analyse van de ongevallen die zich voordoen op ons grondgebied verder uitwerken om onze acties beter te kunnen oriënteren in termen van plaatsen, doelpubliek en aanpak.
- > Een peiling omtrent de verkeersproblematiek uitvoeren in de loop van het tweede semester van 2023 teneinde het onveiligheidsgevoel te meten met betrekking tot het verkeer, het gedrag van de weggebruikers, de aanvaardbaarheid van de genomen maatregelen in het kader van de verkeersveiligheid, de tevredenheid over de maatregelen en de objectieve en subjectieve kans op controle. Op basis van de resultaten zullen wij de verwachtingen en het gedrag van de bevolking kennen en zullen wij zodoende onze strategie kunnen aanpassen om de verkeersveiligheid te verhogen en onze operationele activiteit beter te oriënteren.

Punt 2 – Snelheid

- › De operationele aanpak «rode verkeersassen», zoals deze hieronder toegelicht wordt, integreren in het reguliere werk. Op basis van de analyse en de feedback van de collega's, de bestuurlijke overheden en de burgers, zal de aanpak «rode verkeersassen» hetzij op integrale wijze, hetzij in lightversie uitgerold worden, afhankelijk van de vastgestelde problematiek.
- › De gerichte plaatsing van «Traffic Measuring Systems» (TMS) voortzetten om de snelheidsproblematiek zo volledig mogelijk in kaart te kunnen brengen.
- › Doorgaan met onze gerichte mobiele controles (mobiele radars en Lidar) op basis van de analyse en de feedback. Er zal bovendien voorrang gegeven worden aan de plaatsen met een hoge aanwezigheid van kwetsbare weggebruikers.
- › Een integrale aanpak ontwikkelen voor buitensporig onveilig verkeersgedrag, zoals het rode rijden.

Punt 3 – VRU

De acties voortzetten die erop gericht zijn om voorzichtig en anticiperend gedrag aan te moedigen bij de weggebruikers, en dit zowel vanuit sensibiliserend als repressief oogpunt. Het gaat hier dus om de sensibilisering van de kinderen en leerlingen in de scholen, de politieaanwezigheid in de schoolomgeving, grootscheepse CIAO-operaties, kleine lokale operaties georganiseerd door ieder commissariaat, sensibiliseringsacties via de preventiebus, evenals de sensibilisering en opleiding van al onze politiecollega's op het terrein die een rol te vervullen hebben, ongeacht de aard van hun opdrachten. Ook de zware steps zullen een aandachtspunt vormen.

Punt 4 – Specifieke thema's

De strijd aanbinden tegen het asociaal en gevaarlijk parkeren, het rijden onder invloed, de roodlichtnegaties, het gsm-gebruik achter het stuur en het niet-dragen van de veiligheidsgordel, om zo tegemoet te komen aan onze basisdoelstelling, met name het aantal verkeersongevallen en de risico's op verwondingen verminderen voor alle weggebruikers. De acties in die zin zullen behouden blijven en nog meer hierop toegespitst worden, rekening houdend met een regelmatige analyse ter zake.

Punt 5 – Optimalisering van de uitrol

De inzet van de verscheidene verkeersdiensten die bijdragen tot de verkeersveiligheid optimaliseren door gepaste verplaatsingsmiddelen te gebruiken in functie van de beoogde problematiek. Alle operationele personeelsleden van alle functionaliteiten blijven sensibiliseren over het belang van de verkeersveiligheid en de rol die elkeen hierbij dient te vervullen.

2.3 Waarden

Bedrijfscultuur en waarden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Bedrijfscultuur kan omschreven worden als «een collectieve identiteit gebaseerd op vooraf bepaalde waarden die als richtpunt zal dienen en die door alle leden gedeeld zal worden». De waarden vormen dus het referentiekader van onze Politiezone. Het gaat om 8 waarden, die voorgesteld worden aan de hand van het acroniem «POLBRUNO». Het is belangrijk dat ze door alle leden gekend zijn en dat ze door iedereen begrepen, gerespecteerd en gedeeld worden.

RESPECT
PROBLEEMOPLOSSEND
VERANTWOORDELIJKHEID
BESCHIKBAARHEID
GROEPSGEEST
UNIFORM
INTEGRITEIT
OPENHEID VAN GEEST

PROGRAMMA VOOR 2023

In dit derde deel worden de voornaamste projecten voorgesteld die de Zone van plan is te ondernemen in 2023.

3.1 Optimaal beheer

«De goede dingen goed doen.»

Bij alle onderstaande projecten, alsook in onze algemene werking, moet er rekening gehouden worden met de zeer moeilijke economische context.

Onze werking optimaliseren, aandacht hebben voor duurzame ontwikkeling en waken over een verantwoord gebruik van onze middelen: dat zijn de punten die de komende jaren onze leidraad zullen vormen. Hierbij zullen we blijven werken aan het verbeteren van onze dienstverlening aan de burgers en zullen we het hoofd bieden aan de voortdurende toename van de werklast.

3.2 Voornaamste projecten voor 2023

De projecten zijn gegroepeerd in functie van de verscheidene pijlers van de zonale visie, zoals deze voorgesteld wordt in punt 2.2. De projecten voor 2023 die verband houden met het Zonaal Veiligheidsplan zijn hernomen in deel 2.2.2.

3.2.1 PIJLER 1: WIJ LUISTEREN NAAR DE BURGERS EN STAAN TOT HUN DIENST

3.2.1.1 PROJECT « VEILIGHEIDSENQUÊTE »

In de loop van het eerste semester van 2023 zal er een enquête georganiseerd worden in verband met het criminaliteitsgerelateerde (on)veiligheidsgevoel. Via deze enquête, die telefonisch en online uitgevoerd zal worden, wil de Politiezone relevante informatie inwinnen omtrent de volgende elementen:

- › het (on)veiligheidsgevoel van de bevolking en de perceptie van de burgers over de onrustwekkende fenomenen in de wijken;
- › de perceptie van de bevolking van de Zone over de werking van de diensten van de Politiezone.

De bevrageden zullen dus verzocht worden om hun mening te geven over hun onveiligheidsgevoel, de wijkproblemen, het slachtofferschap, de klachten, de beoordeling van de werking van de Zone en de tevredenheid over het laatste contact met de Politiezone.

Deze enquête werd om de twee jaar georganiseerd. De laatste peiling dateert van 2019. Door de pandemie werd er in 2021 geen enquête uitgevoerd. Aan de hand van de resultaten van de enquête zullen we dus kunnen nagaan hoe de perceptie van de burgers geëvolueerd is en zullen we onze strategie kunnen aanpassen om zo goed mogelijk ten dienste te staan van de bevolking.

3.2.1.2 VERBETERING VAN DE DIENSTVERLENING AAN DE BURGERS – RATIONALISERING VAN HET PROCES VAN DE POLITIEHULPVRAGEN

De algemene doelstelling van dit project is om de kwaliteit van het onthaal en de opvang van de burgers te verbeteren dankzij een beter beheer van alle hulpvragen die de politie ontvangt.

In 2022 werd er een denkproces aangevat over de toenemende werklast op het niveau van de wacht-/ interventiefunctionaliteit. Op basis van de mening van de betrokken personen en een objectivering van de werklast, konden er intern binnen de diensten een aantal quick wins bepaald worden om het dagelijkse werk te verbeteren. Er werden ook meer structurele oplossingen naar voren gebracht, hoewel sommige daarvan pas ingevoerd zullen kunnen worden na de analyse van de werklast van de andere functionaliteiten.

In 2023 zal er nagedacht worden over de uitwerking van een antwoord dat zo goed mogelijk afgestemd is op de vragen van de burgers. Het mobiele werk en het maken van een afspraak voor niet-dringende klachten zijn pistes die verder onderzocht dienen te worden om de dienstverlening aan de burgers te verbeteren.

3.2.1.3 PROJECT « OVERLEGPOLITIE »



De gemeenschapsgerichte politiezorg blijft een basisbeginsel van de organisatie en van het optreden van onze Politiezone. Het partnerschap vormt een van de pijlers van dit optreden en de Politiezone heeft van bij haar oprichting talrijke partnerschappen ontwikkeld. Op 19 mei 2022 heeft onze Zone in dit kader een protocolakkoord ondertekend met de politiedienst van de agglomeratie van Longueuil («Service de Police de l'Agglomération de Longueuil» of kortweg «SPAL») om de uitwisseling van goede praktijken over onze respectievelijke werkfilosofieën te bevorderen: «nabijheidspolitie» en «overlegpolitie». De overlegpolitie is immers een model waarvan de gemeenschapsgerichte aanpak verder gaat dan die van onze nabijheidspolitie. Sommige ervaringen en benaderingswijzen van de politie van Longueuil kunnen ons dus inspireren, met name voor de verdere ontwikkeling van onze actieplannen voor wijkbeveiliging.



De deelname van één van onze personeelsleden aan een inlevingsstage is een eerste concrete invulling van dit protocolakkoord en van deze uitwisseling van goede praktijken. Deze inlevingsstage is een op ervaring berustend opleidingsprogramma dat bedoeld is om de politiemensen erop voor te bereiden om beter in te spelen op zeer ambigue situaties (de grijze zones van de politieopdrachten) of op uitdagingen met betrekking tot kwetsbare bevolkingsgroepen. Hoe? Door een immersie in deze milieus tijdens een inlevingsstage. De stagiairs gaan leven te midden van de wijk en de externe partners van de politiedienst. Het gaat om actoren die een positieve energie geven aan deze wijken. Het is de bedoeling dat de stagiairs deze wijk zien en leren kennen doorheen deze actoren en hun initiatieven via een immersie in hun milieu. Zo leeft de politieambtenaar gedurende 5 weken te midden van de wijk, in plaats van er enkel te werken.

Maar wat kan de meerwaarde hiervan zijn voor een politiedienst? Op basis van de ervaring van de politiedienst van Longueuil komt het er meer bepaald op aan om de kennis van de stagiairs te verbeteren over diverse bevolkingsgroepen die vaak buiten de maatschappij geplaatst dreigen te worden, maar ook om de relaties met de partners die actief zijn in de wijk te verbeteren en te diversifiëren. Het komt er ook op aan om aan deze partners een beter inzicht te bieden in de politierealiteiten. Concreet: na een dergelijke inlevingsstage bij de politiedienst van Longueuil konden politiestagiairs, in geval van geweldsituaties tegen de politie, rekenen op de tussenkomst van bepaalde actoren van de wijk omdat ze een band met hen hadden kunnen opbouwen gedurende de stage. Diezelfde actoren zijn tussengekomen omdat ze een beter inzicht hadden in de politierealiteiten, wat ervoor zorgde dat ze ten gunste van de politie handelden.

Een medewerker van de nabijheidspijler van commissariaat 5 heeft deelgenomen aan deze stage, die plaatsvond in Longueuil (Quebec) van 10 oktober tot 10 november 2022.

In de week van 21 november 2022 heeft een delegatie van de Zone deelgenomen aan het seminarie «Intersection Québec». Hierbij hebben de deelnemers het overlegpolitiemodel van de politiedienst van Longueuil bestudeerd en hebben ze een ontmoeting gehad met alle politieniveaus die bij het project betrokken zijn, gaande van de directeur tot de actoren op het terrein.

3.2.1.4 TEAMSCHOOL



Teamschool viert dit jaar zijn 25ste verjaardag. De term « Teamschool » omvat alle projecten van de Zone die verband houden met kinderen en jongeren. Het gaat om een pool van vrijwillige collega's, uit alle mogelijke functionaliteiten en met verscheidene graden, die zich al jaren, bovenop hun dagelijkse werk, inzetten voor deze diverse projecten die in de verscheidene onderwijsinstellingen van onze Politiezone georganiseerd worden. Zowel op straat als op school is de Teamschool-politieambtenaar het aanspreekpunt voor elke problematische situatie die ondervonden wordt en verbonden is aan de school. 148 gemotiveerde en trotse politiemensen zijn rechtstreeks en op vrijwillige basis bij het project betrokken, zonder dan nog de Dienst Overlegassistenten mee te tellen die de projecten aanstuurt, coördineert, ontwikkelt en opvolgt. Teamschool is tevens een 24/24-wachtdienst, die over een specifiek mailadres beschikt, evenals een Instagrampagina waarop elke jongere contact kan opnemen met de politie via een privébericht.

