



**Opdrachtbrief voor het mandaat van
korpsschef van de politiezone LAN
(Landen – Linter – Zoutleeuw)**

2017 – 2022

**Stephan Gilis
Hoofdcommissaris – Korpsschef
22 september 2017**

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. De opdrachtbrief.....	4
2. Het ruime referentiekader.....	4
3. Het zonaal veiligheidsplan 2014-2019.....	5
4. De doelstellingen voor de mandaatperiode 2017-2022.....	5
4.1 Politieleiderschap: moedig, geloofwaardig en innovatief.....	5
4.2 Een moderne organisatie	6
4.3 Integere en gemotiveerde medewerkers	7
4.4 Een kwalitatieve dienstverlening	7
4.5 Informatiegestuurd werken	8
4.6 Communicatie	9
4.7 Samenwerking.....	9
5. De middelen.....	10
6. Verslaggeving.....	11
7. Goedkeuring van de opdrachtbrief.....	11

Voorwoord

Ik wens alvast de bestuurlijke en gerechtelijke overheden, onze interne en externe partners te bedanken voor het vertrouwen dat ze mij hebben gegeven tijdens de eerste maanden van mijn mandaat als korpschef van de politiezone LAN.

Nieuwe leidinggevenden moeten vaak al tijdens de inlooperperiode een passend antwoord vinden op (on)verwachte problemen. Snel een juiste diagnose stellen van de organisatie is een must om met kennis van zake gepaste beslissingen te kunnen nemen of de vereiste bijstellingen te kunnen doen. Om een **snelle en accurate beeldvorming** te bekomen over het verleden en heden van de politiezone LAN heb ik drie basistechnieken gebruikt om de juiste informatie te verzamelen: documentatie, observatie en interviews van stakeholders en alle personeelsleden.

Deze opdrachtbrief geeft overheden, medewerkers, klanten en partners inzicht in de **kernpunten** en de daaraan gerelateerde verantwoordelijkheden waarop ik mij als korpschef tijdens mijn eerste mandaatperiode zal focussen. Ik nodig gans het politiekorps uit om samen met mij werk te maken van deze kernpunten als één van de belangrijkste hefboomen om onze missie te realiseren.

Tijdens mijn eerste mandaatperiode wil ik enerzijds de goede praktijken bewaren en versterken, maar anderzijds de nodige initiatieven nemen om nog meer door te groeien naar een moderne overheidsorganisatie die de enorme uitdagingen van onze maatschappij inzake veiligheid enthousiast aanpakt en al haar werkprocessen zo optimaal organiseert. Informatica-technologie en samenwerking (onder andere door schaalvergroting) zijn alvast twee van de uitdagingen waarvoor de politiezone LAN staat.

De uitvoering van deze opdrachtbrief moet meer dan ooit worden gezien binnen een **maatschappelijke context** die wordt gekenmerkt door vaak onvoorspelbare ontwikkelingen. Zo bevindt de maatschappij zich in een aanéenschakeling van crisissen (financiële crisis, vluchtelingen crisis, terrorisme en radicalisme, ...) die een beslissende impact hebben op wat de politie zou moeten doen en wat zij effectief kan doen o.a. in functie van de beschikbare middelen.

Op het gebied van veiligheid worden de fenomenen internationaler en hebben ook de oplossingen dikwijls een internationale basis. Maar de gevolgen of de effecten zijn voelbaar tot op het lokale niveau, vandaar het groeiend belang van lokale overheden voor het organiseren van het concrete 'samen leven'. Zij zijn de eersten die worden geconfronteerd met een diversiteit aan (kritische) burgers die een dienstverlening en politiezorg op maat verwachten. Dit gebeurt in een omgeving waarin alsmaar meer spelers met elkaar in concurrentie gaan op het veiligheidsterrein. Reken daarbij de invloed van technologisering en virtualisering en het wordt duidelijk dat ook de **politie voor heel wat uitdagingen** komt te staan.

Ik engageer me als korpschef om de lokale politie LAN zo te organiseren en te oriënteren zodat deze een effectieve en waarneembare meerwaarde voor de samenleving zal betekenen en dat de veiligheid en de leefbaarheid van de burgers in deze politiezone kan worden beheerst.