Extern gezien kunnen we stellen dat we door alle kinderen en jongeren van vandaag te bereiken, ook alle volwassenen van morgen bereiken. Het gaat om een ware investering in de toekomst. Er zijn meer contacten en uitwisselingen buiten de repressieve context. Het politiewerk wordt beter begrepen en de jongeren kunnen hun bezorgdheden delen. Dat alles is enkel mogelijk dankzij de schooldirecties, de jeugdhuizen en andere instellingen op ons grondgebied die werkelijk betrokken zijn bij het project en die hun standpunten, noden en verwachtingen te kennen geven.

Teamschool is zeker geen stilstaand project. Het ontwikkelt zich verder en vindt zichzelf steeds opnieuw uit. Het houdt rekening met de actualiteit en staat open voor verbeteringsuggesties, niet enkel van de leden maar ook van de verschillende belanghebbende partijen.



Hierbij enkele cijfers in verband met het schooljaar 2021-2022: 93 crèches, 68 kleuterscholen, 68 lagere scholen, 22 middelbare scholen en 5 hogescholen nemen deel aan het project. In 64 kleuterklassen, 130 klassen uit de basisscholen en 131 klassen uit de middelbare scholen is er een Teamschool-medewerker op bezoek gekomen.

Onze mascotte Bruno stelt de kinderen gerust en maakt het vaak mogelijk om een stresserende of moeilijke situatie te relativiseren. Daarom werden er in 2022 kleurplaten van onze Bruno in verschillende functies ontworpen die de collega's kunnen uitdelen wanneer ze tijdens hun opdrachten in contact komen met kinderen.

Het nieuwste project « en als we ons even voorstelden » is in januari 2022 van start gegaan in samenwerking met de preventiedienst van de gemeente Evere. Het project omvat 4 ontmoetingen met dezelfde jongeren en dezelfde politieambtenaren en is bedoeld om de band tussen de jongeren en de politiemensen te versterken en om de realiteit van het politieberoep en vooral ook de moeilijkheden die op het terrein ervaren worden, beter bekend te maken.

Het Teamschool-project kreeg de publieksprijs en de prijs van de jury van de « Kwaliteitsprijs Intersection 2021 ». Hierdoor konden de projectdragers in november 2022 deelnemen aan het seminarie « Intersection Québec » en ervaringen uitwisselen met hun Canadese collega's. Gelet op de kwaliteit van het project wilden de Quebecse organisatoren overigens dat de overlegassistenten voor die gelegenheid een workshop zouden leiden.

Doelstellingen voor 2023

- › Onze diensten blijven aanbieden aan de scholen en ons aanbod bijwerken in functie van de verwachtingen van de belanghebbende partijen en de context.
- › Het project « en als we ons even voorstelden » evalueren en het verder uitbreiden indien de feedback positief is.

3.2.1.5 PROJECT « BRUNO EN DE SENIOREN »

« Bruno en de senioren » is een nieuw project dat in 2023 uitgerold zal worden.

Het doel is om de politie en de senioren (65+'ers) nog dichter bij elkaar te brengen door:

- › hen de structuur van de Politiezone toe te lichten,
- › hen tips te geven op het vlak van internetgebruik om hen onder meer te behoeden voor zwendel en liefdesoplichterij,
- › hen tips te geven om hun veiligheidsgevoel te versterken,
- › met hen te spreken over onderwerpen waar ze mogelijk mee in aanraking zouden kunnen komen, zoals shouldersurfing (gebruikte list om de geheime code te kennen en de bankkaart te ontfutselen), valse politieambtenaren, fysieke of psychologische mishandeling, enz.

In samenwerking met de gemeenten, verenigingen, vzw's en rusthuizen, zullen er bij dit project verscheidene ontmoetingen ingericht worden, zowel in de gebouwen van de Zone als in die van de partners.

3.2.1.6 PROFESSIONEEL PROFILEREN

Onze Zone is al enkele jaren aan het nadenken over de effecten van de politionele selectiviteit. Zo hadden we tussen 2017 en 2019 al een actieonderzoek over het interventieproces gevoerd in samenwerking met UNIA en het NICC, waarbij de nadruk lag op de politionele praktijken en mechanismen. Parallel hiermee heeft het netwerk inzake « diversiteitspraktijken », samengesteld uit de diversiteitsverantwoordelijken van de Politiezones Antwerpen, Gent, Mechelen-Willebroek en Brussel Noord (BruNo), gewerkt aan een referentiekader voor het professioneel profileren, en dit in antwoord op de bezorgdheden die geuit werden door de middenveldorganisaties omtrent het fenomeen « discriminatoir profileren ». Het referentiekader van dit professioneel profileren is een positieve aanpak die de 4 stappen herneemt die gevolgd dienen te worden voor elke identiteitscontrole: selectie – uitleg – gedrag – reflectie. Eind 2022 zal er een opleiding ontwikkeld worden voor alle eerstelijnsinterveniënten teneinde deze aanpak als interventiefilosofie te introduceren.

3.2.2 PIJLER 2: WIJ WERKEN OP DUURZAME WIJZE AAN DE VEILIGHEID EN DE LEVENSKWALITEIT SAMEN MET ONZE OMGEVING

3.2.2.1 IOM – DEELNAME AAN VERSCHIEDENE PROJECTEN



a) Sinds 2021 neemt onze Zone gedurende een periode van 2 jaar deel aan het Europese project «Community Policing without Borders». Dit project, dat aangestuurd wordt door de «International Organisation for Migrations» (IOM), heeft als doel om de Politiezones te inspireren in de strijd tegen racisme en discriminatie en is toegespitst rond 4 belangrijke pijlers:

1. Het **beleid en de processen inzake humanresourcesmanagement binnen de politie** verbeteren om ervoor te zorgen dat migranten meer vertegenwoordigd zijn binnen het Politiekorps en om politieambtenaren met immigratieachtergrond meer aan zich te binden.
2. De **kwaliteit van de bestaande klachtindieningsmechanismen** verbeteren om ze toegankelijker te maken voor de slachtoffers van racistische en xenofobe handelingen en om ze doeltreffender te maken in de strijd tegen handelingen van racisme, xenofobie en andere vormen van onverdraagzaamheid.
3. De **gemeenschapsgerichte politiezorg bevorderen en het vertrouwen versterken** tussen de migrantengemeenschappen en de politie om de raciale vooroordelen, de xenofobie en de onverdraagzaamheid te verminderen.
4. De **transnationale uitwisselingen** tussen de belanghebbende partijen faciliteren op lokaal, nationaal en Europees niveau om bij te dragen tot de uitroeiing van alle vormen van racisme, xenofobie en onverdraagzaamheid binnen de politiediensten van de EU.

In het kader van dit project heeft onze Zone al verscheidene initiatieven genomen. Op het vlak van **human resources** doelt onze Zone onder meer op een kwaliteitsvol en inclusief onthaal van al onze nieuwe personeelsleden, en dit dankzij de ontwikkeling van een onthaalbrochure en een 20-daagse vorming voor de nieuwkomers, die bedoeld is om hen beter voor te bereiden op hun toekomstige werk op het terrein.

In het kader van de **gemeenschapsgerichte politiezorg** heeft onze Zone in 2022 een «COPmittee» opgericht voor de Schaarbeekse Marbotinwijk, met name een overlegcomité voor politie en sociale partners, zijnde het SPP van Schaarbeek (Stedelijk Preventieprogramma), de Sociale Straatwerkers, de Dienst voor Sociale Cohesie, vertegenwoordigers van de IOM, de Schaarbeekse Haard en de



Franstalige vzw «Vision». Het «COPmittee» is een overleg-, discussie- en evaluatieorgaan. Het neemt onder andere initiatieven op het vlak van de gemeenschapsgerichte politiezorg die erop gericht zijn om de band en het vertrouwen te versterken tussen de politie en de inwoners van de wijk. Dit comité is al 5 keer samengekomen en heeft intussen 2 nabijheidsactiviteiten georganiseerd.

Na gepeild te hebben naar de verwachtingen van de burgers, is gebleken dat de verkeersveiligheid met betrekking tot de kwetsbare weggebruikers een grote bezorgdheid vormde. Er werd een evenement georganiseerd met een behendigheidspiste voor de kinderen van de wijk en een stand waar de fietsen hersteld konden worden. Deze aangename namiddag werd afgesloten met een barbecue waarbij er volop van gedachten gewisseld kon worden met de burgers en de sociale partners.

Een ander probleem dat door de burgers aangehaald werd, was dat van het onburgerlijk gedrag met betrekking tot de openbare netheid. Zodoende heeft de IOM de activiteit «Canal it up» aangeboden die erin bestond om per kajak (duo «politieambtenaar/jongere») afval te gaan opvissen uit het kanaal, na te denken over de recyclage ervan en zijn eigen gedrag als burger in vraag te stellen. Zo werden 10 politieambtenaren van verscheidene diensten in team samengebracht met 10 jongeren tussen 9 en 16

jaar uit de Marbotinwijk. De activiteit werd omkaderd door de Franstalige vzw « Vision » en de Sociale Straatwerkers. Er zullen nog andere preventieve acties ingericht worden met onze partners met het oog op de sensibilisering van de inwoners van de wijk in de strijd tegen dergelijk onburgerlijk gedrag. Deze sensibiliseringsacties zullen nadien gevolgd worden door repressieve politieacties.

In het kader van het project « COP Without Borders » zullen er in 2023 verscheidene nieuwe acties op touw gezet worden:

De optimalisering van de preventiebus. Op basis van de goede praktijken die gehanteerd worden in Nederland en in de Zone Boraine, zal onze preventiebus nu een dubbele finaliteit hebben, met name preventie (wat reeds het geval was) en rekrutering (nieuw aspect). Dankzij een luifel en een inclusieve slogan, zal onze Zone zich nu dus ook tot de burgers wenden als potentiële toekomstige werkgever.

Wat de **klachtindieningsmechanismen** betreft, wil onze Zone de leden van ons interne netwerk Bruno@ttitudes (cf. infra, punt 3.2.6.5) laten uitgroeien tot « aanspreekpunten diversiteit » voor onze burgers die het slachtoffer worden van feiten van discriminatie. Concreet gezien zal elk slachtoffer van discriminatie de mogelijkheid hebben om in contact te komen met één van deze aanspreekpunten. Eveneens in het kader van het project « COP without borders » zullen deze laatsten een opleiding volgen, die in samenwerking met Unia voorbereid werd, opdat zij de burgers zouden kunnen helpen om discriminerende inbreuken te herkennen, om de impact en de specificiteit van stereotyperend geweld te begrijpen en om te reageren op discriminerende uitlatingen.

In 2023 zullen de activiteiten in de Marbotinwijk voortgezet worden om de band te versterken tussen de burgers en de politie. Wij zijn onder meer van plan om een uitwisselingsmoment te organiseren tijdens de onemanshow van Abdel Nasser. De Belgisch-Marokkaanse humorist kaart op een grappige en intelligente manier gevoelige onderwerpen aan, zoals discriminatie, culturele identiteit, armoede, de gehechtheid aan materiële zaken en de soms erg moeilijke relatie tussen de politie en de burgers. Dat laat toe om na te denken over het gelijkheidsvraagstuk en over wat het betekent om op te groeien in een gediversifieerde samenleving.

b) In samenwerking met de IOM, de Politiezone Brussel Hoofdstad-Elsene en de Politiezone Charleroi, zullen wij in 2023 het **project «Politiediensten als 'safe places'»** onderschrijven. Het gaat om een project dat erop gericht is om de vertrouwensband tussen de politie en «LGTBQIA+»-personen te verbeteren door «safe places» voor hen te voorzien.

Een «safe place» is elke ruimte en interactie, al dan niet fysiek, die als gastvrij, veilig en inclusief beschouwd wordt. Aangezien onze Zone een bijzondere aandacht aan gendergelijkheid besteedt, zal de doelgroep voor dit project uitgebreid worden naar vrouwen.

c) **Project « Melden van discriminatie en haatmisdrijven » – Equal Brussels**

Dit project, dat in 2023 ondernomen zal worden, richt zich op de strijd tegen discriminatie en racisme door de niet-aangifte aan te pakken. Het project, dat door de IOM uitgerold wordt, zal verlopen in samenwerking met de Zone Brussel Hoofdstad-Elsene en zal gestoeld zijn op het voornoemde project “Community Policing without Borders”.

De burgers zullen onder andere via een informatiecampagne gesensibiliseerd worden over het fenomeen « discriminatie en haatmisdrijven » en over hun rechten als slachtoffer. Het doel is dus om de klachtindiening voor de slachtoffers te vergemakkelijken en om hen door te verwijzen naar de gepaste hulpverleningsvoorzieningen.

3.2.2.2 SLACHTOFFERONTHAAL

3.2.2.2.1 Slachtoffers van seksueel en intrafamiliaal geweld

Onze Politiezone zal samen met de 5 andere Brusselse Politiezones het gewestelijke project inzake het Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG) onderschrijven, dat ondergebracht is in het UMC Sint-Pieter. Dit kernproject is erop gericht om **de opvang van slachtoffers van seksueel geweld te verbeteren** en om de slachtoffers op kwaliteitsvolle wijze te onthalen, in een aangepaste omgeving en in aanwezigheid van de verschillende diensten die hen kunnen helpen (medische verzorging, psychologische bijstand, forensisch onderzoek, mogelijkheid om klacht neer te leggen). Deze globale aanpak tussen de verscheidene disciplines zorgt ervoor dat het slachtoffer een centrale aandacht krijgt van alle betrokken diensten, **bevordert het herstel van het slachtoffer en vermindert het risico op een tweede slachtofferschap** (met name dankzij het feit dat alle diensten zich op eenzelfde plaats bevinden).

In afwachting van de uitrol die voor begin 2023 gepland is, werd er een oproep aan de kandidaten verspreid, waarbij meer dan dertig vrijwilligers zich aandienen. Verscheidene kandidaten zijn naar de PZ PolBru (Brussel Hoofdstad-Elsene) gegaan voor een observatiestage om zich rekenschap te kunnen geven van het werk ter plaatse. Zo werden er in 2022 twintig « inspecteurs zeden » opgeleid en tien anderen zijn ingeschreven voor de opleiding in januari 2023.

In het kader van het ZSG zal de rol van deze « inspecteurs zeden » dus de volgende zijn: de wachtdienst verzekeren voor het ZSG van het arrondissement Brussel, de slachtoffers opvangen en verhoren, contact opnemen met de Politiezone die belast zal zijn met het dossier/de initiële klacht volgens de vastgelegde criteria, contact opnemen met de magistraat en de slachtoffers terugbrengen naar een plaats waar ze volgens hun aanwijzingen in veiligheid zullen zijn.

Verscheidene werkgroepen hebben zich gebogen over de implementatie van deze nieuwe opdracht.

Daarenboven werd er ook een procedure uitgewerkt door een werkgroep voor slachtoffers van seksueel geweld dat meer dan 7 dagen geleden plaatsgevonden heeft en voor slachtoffers van ernstig intrafamiliaal geweld. Deze twee categorieën van slachtoffers worden immers niet door het ZSG ten laste genomen. Deze nieuwe structuur zal de naam « Emergency Victim Assistance » (EVA) krijgen, aangezien dit de term is die gebruikt wordt in het volledige gerechtelijke arrondissement. De filosofie van « EVA » is wel degelijk om de opvang van de slachtoffers te verbeteren, maar elke Zone kan beslissen om haar eigen invulling daaraan te geven. Naar aanleiding hiervan werd er een toelage aangevraagd door de gemeente Evere met het oog op de inrichting van de verhoor-, opvang- en rustruimten voor deze slachtoffers.

3.2.2.2.2 Straatintimidatie



Seksisme in de openbare ruimte wordt nader bepaald door de wet van 3 augustus 2014 en omvat elk gebaar of elke gedraging in het openbaar die beoogt de persoon te minachten of tot diens seksuele dimensie te reduceren. Volgens een studie van Plan International werd 98% van de vrouwen reeds het slachtoffer van straatintimidatie. Slechts 4 à 6% van de slachtoffers legt echter klacht neer, enerzijds omdat de wet niet gekend is en anderzijds uit vrees voor het onthaal door de politie, aangezien deze wetgeving niet voldoende gekend is bij de politiediensten.

In samenwerking met de Franstalige vzw «Touche Pas A Ma Pote» (TPAMP) werd er in 2020 een dynamische en interactieve opleiding ontwikkeld om het debat op gang te brengen en de uitwisselingen tussen de deelnemers te bevorderen. Sindsdien werd het merendeel van onze eerstelijnsperoneelsleden gesensibiliseerd omtrent het fenomeen van seksisme in de openbare ruimte.

Om het grote publiek te sensibiliseren, werd er in 2022 een roadshow georganiseerd bij het personeel van grote ondernemingen die gevestigd zijn in de Noordwijk. Dat werd mogelijk gemaakt dankzij een samenwerking tussen commissariaat 5 en de vzw «Touche Pas à Ma Pote». Het beoogde doel was om het fenomeen van het seksisme en de rechten van de slachtoffers toe te lichten, om de slachtoffers door te verwijzen naar de geschikte hulpverleningsvoorzieningen, om aan de betrokken personen (getuigen en slachtoffers) tools aan te reiken opdat ze zouden weten hoe ze moeten reageren op ongewenst en/of seksistisch gedrag en om de betrokkenen te informeren over de verscheidene politieacties.

In 2023 is het voorzien dat de contacten en de uitwisselingen met de grote ondernemingen in de Noordwijk voortgezet zullen worden. De vorming zal opgenomen worden in een ruimere opleiding, «omgaan met discriminatie» genaamd, die aan de nieuwe personeelsleden gegeven zal worden.

3.2.2.3 NOORDWIJK

3.2.2.3.1 Project « Lisa »

In het kader van het Globaal Veiligheids- en Preventieplan 2021-2024 wil de Brusselse regering de implementatie van geïntegreerde veiligheidsantennes op lokaal niveau ondersteunen, teneinde de mogelijkheid te bieden aan de lokale actoren om zij aan zij te werken, met respect voor hun respectievelijke bevoegdheden, en om zodoende hun samenwerking en de resultaten op het terrein te optimaliseren. Op die manier zullen de gemeente, de Politiezone en de gewestelijke instellingen met elkaar verenigd zijn. Zo heeft de gemeente Schaarbeek, in samenwerking met de Politiezone, een project ingediend bij het Brusselse Gewest teneinde een financiering te verkrijgen en een Lisa-antenne in te richten in de lokalen die vroeger gebruikt werden door de Koban Brabant in de Brichautstraat nr. 1.

De implementatie van een geïntegreerde veiligheidsantenne op lokaal niveau in de Noordwijk zal tot doel hebben om een gericht antwoord te bieden op de verscheidene specifieke wijkproblemen, waarbij talrijke handelszaken, een groot aantal prostitutieplaatsen en een wantrouwige bevolking geconfronteerd worden met allerlei vormen van onburgerlijk gedrag en gerechtelijke feiten. Deze diverse actoren komen ook van nabij in aanraking met de talrijke transmigranten, daklozen en drugsverslaafden, die integraal deel uitmaken van het leven in de wijk. Het actiedomein van de antenne zal het grondgebied zijn dat afgebakend wordt door de Paleizenstraat tot aan het Koninginneplein, en door het Noordstation, met inbegrip van de Gaucheretwijk, tot aan de Poststraat.

Indien het project door het Brusselse Gewest aanvaard wordt, zal het gebouw adequaat ingericht moeten worden. Zo zullen er bijvoorbeeld een toegangssas met een digitale onthaalzuil en een bewakingscamera, een multidisciplinaire vergaderzaal, een aangepaste inkomhal, enz. voorzien moeten worden.

Op het niveau van de Politiezone zullen 8 personeelsleden (2 HINP's en 6 INP's) de volgende voornaamste opdrachten vervullen: contacten leggen met de bevolking, regelmatig op zichtbare wijze en te voet aanwezig zijn in de wijk, banden tot stand brengen met prostitutieverenigingen en sekswerkers, administratieve controles in het kader van de prostitutie uitvoeren, acties ondernemen tegen onburgerlijk gedrag, het bevoorrechte aanspreekpunt zijn in de wijk, partnerschappen onderhouden en verder ontwikkelen.

3.2.2.3.2 Platformen Noordwijk

Zoals uitgelegd in het deel betreffende het Zonaal Veiligheidsplan, en meer in het bijzonder in het punt over de multidisciplinaire aanpak per wijk op het niveau van de commissariaten, is de ontwikkeling van de overlegcomités, waar de verschillende belanghebbende partijen deel van uitmaken, de enige doeltreffende aanpak om de openbare rust in de wijken te garanderen.

Op het niveau van de Noordwijk onderschrijven de Zone, en vooral commissariaat 5, dit concept volledig en hopen ze voor 2023 op een grotere dynamiek op dat vlak.

3.2.2.3.3 Aanstelling van « aanspreekpunten voor sekswerkers »

Naar aanleiding van uitwisselingen met verenigingen die actief zijn in de prostitutiesector en de conclusies van het studierapport «Swipser» van de UGent, waaruit bleek dat de sekswerkers weinig vertrouwen in de instellingen hebben, besloot commissariaat 5 om aanspreekpunten voor de sekswerkers aan te duiden binnen de verscheidene diensten. Het doel hiervan is om onze banden met de terreinactoren en met de potentiële slachtoffers die in het prostitutiemilieu werken aan te halen en om een vertrouwensband te creëren, teneinde de communicatie tussen de politiediensten en de sekswerkers te faciliteren. Dankzij deze communicatie zal men niet alleen een beter zicht hebben op de problematiek, maar zal men deze ook beter kunnen beheren. De komende weken zullen de vrijwillige personeelsleden tal van specifieke en gespecialiseerde opleidingen volgen rond het thema «mensenhandel en prostitutie».

3.2.2.4 BESTAANDE BRUGGEN IN PROTOCOLLEN OMZETTEN (ONZE ANTWOORDEN STRUCTUREREN,...)

De door de politie aangeboden diensten moeten voor iedereen toegankelijk zijn. Wij weten echter dat sommige personen het moeilijk hebben om ons te contacteren.

Er bestaan vertrouwensrelaties tussen bepaalde terreinactoren en sommige van onze medewerkers, die toelaten om een problematiek samen te onderzoeken en na te denken over de beste aanpak voor de betrokken personen. Het moet onze ambitie zijn om dit vertrouwen – dat aanvankelijk opgebouwd wordt tussen individuen – te verankeren, om het vervolgens te verruimen op het niveau van de organisatie en om zodoende een structuur uit te werken met de middenveldactoren, maar ook met de instellingen en organisaties op maatschappelijk vlak, op het vlak van de (mentale) gezondheid, enz. Voor de externe actoren zijn de reacties van de politie vaak onvoorspelbaar, gaande van minimaliseren tot overreageren; **door de bestaande individuele samenwerkingen in protocollen om te zetten**, waarbij duidelijk aangegeven wordt wat men van de politie mag verwachten en waartoe wij ons verbinden, kunnen we ons dienstenaanbod toegankelijker maken, en kunnen we doorheen ons werk de toegang tot justitie en de genoegdoening voor de burgers bevorderen. De nood aan dergelijke geformaliseerde samenwerkingen laat zich vooral voelen voor de fenomenen met het **grootste «dark number»**: intrafamiliaal geweld, seksueel geweld, gendergerelateerd geweld en haatmisdrijven. Het aantal feiten in onze databanken is vaak slechts een onderschatting van de reële prevalentie van het fenomeen. Voor de slachtoffers zijn deze feiten echter erg destabiliserend omdat ze samenhangen met identiteitsaspecten van de persoon. Een slachtoffer kan een nieuw slot op zijn deur laten plaatsen, maar kan niet veranderen wie hij/zij is. Deze criminaliteit is vaak een boodschap gericht aan de slachtoffers en de politie moet, in haar hoedanigheid van eerstelijnsactor van de Staat, een antwoord op deze boodschap kunnen bieden.

3.2.3 PIJLER 3: WIJ ZIJN EEN VEERKRACHTIGE, BEKWAME EN BETROKKEN ORGANISATIE

3.2.3.1 CONTINUE VERBETERING – ORGANISATIE

3.2.3.1.1 « Best practices » verwerven en uitwisselingen bevorderen

De uitwisseling van kennis en « best practices » door de deelname aan talrijke netwerken en de voortdurende ontwikkeling van partnerschappen, maakte altijd al deel uit van het DNA van onze Zone. Dit verlangen om ons permanent te verbeteren, om onze werking te optimaliseren en onze middelen te rationaliseren dankzij « networking », zullen eveneens de doelstellingen zijn die de Zone in 2023 zal nastreven.

Hierbij enkele netwerken en samenwerkingen die we even in het licht willen stellen:

- › Actieve deelname aan het « Réseau Intersection » (België en Quebec) waaraan politieambtenaren deelnemen die belangstelling hebben voor de aanpak van de gemeenschapsgerichte politiezorg.



- › Samenwerking met de politie van het kanton Vaud, die in 2023 voortgezet zal worden. Deze is gericht op de verbetering van onze nabijheidspoliteibenadering die in verband staat met de filosofie van de overlegpolitie, zoals toegelicht in punt 3.2.1.3.
- › Samenwerking met de VUB en de ULB: met name via het onthaal van universiteitsstagiairs die onderzoeken voeren ten gunste van onze Zone. Zo werd er in oktober en november 2022 een kwalitatief onderzoek gevoerd door criminologiestudenten van de VUB omtrent het thema van de politiecontroles en de positieve en negatieve ervaringen van de interveniënten. Wij wachten momenteel op de resultaten. Deze positieve ervaring zal normaal gezien voortgezet worden in 2023.
- › In het kader van Francopol gaat onze Politiezone verder met het co-voorzitterschap van het technisch comité « politie en burgers » en haar actieve deelname aan het technisch comité « crowd control en burgerrechten ». In dit kader heeft onze Zone in oktober 2022 namelijk een opleiding gegeven gericht op de preventie van het radicalisme en het gewelddadige extremisme ten gunste van de landen van de G5 Sahel uitgebreid naar de Golf van Guinee. Daarnaast heeft onze Zone in november 2022 ook haar model van genegotieerd beheer van de openbare ruimte kunnen toelichten tijdens het 20ste Congres voor Stedelijke veiligheid dat in Bern gehouden werd. Het aangevatte werk zal in 2023 voortgezet worden.



- › Deelname aan talrijke seminaries en studiedagen.
- › ...

3.2.3.1.2 Optimalisering van de werking – basisfunctionaliteiten

Zoals uitgelegd in punt 3.2.1.2, werd er in 2022 een denkproces aangevat over het onthaal, de wachtdienst en de interventiedienst om de dienstverlening aan de burgers te verbeteren en om rekening te houden met de werklust en de ter beschikking gestelde middelen. Vanaf 2023 zal er eenzelfde denkproces gevoerd worden over de andere functionaliteiten. De wijkwerking is de volgende functionaliteit die aan bod zal komen.

Wat deze functionaliteit betreft, heeft een nationale werkgroep, waaraan een commissaris uit de nabijheidspijler van een commissariaat van onze Zone deelneemt, zich gebogen over het opstellen van een omzendbrief CP5 met betrekking tot de wijkwerking. Deze omzendbrief heeft enerzijds als doel om het kader van de functionaliteit « wijkwerking » en van de functie van « wijkinspecteur » binnen de Politiezones te herverduidelijken en anderzijds om hun valorisatie toe te lichten. De omzendbrief zal een goede basis vormen voor ons denkproces.

Herwaardering van de HINP's op het niveau van de interventiediensten

Binnen onze Politiezone laat de functie van brigadechef, die uitgeoefend wordt door een hoofdinspecteur (HINP), meer en meer zijn grenzen blijken. De aanwervingsmoeilijkheden tonen dat namelijk aan. Een herwaardering van deze HINP's maakt deel uit van het denkproces dat gevoerd wordt op het niveau van de interventiediensten en in het kader van de verbetering van het antwoord dat aan de burgers gegeven wordt wanneer zij om hulp vragen.

Deze HINP's moeten een sleutelrol spelen bij de coördinatie van de wachtdienst, de taakverdeling en de kwaliteitsvolle uitvoering van de taken, alsook op het vlak van significante gebeurtenissen. Ze moeten hun acties ook coördineren met de twee andere sleutelfuncties van de interventiediensten, met name de Supervisor, belast met de operationaliteit op het terrein, en de Supco, belast met de omkadering op het niveau van de dispatching.

3.2.3.1.3 Optimalisering van de toewijzing van de beschikbare middelen

Het denkproces over het optimaliseren van de toewijzing van de beschikbare middelen zal voortgezet worden en uitgebreid worden naar alle functionaliteiten. De afgelopen jaren varieerden de aanwervingen in de verscheidene functionaliteiten in functie van de aangetoonde noden. Deze behoeften werden niet vertaald in het organiek kader. De voorbije maanden werd er een denkproces aangevat, dat rekening houdt met het organiek kader van 2008, met de verschillende beslissingen die genomen werden op het niveau van de Politieraad en met de interne werkingsrichtlijnen. Het doel is om te komen tot een organiek kader dat een synthese vormt van deze elementen en dat rekening houdt met de vereisten van de nieuwe opdrachten die vervuld dienen te worden.

3.2.3.1.4 Optimalisering van de financiële processen

Elektronische facturering

In 2023 zal de Politiezone, ingevolge de publicatie van het koninklijk besluit van 9 maart 2022 *tot vaststelling van de modaliteiten aangaande de verplichting voor de ondernemers op het gebied van de elektronische facturering in het kader van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten*, de elektronische facturering toepassen bij nagenoeg al haar leveranciers. Dit houdt zowel een aanpassing van de overheidsopdrachtdocumenten in, als een aanpassing van de toegepaste modaliteiten voor de verwerking van de facturen komende van de leveranciers. Een elektronische factuur is een factuur die voldoet aan een welbepaald formaat (formaat UBL1 – XML) en overgemaakt wordt via het netwerk « Peppol ».

De voordelen van de elektronische facturering « Business to Government » (B2G) zijn de volgende: kortere verwerkings- en betaaltermijnen, minder kans op vergissingen, geen druk- en frankeringskosten meer.

Van zodra de technische oplossing geïmplementeerd is, zal de elektronische facturering geleidelijk aan toegepast worden bij zoveel mogelijk leveranciers, met inachtneming van het wettelijke kader.

Procedure voor de opmaak van de bestelbons

In het domein van de overheidsopdrachten zal de Politiezone in 2023 nadenken over de formalisering en rationalisering van het proces voor de opmaak van de bestelbons in het kader van de overheidsopdrachten betreffende leveringen en diensten.

Het opstellen van een bestelbon impliceert verscheidene actoren en wetgevingen: welzijnswetgeving, wetgeving inzake overheidsopdrachten, boekhoudkundige reglementeringen, wetten op het gebruik van de talen, enz.

Het doel van de herziening van het proces voor de opmaak van de bestelbons is om het te vereenvoudigen door het te formaliseren in duidelijke werkprocedures en tegelijk om de werklast voor de diverse betrokken actoren te verminderen.

De volgende stap zal zijn om na te denken over een oplossing om de bestelbonprocedure te informatiseren met een elektronische verzending ervan naar de leveranciers, en dit zowel vanuit ecologische overwegingen, als om de « Administrative Delay Time » (ADT) op het vlak van de aankopen te verkorten.

3.2.3.2 CONTINUE VERBETERING – INDIVIDU

3.2.3.2.1 Verbetering van het humanresourcesmanagement

In het kader van het aanhoudende proces om het humanresourcesmanagement te verbeteren, werd er een vergadercyclus ingericht tussen de Directie Personeel, de Cel Opleiding en de secretariaten van de commissariaten en gecentraliseerde eenheden.

Het doel hiervan is om bepaalde werkprocessen met betrekking tot het personeelsstatuut te formaliseren (opvolging van de uurroosters en van de codering in het Galop-programma, medische opvolging, statutaire vragen, opvolging van de opleidingen en bijscholingen). Een HRM-aanspreekpunt wordt in elke eenheid aangesteld en geresponsabiliseerd om de Personeelsdirectie in staat te stellen om een betere transversale opvolging van de HR-activiteiten in strikte zin te verzekeren. Vanuit deze optiek werden er werkfiches betreffende de toepassing van het statuut overgemaakt aan elke eenheid. Dit punt zal in 2023 verder ontwikkeld worden.

Het werk betreffende de formalisering van de werkprocessen binnen de Personeelsdirectie zal voortgezet worden (taakomschrijving – activiteiten en processen toegekend aan een personeelslid) teneinde alle medewerkers van de dienst in staat te stellen om beheerder van een proces te worden (bijv. beheer van het absentieïsme en de medische aspecten, beheer van de wedden en desbetreffende indicatoren), om de kwaliteit van hun werk te verhogen, maar ook om de werking van de dienst te optimaliseren via een betere taakverdeling en een vooruitgepland beheer van de activiteiten die verricht dienen te worden.

De aldus verwachte ontwikkeling, in combinatie met de beschreven synergie op het niveau van de HRM-aanspreekpunten van de eenheden, zal de Personeelsdirectie in staat stellen om de ontwikkelingspijlers van de dienst verder uit te bouwen met betrekking tot de eindloopbaanbegeleiding, de functieprofielen, het absentieïsmebeleid, het onthaal van de nieuwe collega's en de exitgesprekken,...

3.2.3.2.2 Functiebeschrijvingen en competentieprofielen

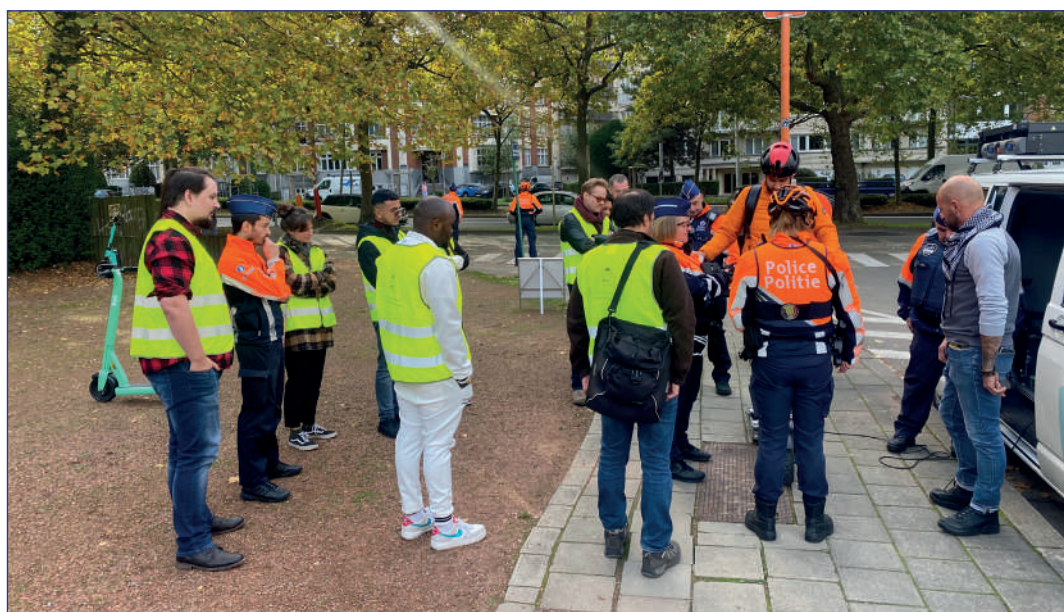
Sinds enkele maanden wordt er grondig gewerkt aan de **functieprofielen**. Dit heeft zich concreet vertaald in de deelname aan de werkgroep « functieprofielen » van de Federale Politie en de aanvang van het werkproces met betrekking tot de classificatie van de functies en de uitwerking van de functieprofielen.

De voornaamste doelstellingen van deze werkgroep, die geleid wordt door de Federale Politie, zijn om het aantal functieprofielen te verminderen, maar ook om een waar loopbaanmanagement te ontwikkelen. Het voornaamste element van deze methodologie die door de werkgroep voorgesteld wordt, is dat ze een link voorziet tussen de evaluatieprocedure en de nieuwe competentieprofielen. De competenties die in deze nieuwe profielen vervat zijn, hernemen immers enerzijds de competenties van het evaluatiesysteem en anderzijds de nieuwe « New Way of Working »-competenties die door de werkgroep ontwikkeld werden. Al dit werk zal op termijn toelaten om een duidelijker beeld te hebben van de verwachte competenties, de functies en de taken van de personeelsleden.

3.2.3.2.3 Professionalisering van de aanwervingen



Sinds 14 september 2021 is een deel van de aanwervingsprocedure voor de inspecteurs van politie (INP) veranderd. Deze nieuwe procedure vergt een grotere inbreng van de lokale politiezones, zowel voor het promotionele gedeelte, als voor de eigenlijke selectie van de kandidaten. We hebben deze gelegenheid aangegrepen om het vraagstuk van de aanwervingen binnen de Zone op een meer globale manier te herzien met het oog op een algemene professionalisering van de procedure.



Om deze doelstelling te bereiken, werden er een aantal prioritaire drijfveren bepaald, waaronder de professionalisering van de selectiecommissies en de ontwikkeling van de promotionele aspecten.

Professionalisering van de selectiecommissies

Via diverse kanalen werden er concrete acties gerealiseerd:

- De uitwerking van een richtlijn over de selectiecommissies; de bedoeling is namelijk om de wettelijke grondslagen en de rol van alle belanghebbende partijen in herinnering te brengen en toe te lichten.



- Het systematische gebruik van een gespreksgids tijdens de selectiecommissies; het is immers de bedoeling om onveranderlijke evaluatiecriteria te hanteren teneinde de kandidaten op billijke, transparante en objectieve wijze te kunnen selecteren.
- De opleiding omtrent de selectiegesprekken om een pool van bijzitters samen te stellen; de bedoeling is namelijk om de cognitieve vooroordelen te verminderen die men tijdens een selectiecommissie kan ervaren. Om een kwaliteitsvolle ondersteuning hierbij te krijgen, hebben wij een beroep gedaan op een gespecialiseerd extern bedrijf « Quintessence », waarbij een opleiding voorzien werd over de praktijk van de selectiegesprekken. Het gaat om een interactieve en dynamische tweedaagse opleiding (NL en FR), waarbij de nadruk ligt op concrete praktijkgevallen.

Deze professionalisering van het selectieproces moet ons in staat stellen om de kandidaten te bepalen van wie het profiel het meest in overeenstemming is met het competentieprofiel met het oog op een optimale uitoefening van de functie, en die de waarden van de Zone uitdragen. De uiteindelijke ambitie is namelijk om de juiste persoon op de juiste plek te plaatsen binnen de organisatie.

Verdere ontwikkeling van de externe promotie van de Zone

In dit kader werden er verscheidene acties ondernomen:

- Uitbreiding van de pool van aanspreekpunten voor aanwervingen;
- Uitbreiding en verdere ontwikkeling van een netwerk van partners;
- Verhoging van de zichtbaarheid van de Zone door deel te nemen aan opendeurdagen, jobdagen, enz.;
- Uitbreiding en diversificatie van de gelegenheden waarbij men de Zone kan voorstellen (After Work ACP; voorstelling van de Zone aan de kandidaat-agenten van politie (AP) met deelname aan een operatie door middel van observatie; enz.).

Al deze activiteiten dragen ertoe bij om de Politiezone aantrekkelijker te maken voor de kandidaten; het doel is hier eveneens om de beste kandidaten te kunnen vinden voor de Zone.

Aangezien het project « professionalisering van de aanwervingen » zich pas in de beginfase bevindt, moeten er nog een aantal punten ontwikkeld worden, zoals:

- > Een jaarlijks aanwervingsplan uitwerken, met name op basis van de begrotingscapaciteiten (prioritering);
- > Het werk omtrent de functieprofielen voortzetten;
- > Duidelijke processen uitwerken op het vlak van de aanwervingen;
- > Een begeleiding/coaching uitwerken voor de sociale promoties;
- > Het netwerk van partners vergroten voor de aanwerving van CaLog-personeel;
- > Enz.

3.2.3.2.4 Ontwikkeling van de talenten



Leadership en coaching

Reeds in 2018 had een multidisciplinaire werkgroep onderzocht wat de vereiste kwaliteiten zijn voor een «BruNo Leader». Zodoende werden de volgende kenmerken van een «BruNo Leader» bepaald:

- > blijk geven van voorbeeldgedrag,
- > zin geven aan het werk,
- > de informatie delen,
- > steun bieden,
- > zorgen dat het personeel participeert,
- > de ontplooiing bevorderen.

Vervolgens werd er verder nagedacht over de manier waarop onze «BruNo Leaders» zo goed mogelijk begeleid en toegerust konden worden. Zodoende werd «coaching» als een positieve aanpak naar voren geschoven, waarbij de ontplooiing en verdere groei van het omkaderingspersoneel beoogd wordt. «Coaching» is immers een proces waarbij de coach een persoon helpt, via gesprekken en open vragen, om een probleem of een ingewikkelde situatie beter te begrijpen, zodat de «coachee» op het einde van de rit zelf tot een oplossing kan komen. In 2022 hebben 19 leden van onze Zone een opleiding gekregen van de externe firma Innerlink, om hen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun opdracht als coach. Iedere collega met een omkaderings- of mentorfunctie zal binnenkort een beroep kunnen doen op deze coaches. Onlangs werd er een richtlijn gepubliceerd waarin het doel en de modaliteiten van de coaching nader toegelicht worden.

« Before you are a leader, success is all about growing yourself. When you become a leader, success is all about growing others » - citaat Jack Welch.

Opleiding

De ontwikkeling van de technische en gedragsmatige competenties is van essentieel belang om een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen bieden, ieders veiligheid te kunnen garanderen en verder te kunnen groeien. Er moet een opleidingsplan uitgewerkt worden waarin de verplichte opleidingen hernomen zijn, evenals de opleidingen die verband houden met de competenties die voor elke functie verwacht worden.

In september 2022 werd de opleiding «onthaal van de nieuwe inspecteurs» verlengd om de verworven competenties tijdens hun basisopleiding te consolideren, om hen vertrouwd te maken met de nieuwe werkinstrumenten zoals de «bodycams» en «focus» en om hen te sensibiliseren omtrent positieve gedragingen die de waarden van de Zone weerspiegelen. Naast het theoretische gedeelte wordt de nadruk bij de opleidingen ook meer en meer gelegd op de interacties tussen de deelnemers, rollenspelen, interviews, dilemmagerichte trainingen, morele reflectie en professioneel profileren.

Begin 2022 heeft de Cel Opleiding het gebruik van «virtual reality» uitgetest bij de opleidingen «geweldbeheersing» (GPI 48). Deze opleidingsmethode is positief gebleken en biedt de politiemensen de mogelijkheid om in realistische omstandigheden te trainen, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de Politiezone. Sinds deze test wordt er nagedacht over de aanschaf van deze tool om aan de verscheidene opleidingsbehoeften te kunnen beantwoorden (GPI 48 en professioneel profileren).

Ten slotte zullen er in 2023 ook opleidingen ontwikkeld worden, onder andere door de IT-dienst, om de personeelsleden de goede reflexen bij te brengen op het vlak van cybersecurity.

3.2.4 PIJLER 4: WIJ ZIJN DOORDRONGEN VAN EEN CULTUUR VAN VERSLAGGEVING EN CONFORMITEIT

De rondzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus werd op 29 maart 2011 gepubliceerd. De doelstellingen van deze organisatiebeheersing zijn om de activiteiten en de transparantie beter te beheren en om erop toe te zien dat de vastgestelde doelstellingen bereikt worden. Iedere medewerker, die al dan niet deel uitmaakt van de omkadering, wordt op die manier geresponsabiliseerd. Hierbij wordt er aangeraden om een reeks controleactiviteiten « op het vlak van 'sturen', 'beheersen', 'verantwoorden' en 'toezicht houden' met de nodige openheid, integriteit en verantwoordingsplicht uit te voeren. » De risicobeheersing vormt de kern van dit systeem.

In 2023 wil de Zonale Directie een dergelijk systeem van «interne controle» of «organisatiebeheersing» verder ontwikkelen en structureren in de Zone, binnen het raamwerk van een rapporterings- en transparantiecultuur en met inachtneming van onze waarden.

3.2.5 PIJLER 5: WIJ BEHEEREN DE INFORMATIEDOORSTROMING

3.2.5.1 DOCUMENTATIEBEHEER EN ARCHIVERING

Om de administratieve taken en de verplichtingen inzake de codering, redactie en behandeling van de briefwisseling en de informatieverwerking te faciliteren, heeft de Politiezone eind 2022 een project aangevat in verband met het documentatiebeheer en de archivering. Het nagestreefde doel is om onze werking te optimaliseren, vlotter opzoekingen te kunnen doen in de beschikbare documenten en de papieren dossiers te beperken. De wettelijke aspecten betreffende de bewaartermijnen zullen in acht genomen worden in functie van de aard van de stukken. Andere technische mogelijkheden (bijv. de opvolging van de facturen) zullen eveneens bestudeerd worden.

Vanuit technisch oogpunt, werd er gekozen voor de oplossing « Archipol », die al door talrijke Belgische Politiezones gebruikt wordt en die vanaf 2023 operationeel zou moeten zijn.

De oplossing « Archipol » omvat niet enkel een archiveringssysteem, waarbij alle documenten voor politieel gebruik of van administratieve aard (processen-verbaal, gerechtelijke en bestuurlijke documenten, enz.) snel gearchiveerd kunnen worden in pdf-formaat, maar tegelijk ook een systeem voor documentatiebeheer, dat een enorme tijds winst biedt bij het coderen van documenten (barcodes) en dat snelle opzoekingen in de gearchiveerde gegevens mogelijk maakt.

De uitrol van het project zal verscheidene fases omvatten: eerst worden de pv's gearchiveerd (scannen en klasseren), vervolgens worden de bestaande politiedossiers gedigitaliseerd, daarna volgt de digitalisering van de administratieve documenten (waaronder de personeelsdossiers) en na de evaluatie zal deze aanpak dan veralgemeend worden naar alle documenten die door de Zone geproduceerd worden.

Deze aankoop zal een aanzienlijke ecologische impact hebben gelet op de minder grote hoeveelheden papier die nodig zullen zijn voor het dagelijkse beheer van de processen-verbaal en andere administratieve documenten, en de minder grote hoeveelheid afval die geproduceerd zal worden (inktpatronen...).

3.2.5.2 INFORMATIEGESTUURDE POLITIEZORG

De informatiegestuurde politiezorg vormt één van de drie basisbeginselen van de excellente politiezorg, samen met de gemeenschapsgerichte politiezorg en de optimale bedrijfsvoering.

Informatie ligt aan de grondslag van iedere politionele werkactiviteit en van elke doelmatige en doeltreffende manier van werken. De informatie wordt op proactieve en reactieve wijze ingewonnen en geanalyseerd. Er wordt enkel gemikt op de informatie die een werkelijke meerwaarde biedt voor de veiligheid, de levenskwaliteit, de criminaliteit en het politiewerk. Intern beschikt iedere persoon, elke dienst en iedere functionaliteit over nuttige informatie. Hetzelfde geldt voor alle externe belanghebbende partijen. Het in goede banen leiden van al deze informatiestromen blijkt van primordiaal belang te zijn. Al deze informatie en kennis moet tenslotte het politiewerk aansturen.

In 2023 zal er binnen de Politiezone nagedacht worden over de haalbaarheid van de oprichting van een Directie van de Informatie, met als doel om de informatiestromen uit te denken, te optimaliseren en te analyseren en om het informatiebeheer te verankeren als een onvermijdelijke pijler.

3.2.6 PIJLER 6: WIJ ZIJN EEN INCLUSIEF EN ZORGZAAM KORPS

3.2.6.1 WELZIJN VAN HET PERSONEEL

Context

Zoals elke Belgische onderneming of organisatie is ook de Politiezone onderworpen aan de wet van 04 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, alsook aan de Codex over het welzijn op het werk (die alle koninklijke uitvoeringsbesluiten bundelt die op dat vlak genomen werden door de wetgever).

Op grond van deze wetgeving is elke werkgever verplicht om een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) op te richten. De IDPBW geeft neutrale en onafhankelijke adviezen en raadgevingen aan de werkgever over de verscheidene aspecten van dit welzijnsbeleid.

Naast de IDPBW heeft de Politiezone ook een Cel Welzijn opgericht. De rollen van deze twee diensten zijn aanvullend, maar onderscheiden. Zodoende staat de Cel Welzijn, onder impuls van de Korpschef, in voor de ontwikkeling, coördinatie en uitvoering van het welzijnsbeleid van de Politiezone in het licht van het geldende wettelijke kader. Daarnaast zorgt de Cel Welzijn ook voor de verwezenlijking en bijwerking van het vijfjaarlijkse Globaal Preventieplan (GPP) en de daaruit voortvloeiende Jaarlijkse Actieplannen (JAP).

Op grond van de globale risicoanalyse die in 2021 uitgewerkt werd, zijn een aantal aspecten aan het licht gekomen die geregulariseerd dienden te worden, waaronder het complexe brandveiligheidsdossier en sommige wettelijk verplichte risicoanalyses.

Met het oog op een betere tenlasteneming van de psychosociale aspecten, heeft de Politiezone beslist om een Preventieadviseur Psychosociale Aspecten aan te werven en om haar netwerk van vertrouwenspersonen te versterken.

Voor deze laatste werd er een interne oproep aan de kandidaten gedaan en werden er selectiecommissies georganiseerd. Zodra deze nieuwe vertrouwenspersonen aangeduid zijn in hun rol door de leden van het BOC/CPBW, zullen zij de vereiste opleiding voor de uitoefening van deze functie moeten volgen.

Het voorbije jaar werd er in het bijzonder prioriteit gegeven aan het brandveiligheidsdossier en de talrijke onderdelen ervan. Zo werd er een richtlijn opgesteld betreffende de brandpreventie en de brandprocedures binnen de Zone. Deze richtlijn zorgt ervoor dat de elementen die opgelegd worden door de Welzijns-codex en die betrekking hebben op deze materies, concreet geïmplementeerd worden in de werking van onze organisatie.

Het is de bedoeling dat deze richtlijn een echt « referentiedocument » wordt voor alle personeelsleden. Ze bevat ook een geüniformeerd model betreffende de evacuatieprocedure voor alle sites van de Politiezone. Hiermee wordt er een belangrijke stap gezet in de regularisatie van de brandpreventiedossiers. Naast deze aspecten werden ook de opleidingen voor de interveniënten van het brandveiligheidsdossier verder uitgewerkt en gepland (leden van de eerste interventieploeg en evacuatoren), net zoals de opleidingen voor de interne hulpverleners die in het laatste trimester van 2022 gegeven werden.

Bovendien heeft de wetgever, naar aanleiding van de COVID-19-pandemie, een nieuw hoofdstuk toegevoegd aan de Codex over het welzijn op het werk. Hierdoor zijn de werkgevers voortaan verplicht om te beschikken over een « pandemieplan » met het oog op het handhaven van de activiteiten in optimale veiligheids- en gezondheidsomstandigheden. Zo werd er een richtlijn uitgewerkt die het ingerichte dispositief bepaalt dat op zonaal niveau voorzien is in geval van een pandemie.

Ten slotte werden er in 2022 nog verscheidene risicoanalyses uitgewerkt, hetzij omdat ze bij wet opgelegd zijn, hetzij op verzoek van de Korpschef of van het BOC/CPBW. Hierbij kunnen we met name de volgende risicoanalyses aanhalen:

- risicoanalyses per functiecategorie (verkeersfunctionaliteit): motorrijders, fietsers, radarploegen;
- specifieke risicoanalyses: uitleveringen van veroordeelden aan het buitenland, gooien van chemische producten, bodycams, thermische omgevingsfactoren, verkeerdelijk gebruik van pyrotechnische artikelen, enz.

Programma 2023

In 2022 is de Cel Welzijn, in samenwerking met de Coördinatie Bedrijfscultuur, een gedragscode voor de Politiezone beginnen uit te werken. Dit project vloeit voort uit de psychosociale enquête die in 2021 uitgevoerd werd en waarbij de noodzaak van een beleid ter bestrijding van grensoverschrijdend gedrag aan het licht kwam.

Om deze aspecten op een positieve en constructieve wijze aan te kaarten, werd er beslist om een eerste onderdeel te voorzien waarbij er gewezen wordt op het verwachte beroepsmatige gedrag voor alle medewerkers van de Politiezone, om dan vervolgens de vormen van grensoverschrijdend gedrag en hun aanpak binnen onze organisatie aan te kaarten.

Het is tevens de bedoeling dat er bij de uitwerking van deze gedragscode rekening gehouden wordt met de bestaande wetenschappelijke literatuur en uiteraard ook met het wettelijke kader dat in België van toepassing is.

3.2.6.2 STRIJD TEGEN HET ABSENTEÏSME

Het absentiepercentage in statutaire zin (ziekte in het privéleven, zonder rekening te houden met de arbeidsongevallen, moederschapsverloven en baaldagen) bedraagt 7,4% van 01/01/2022 tot en met 31/08/2022. Dit cijfer moet begrepen worden als de ratio tussen de voorziene werkdagen en de dagen waarop het medisch getuigschrift van toepassing is. Het gaat om de meting die gemeenzaam erkend wordt op het niveau van de Geïntegreerde Politie. Het cijfer is in dit stadium vergelijkbaar met de percentages van de voorbije jaren (7,41% in 2019 en 7,61% in 2020).

Ons totale verlies aan operationele capaciteit van 01/01/2022 tot en met 31/08/2022 (met toevoeging van de ziekte-dagen naar aanleiding van arbeidsongevallen, moederschapsverloven en baaldagen) bedraagt in dit stadium 10,8%.

Aan de UGent werd er een studie uitgevoerd omtrent het absentieisme binnen de Politie (cijfers van 2019) met een gedifferentieerde aanpak volgens leeftijd, aard van de pathologie, personeelscategorie (operationeel en CaLog-personeel) en de duur van de afwezigheden. De globale percentages sluiten aan bij onze statistieken, behalve op het vlak van het gemiddelde aantal dagen per personeelslid dat voor onze Politiezone momenteel 17 dagen bedraagt (gemiddeld 12 dagen in 2019 volgens de studie).

In 2023 zal er een waar beleid in de strijd tegen het absentisme ontwikkeld worden binnen de Zone. Dit beleid zal geïnspireerd zijn op dat van de Federale Politie. Hierbij zullen verscheidene aspecten naar voren komen, zoals:

- Preventie- en welzijnsacties op het werk om te vermijden dat de personeelsleden ziek worden;
- Definiëring van het absentisme en monitoring ervan (indicatoren);
- Re-integratietraject na een ziekte of een langdurige afwezigheid, met als doel om de personeelsleden die na een langdurige ziekte terug aan het werk kunnen gaan, te begeleiden bij hun werkhervatting.

In samenwerking met Ethias werd onlangs het denkproces aangevat over de arbeidsongevallenverzekering, de strijd tegen het absentisme en de preventie van ongevallen.

Er kunnen synergiën ontwikkeld worden om de personeelsleden te begeleiden – vanaf het ogenblik van het ongeval – met name via individuele en collectieve psychologische ondersteuning – tot het ogenblik van hun professionele re-integratie.

3.2.6.3 EINDELOOPBAANPLANNING

Ingevolge de verlenging van de loopbanen zijn er in het koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de Geïntegreerde Politie en in de omzendbrief GPI 85 een geheel van bepalingen voorzien om de betrokken personeelsleden in staat te stellen om hun loopbaaneinde zo passend mogelijk te organiseren. In de loop van 2022 heeft de Zone de aangepaste betrekkingen gecommuniceerd die in dit kader ingevuld dienen te worden. De uitrol hiervan zal in 2023 voortgezet worden.

3.2.6.4 GEDEELDE VISIE - OPEN SPACE TECHNOLOGY

Onze gedecentraliseerde werking biedt tal van voordelen om een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen bieden, aangepast in functie van de specifieke realiteiten. De visie die door de Zonale Directie ontwikkeld wordt, wordt echter niet altijd gedeeld door alle personeelsleden met wie er maar weinig overleg gepleegd wordt.

Alle personeelsleden meer betrekken bij de evolutie van de Politiezone en de co-creatie van de toekomst zijn derhalve waarden die door onze nieuwe Korpschef hoog in het vaandel gedragen worden. Daartoe zou er een tool zoals « open space technology » gebruikt kunnen worden om een gunstig vertrouwensklimaat binnen de Zone te laten weerkeren.

Dit collaboratieve werkinstrument maakt het mogelijk om dynamiek te geven aan een groep vrijwillige personen die de organisatie vertegenwoordigen, om creativiteit te bevorderen, om te luisteren naar alle deelnemers en om snel vooruitgang te boeken in complexe materies.



3.2.6.5 BRUNO@ATTITUDES

Sinds 12 jaar beschikt onze Zone over een intern diversiteitsnetwerk, « Bruno@ttitudes » genaamd. Dit netwerk bestaat uit een twintigtal personen en is op zich al heel divers op het vlak van functionaliteit, graad, leeftijd, geslacht, enz. De gemeenschappelijke noemer is een inclusieve visie en een open ingesteldheid, de wil om te groeien en nog professioneler te gaan werken. Het doel voor 2023 is om het netwerk meer structuur en dynamiek te geven, met name door de leden te profileren als werkelijke « aanspreekpunten diversiteit ». De leden zullen handelen als ambassadeurs van de zonale waarden en zullen aanspreekpunten worden voor alle vragen over diversiteit binnen hun respectievelijke eenheden.

Ook de sensibiliserings- en opleidingsactiviteiten zullen opnieuw opgestart worden.

3.2.6.6 GEMOEDELIJKE ACTIVITEITEN

Sinds 2020 zijn er door de gezondheids crisis weinig gemoedelijke activiteiten geweest binnen de Zone. Dergelijke samenkomsten zijn nochtans bedoeld om een vertrouwensklimaat te creëren, om de banden tussen de personeelsleden aan het halen, alsook om het welzijn, de cohesie en de levenskwaliteit op het werk te versterken. Vanuit deze vaststelling heeft de directie van de Zone beslist om de activiteiten herop te starten, meer bepaald door in december 2022 een ontbijt te organiseren op de 8 voornaamste sites opdat de personeelsleden een rustmoment op hun werkplek zouden kunnen delen.

In 2023 zal er opnieuw een zonale teambuilding georganiseerd worden volgens hetzelfde principe als dat van 2019. Het bezoek aan Londen was immers een groot succes.

MATERIËLE EN MENSELIJKE MIDDELEN

4

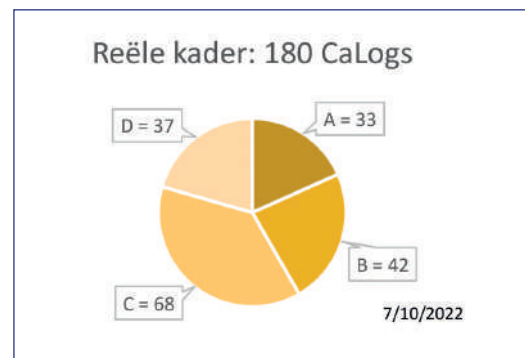
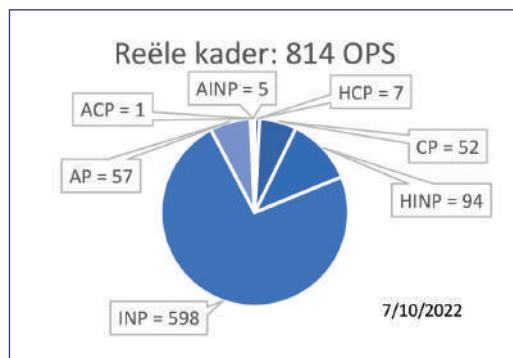
Om haar doelstellingen te bereiken, moet de Zone haar menselijke en materiële middelen op een verantwoorde en doelmatige wijze implementeren. De menselijke middelen omvatten alle personeelsleden die belast zijn met de uitvoering van de operationele of bestuurlijke opdrachten. Met de materiële middelen worden de infrastructuur, het materiaal en de uitrustingen bedoeld die tot hun beschikking staan.

De continue verbetering van het middelenbeheer is meermaals aan bod gekomen in deel 3 van deze nota: deze maakt het voorwerp uit van specifieke projecten en vormt de rode draad doorheen de acties van de ondersteunende diensten.

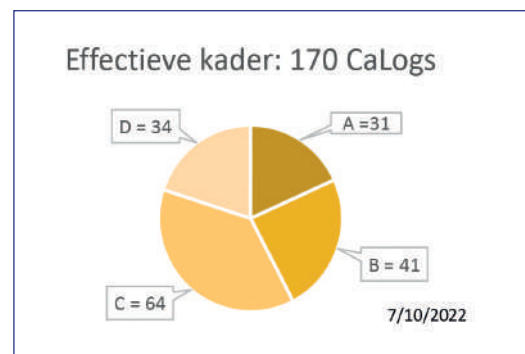
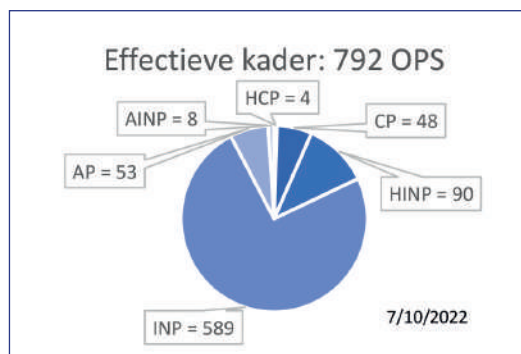
4.1 Menselijke middelen

Ter herinnering: het organiek kader van 2008, dat door de Politieraad goedgekeurd werd, bestaat uit 897 operationele personeelsleden en 147 leden van het administratief en logistiek kader, hetzij een totaal van 1044 personeelsleden van alle graden.

Het **reële kader** (aantal personen die een betrekking bekleden binnen de Politiezone)



Het **effectieve kader** (aantal personen die effectief beschikbaar zijn om de opdrachten te vervullen (= het reële kader – gedetacheerden OUT + gedetacheerden IN – de afwezige personeelsleden))



De uitdrukking in **budgettaire FTE's** geeft de kostprijs van onze effectieven weer. Het ontwerp van begroting voor 2023 is gebaseerd op een theoretische behoefte aan budgettaire FTE's van 810 operationele personeelsleden en 185 CaLog-medewerkers. Deze keuze wordt namelijk ingegeven door de volgende elementen betreffende de opmaak en de continuïteit van de begrotingen van 2021 en 2022.

Ter herinnering: de begroting van 2021 werd opgemaakt op basis van 810 operationele FTE's en 169 CaLog-FTE's. De initiële begroting van 2022 baseerde zich op de financiering van 800 operationele FTE's en 169 CaLog-FTE's, met als doel om te komen tot 810 operationele FTE's en 175 CaLog-FTE's tegen het einde van het jaar. Aan operationele kant was dit cijfer van 810 FTE's slechts toereikend omdat de Zone enerzijds kon rekenen op de aanwezigheid van gedetacheerden van de Federale Politie (gedetacheerden aan een gunsttarief op basis van de omzendbrief GPI 39) en anderzijds op de aanwezigheid van kosteloos ter beschikking gestelde INP's in het kader van het « Kanaalplan ». Dankzij deze tweeledige « versterkingen » werd de effectief beschikbare operationele capaciteit in 2021 met 24 leden verhoogd.

Momenteel telt onze Zone maar 9 personeelsleden meer die tewerkgesteld zijn via het «Kanaalplan» en is er maar 1 gedetacheerd personeelslid meer aanwezig van de Federale Politie (via de GPI 39). De Zone is dus genoodzaakt om dit operationele tekort aan te vullen.

De oplossing die wij daartoe naar voren schuiven en waarbij de meerkost beperkt blijft, bestaat erin om de operationele personeelsleden nog meer te « ontheffen » van opdrachten die geen politiebevoegdheid vereisen en om deze toe te vertrouwen aan minder dure CaLog-personeelsleden.

Wij denken hierbij aan de volgende functies: calltaking en dispatching, mentorondersteuning, ILP-ondersteuning , camera- en technologiebeheer, functionele beheerders waarbij de Politiezone de minimale werkingsnormen momenteel nog niet bereikt, enz.

Wij zullen voorstellen om deze betrekkingen in te schrijven als « gemengde betrekkingen » in het toekomstige organiek kader van de Zone, waardoor wij ook zullen kunnen voldoen aan onze verplichtingen op het vlak van de eindeloopbaanplanning voor de operationele personeelsleden ouder dan 58 jaar (GPI 85).

In FTE-cijfers vertaalt zich dit in 810 operationele FTE's en 185 CaLog-FTE's. Op deze basis werden onze begrotingsvooruitzichten uitgewerkt. In de huidige gedecentraliseerde en gedeconcentreerde zonale structuur werd er, wegens de toegenomen werklast, een denkproces omtrent de organisatie van de interventiefunctie aangevat, met als doel om de dienstverlening aan de burger te verbeteren, de beschikbare interventiecapaciteit te verhogen en de werklast tussen de verschillende commissariaten billijk te verdelen. **Deze minima geven echter de capaciteiten weer die onontbeerlijk zijn voor de uitoefening van onze opdrachten in de huidige stand van zaken van onze organisatie (structuur en werking).**

Hierbij is het nuttig eraan te herinneren dat de personeelsuitgaven zowat 87,5% van de uitgaven van de Zone vertegenwoordigen.

² De strategie van de Federale Politie is erop gericht om geen personeelsleden meer te detacheren naar de Politiezones teneinde haar operationele bijstandsoopdrachten te vervullen.

³ «Informatiegestuurde politiezorg» of «Information Led Policing».

⁴ Personeel belast met de validering van de in de ANG opgenomen gegevens en met de controle van de kwaliteit van de gerechtelijke dossiers.

4.2 Materiële middelen

4.2.1 INFRASTRUCTUUR

In 2023 zal het denkproces omtrent energiezuinigheid opgevoerd worden (cf. supra « duurzaam beheer»). Hiervoor zal men meer bepaald de bestaande installaties beoordelen en de mogelijkheden nagaan om hun rendement te verbeteren, de isolatiewerkzaamheden veralgemenen naar alle plaatsen waar dat mogelijk is en de personeelsleden bewustmaken van de inspanningen die voortgezet dienen te worden in deze context van energiebesparende maatregelen.

Vanuit besparende en ecologische overwegingen zullen de diensten die afhangen van de Directie Support hun acties voortzetten voor het beheer van de infrastructuur, waarbij de veiligheid en het welzijn van de aanwezige medewerkers verzekerd zullen worden.

Het masterplan heeft thans betrekking op 12 gebouwen, waarvan de Directie Support instaat voor het beheer en het onderhoud.

Bovendien zijn er twee renovatieprojecten gestart, die een belangrijke ontwikkeling zullen kennen in 2023, meer bepaald de inrichting van de gebouwen in de Parijsstraat en het TechnoMeiser-project. Dit project werd vernoemd naar het gebouw aan de Leuvensesteenweg dat door de Zone gerenoveerd zal worden om er commissariaat 3 evenals de diensten van de Staf in te huisvesten.

Voor 2023 zijn er reeds verscheidene werkzaamheden gepland:

Renovatie van de refter en het rustlokaal (meubilair) op commissariaat 1

Het welzijn is van essentieel belang voor de ontplooiing van het personeel. Met het oog op de verbetering van de reeds bestaande sociale lokalen in onze gebouwen, zal de huidige rustruimte/refter heringericht worden om het lokaal aangenamer en aantrekkelijker te maken tijdens de rustpauzes.

Beveiliging van de bewapeningslokalen volgens de nota GPI 62

In het kader van de GPI-normen wordt er een studie gevoerd teneinde de bewapeningslokalen op een aantal van onze sites beter te beveiligen.

Inrichting van de hangars in de Parijsstraat

Op middellange termijn zal de mecaniciens van de Zone aan de slag gaan in de hangars waar de onderhoudsploeg en de beheerders van onze voertuigen onlangs hun intrek in hebben genomen in de Parijsstraat. Derhalve zal er een milieuvergunning verkregen moeten worden vooraleer deze inrichtingswerkzaamheden van start kunnen gaan. In hangar nr. 26 zullen er tevens een aantal werkzaamheden uitgevoerd worden om de nieuwe « sociale ruimten » van onze garage/ onderhoudsploeg in onder te brengen.

Herstelling en verbetering van de raamwerken van commissariaat 5

Een audit heeft de zwakke punten aangetoond van het ontwerp en de realisatie van de raamwerken op commissariaat 5. Er zal een oplossing gevonden moeten worden om de raamwerken te herstellen en om ze beter te doen werken en veiliger te maken, hetzij met de algemene bouwonderneming en de architect die deze werkzaamheden in 2017 uitvoerden, hetzij op autonome wijze als de eerste piste geen snelle oplossingen biedt, vermits het probleem al meerdere jaren aansleept.

Inrichting verdieping +1, DUPONT-gebouw

Door de bouw van het nieuwe hoofdkwartier van het leger op de site van het Kwartier Koningin Elisabeth (KKE) zijn wij genoodzaakt om op termijn blok 5 te verlaten, dat momenteel gebruikt wordt door onze diensten BBV (Brigade Beveiliging van het Vervoer) en BTA (Bijstandsteam/Team d'Appui). Bijgevolg zouden deze twee eenheden in 2023 hun intrek moeten nemen op de eerste verdieping van het DUPONT-gebouw. Er worden momenteel onderhandelingen gevoerd met de eigenaar. Zodoende zullen er een aantal investeringen moeten gebeuren om de beveiliging van de site te optimaliseren.

48-uurscel

Aangezien de duur van de hechtenis sinds 29 november 2017 verlengd kan worden naar 48 uur, hebben de Politiezones tot in 2027 de tijd om de toestand van hun cellencomplex te regulariseren teneinde te beantwoorden aan het geldende koninklijk besluit. Onze Politiezone zal een 48-uurscel inrichten op commissariaat 1 om zich in overeenstemming te brengen met deze vraag.

Lokalen voor slachtofferonthaal

Om ervoor te zorgen dat de slachtoffers buiten een repressief kader opgevangen kunnen worden, richt de Politiezone, met de steun van de gemeente Evere, specifieke lokalen in waarbij de welzijnsaspecten in aanmerking genomen worden. De Dienst Infrastructuur zal dit project ondersteunen door lokalen in te richten waar de verhoren kunnen verlopen binnen een weliswaar gereguleerd kader, maar met een welwillende en geruststellende begeleiding.

Er worden ook andere werkzaamheden verricht in functie van de uitgedrukte behoeften, in het bijzonder dankzij de jaarlijks uitgevoerde werkplekbezoeken van de IDPBW.

4.2.2 WAGENPARK

De Dienst Garage evolueert enerzijds zoveel mogelijk naar een « groen » wagenpark, maar moet anderzijds ook de operationaliteit van onze voertuigen garanderen door ervoor te opteren om onafhankelijk te zijn van het elektriciteitsnet. Hiertoe rekenen we nog steeds op thermische verbrandingsmotoren.

De voorbije tien jaar is het aandeel van de dieselveertuigen gedaald van 91% naar 30%. Van de zowat vijftig dieselveertuigen die nog overblijven, zijn er slechts 5 die niet voldoen aan de normen van de lage-emissiezones en waarvoor er dus een vrijstelling verkregen diende te worden. Het gaat meer bepaald om de preventiebus, de AP-bus (vervoer van aangehouden personen) en ordehandhavingsvoertuigen.

Het wagenpark telt momenteel 162 voertuigen, waaronder:

- > 49 dieselveertuigen,
- > 110 benzinevoertuigen, waaronder 5 lichte hybridevoertuigen voor de Diensten Sociale Wetten en Leefmilieu (SWL), 4 hybridevoertuigen voor de Nabijheidsdiensten in de commissariaten en 1 herlaadbaar hybridevoertuig van de Gecentraliseerde Gerechtelijke Brigade (GGB),
- > 3 elektrische voertuigen voor de Nabijheidsdiensten in de commissariaten.

Het doel is om dit cijfer in de toekomst aanzienlijk te doen dalen.

Voor de aankoop van voertuigen onderschrijven wij de raamovereenkomsten van de Federale Politie. Hierdoor zijn we er zeker van dat alle wettelijke reglementeringen betreffende de overheidsopdrachten gerespecteerd worden.

Voor 2023 is het de bedoeling om de volgende voertuigen aan te kopen:

- > 6 kleine en middelgrote elektrische voertuigen (voor de Dienst Infrastructuur, de Hondenbrigade en de Gecentraliseerde Gerechtelijke Brigade),
- > 1 « mild hybride »-voertuig (voor het BTA),
- > 7 thermische motorvoertuigen voor de eerstelijnsdiensten (wacht-, interventie- en verkeersdiensten).

De Politiezone telt 20 moto's, waarvan 4 anonieme moto's.

De Politiezone is ook uitgerust met 41 elektrische fietsen, 15 fietsen van het type « mountainbike » en 2 plooi-fietsen.

In de loop van het eerste semester van 2023 zullen we 2 elektrische mountainbikes ontvangen, ter vervanging van de 2 « Flyer »-fietsen van de vorige generatie.

4.2.3 LOGISTIEK

De Dienst Logistiek is niet enkel belast met de keuze, de aankoop en de opvolging van het « kleine materiaal », maar ook met de verspreiding en verdeling ervan binnen de verscheidene entiteiten van de Zone. Bij deze diverse acties wordt er nagedacht over de verbetering van het middelenbeheer en de optimalisering van het gebruik ervan.

De naweeën van de gezondheidscrisis komen nog tot uiting in de prijsstijgingen en de laattijdige leveringen. De gevolgen van de economische crisis en van het conflict in Oekraïne laten zich ook voelen in de schaarste aan producten. Om kwaliteitsvolle producten te kunnen aanbieden, binnen een redelijke termijn, sluiten wij ons aan bij de verschillende andere overheden in het kader van de aankoopcentrales die gewicht in de schaal kunnen leggen op de huidige markt. Zo garanderen we niet alleen de kwaliteit, maar ook de beschikbaarheid van de producten.

Wat de aankoop van meubels betreft, wordt er een bijzondere aandacht besteed aan meubilair dat aan de nieuwe criteria voldoet, met name op het vlak van ergonomie, design en duurzaam beheer.

De reglementering bepaalt dat elke persoon, tijdens de ganse duur van zijn vrijheidsberoving, recht heeft op voldoende drinkwater, het gebruik van aangepast sanitair en, rekening houdende met het tijdstip, recht op een maaltijd, geserveerd tijdens de normale maaltijduren. De Politiezone kan thans een maaltijd aanbieden waarbij in de mate van het mogelijke rekening gehouden wordt met de bijzondere voedingsvoorschriften van bepaalde opgesloten personen. Cultureel en religieus geïnspireerde voedingsgewoonten, alsook speciale voeding om medische redenen (bijvoorbeeld: allergieën of « gezonde voeding », op medisch advies, voor diabetici), kunnen in acht genomen worden op het vlak van de samenstelling van de maaltijd, met inachtneming van het veiligheidsaspect.

In 2023 zullen rationalisering, besparingen en milieuoverwegingen centraal staan. De volgende verbeteringen worden bijvoorbeeld overwogen: de ronde voor de verdeling van het materiaal die één keer per week gepland wordt, minder papiergebruik, een bijzondere aandacht voor afvalbeheer bij de gunning van de overheidsopdrachten, enz.

4.2.4 KLEDINGFONDS

De Dienst Kledingfonds is belast met de aankoop, de opslag en de verdeling van de uitrustingsstukken van de personeelsleden. Het gaat hierbij zowel om de basisuitrusting, als de specifieke functie-uitrustingen. De gemaakte keuzes op het vlak van de uitrustingen zijn erop gericht om het welzijn, het comfort en de veiligheid van de personeelsleden zo goed mogelijk te garanderen.

Naast het dagelijkse beheer zijn de vooruitzichten voor 2023 de volgende:

- aankoop van de basisuitrusting en gunning van een nieuwe overheidsopdracht hiervoor,
- aankoop van schoenen (interventieschoenen, schoenen voor de fietsbrigade en orthopedische schoenen) via de raamovereenkomst van de Antwerpse politie,
- uitwerking van een nieuwe offerteaanvraag voor de fietskledij.

4.2.5 IT

In 2022 werden er grote projecten ondernomen op IT-vlak. Binnen de Zone zijn er belangrijke wijzigingen gebeurd, zowel op het vlak van het netwerk als de hardware. De voornaamste punten zijn de volgende:

- > Migratie van onze telefoonlijnen naar een nieuwe operator (Proximus)
- > Uitrol van ons BCP (Business Continuity Plan) inzake IT
- > Uitrol van ons CITRIX-platform
- > Migratie van onze administratieve toestellen naar Windows 10
- > Migratie van al onze ISLP-toestellen naar Windows 10
- > Vervanging van onze volledige wifi-infrastructuur
- > Uitrol van nieuwe SSID's met een nieuwe « captive portal »
- > Schraping van onze ISLP-fileserver
- > Uitrol van de nieuwe « Share » opgelegd door de komst van Windows 10
- > Uitrol van een nieuwe scanarchitectuur
- > Upgrade van onze networksecurities

In 2023 zal de nadruk liggen op de optimalisering van de reeds uitgerolde elementen en op de begrotingssanering. De materiaalaankopen zullen geoptimaliseerd worden en de vervangingen zullen volgens een vijfjarenplan verlopen. De rationalisering van de licenties zal toelaten om de kosten te verminderen. Daarenboven zal er een plan ontwikkeld worden in verband met het mobiele werk.

Zo is de IT-dienst momenteel verantwoordelijk voor:

- > 1500 toestellen (pc's, tablets, MDT's, servers...)
- > 9600 softwareprogramma's (naast ISLP-software, Focus)
- > 1600 telefoons (smartphones, VoIP, ISDN)
- > 5078 tickets die op jaarbasis beheerd dienen te worden, waarvan er 82% de dag zelf behandeld en opgelost worden.

4.2.6 RADIO'S

De huidige radio's die door onze diensten gebruikt worden, zouden vervangen moeten worden wegens geolokalisierungs- en batterijproblemen. De nieuwe radio's die momenteel op de markt beschikbaar zijn, zijn echter nog niet compatibel met de technische kenmerken van het toekomstige Astrid-netwerk, zoals dat vanaf 2027 uitgerold zal worden. In afwachting van de aankoop van compatibele radio's zullen de huidige radio's behouden blijven, maar geüpgraded worden om de werking te verbeteren.

4.2.7 CAMERA'S

Huidige situatie

De Zone beschikt over 4 soorten camera's: camera's op de openbare weg, ANPR- camera's, bodycams en interne camera's (in en rond de gebouwen).

- De Politiezone beschikt over 185 camera's op de openbare weg (waarvan 1 in huur te Sint-Joosten-Node), die ondersteund worden door een Video Management System (VMS). Het camerasysteem laat toe om rechtstreeks te visualiseren wat er zich op de openbare weg afspeelt (zo is het mogelijk om, indien nodig, de interventieploegen aan te sturen of om incidenten te objectiveren waarvan de ZDP melding krijgt). Daarna kunnen de geregistreerde camerabeelden bovendien nog gedurende 30 dagen bekeken worden (deze opnames dienen namelijk om de gerechtelijke onderzoeken te onderbouwen). Het systeem werd overigens al talrijke keren gebruikt.
- De Politiezone beschikt over 4 mobiele ANPR-camera's die zich in voertuigen van de Politiezone bevinden. Deze camera's nemen in real time screenshots van elke nummerplaat en zijn verbonden met het nationale AMS-systeem (ANPR Management System) overeenkomstig de GDPR-wetgeving. Aan de hand van deze beelden kunnen de politiediensten nagaan of er overeenstemming is met een nummerplaat die in een referentiedatabank opgenomen is. De Politiezone Antwerpen is momenteel de mogelijkheden aan het bestuderen om de AMS-opzoeken in Focus te integreren om dergelijke zoekacties te vergemakkelijken. Ter informatie: op ons grondgebied zijn er 36 vaste ANPR-camera's opgesteld, die beheerd worden door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- De Politiezone beschikt ook over 70 bodycams, die na een geslaagde testfase aangeschaft werden voor de operationele eerstelijnsdiensten. Deze tool, die zichtbaar gedragen wordt, heeft als doel om interventies te registreren, van eender welke aard, die aanleiding kunnen geven tot spanningen. Om de naleving van het proportionaliteitsbeginsel en een evenwichtig gebruik van deze tool te garanderen, werden er duidelijke interne richtlijnen opgesteld binnen de Politiezone.
- De Politiezone beschikt over 189 camera's in en rond de gebouwen. In 2022 is de Politiezone overgegaan tot een nazicht van dit camerapark om erop toe te zien dat het in conformiteit is met het wettelijke en regelgevende kader en met de adviezen van het Controleorgaan op de politionele informatie (COC). Er werden ook verscheidene dynamische documenten (plannen, camera-inventaris en overzichtstabel) ter beschikking gesteld van de vakverenigingen.

In 2022 is de Politiezone gestart met het opstellen van een ontwerprichtlijn om de rollen en processen bij het camerabeheer te structureren.

Vooruitzichten

In 2023 is de Politiezone niet van plan om het camerapark verder uit te breiden. Ze wil echter een reflectie voeren over « camera-intelligentie ».

Op korte termijn wil de Politiezone het gebruik van bodycams in stand houden en optimaliseren door beter te communiceren over het mogelijke gebruik van de informatie en over de voordelen die een dergelijke tool biedt bij het werk op het terrein.

De Politiezone is overigens ook van plan om een opleiding te organiseren om het beheer van het Video Management System te verbeteren en zo beter in te spelen op de operationele vragen.

Ten slotte is de Zone ook van plan om een denkproces aan te vatten over het gebruik van tijdelijke vaste camera's, bijvoorbeeld voor de specifieke noden van een onderzoek of in het kader van de strijd tegen een fenomeen van bestuurlijke politie.