Deze mandaatbrief loopt van 8 mei 2017 tot en met 7 mei 2022 en vormt het vertrekpunt voor de evaluatie van mijn werking.

De politie van de toekomst zal meer dan ooit een netwerkende politie moeten zijn, een politie in verbinding...

Stephan Gilis
Korpschef

1. De opdrachtbrief

Artikel 72 van de wet van 26 april 2002 over de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten bepaalt dat het mandaat van de korpschef wordt uitgeoefend in overeenstemming met de opdrachtbrief. In een opdrachtbrief geeft de korpschef aan op welke manier hij zijn mandaat en de daaraan verbonden verantwoordelijkheden en taken zal waarnemen. Deze brief bevat de te bereiken doelstellingen van het mandaat en de middelen waarmee die doelstellingen moeten worden nagestreefd.

De opdrachtbrief is in overeenstemming met het nationaal veiligheidsplan 2016-2019 en met het zonaal veiligheidsplan 2014-2019.

Op voorstel van de korpschef wordt de brief vastgesteld door de politieraad. Het mandaat wordt uitgeoefend in overeenstemming met deze opdrachtbrief die deel uitmaakt van het mandaatdossier. Er werd niet bepaald wanneer deze opdrachtbrief moet worden opgesteld noch vastgesteld. Er zijn geen vormvereisten opgelegd.

2. Het ruime referentiekader

De rol van de korpschef, zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden liggen verder vervat in volgende documenten:

- Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;
- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;
- Wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten;
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;
- Koninklijk Besluit van 17 september 2001 tot vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren;
- Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- Koninklijk Besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten.
- Ministeriële Omzendbrief PLP 10 van 9 oktober 2001 inzake organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met oog op het waarborgen van een gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking;
- Ministeriële Omzendbrief CP1 van 27 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- Ministeriële Omzendbrief CP 2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg;
- Ministeriële Omzendbrief van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef;

- Ministeriële Omzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het vereenvoudigen van sommige administratieve taken;
- Ministeriële Omzendbrief CP 3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- Ministeriële Omzendbrief CP 4 van 11 mei 2011 betreffende het genegotieerd beheer van de publieke ruimte voor de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- Kadernota Integrale Veiligheid 2016-2019 van de federale ministers van Justitie en Binnenlandse zaken;
- Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019 van de federale ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie;
- Zonaal Veiligheidsplan voor Politiezone LAN 2014-2019.

3. Het zonaal veiligheidsplan 2014-2019

In elke politiezone is er een zonale veiligheidsraad waarbinnen een systematisch overleg wordt georganiseerd tussen de burgemeesters, de procureur des Konings, de korpschef van de lokale politie en de bestuurlijke directeur-coördinator van de federale politie of zijn afgevaardigde.

De opdrachten van de zonale veiligheidsraad zijn de volgende:

- Het bespreken en de voorbereiding van het zonaal veiligheidsplan;
- Het bevorderen van de optimale coördinatie van de uitvoering van de opdrachten van bestuurlijke en gerechtelijke politie;
- Het evalueren van de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan.

Het zonale veiligheidsplan omvat:

- De prioritaire opdrachten en doelstellingen vastgesteld door de burgemeesters en de procureur des Konings, elkeen wat zijn bevoegdheden betreft, die in een globale veiligheidsaanpak worden geïntegreerd, evenals de wijze waarop deze opdrachten en doelstellingen zullen worden bereikt;
- De capaciteit van de lokale politie die bestemd is voor de uitvoering van de opdrachten van gerechtelijke en bestuurlijke politie en die er moet voor zorgen dat deze opdrachten te allen tijde kunnen worden uitgevoerd, in het bijzonder de lokale opdrachten;
- De bijdrage van de lokale politie in de uitvoering van de opdrachten van federale aard bedoeld in artikel 61;
- De opdrachten en doelstellingen die eigen zijn aan een gemeente van de zone, die overeenstemmen met een budgettaire tussenkomst van deze gemeente die de overeenkomstig artikel 40, derde lid, overeengekomen dotatie overschrijdt.

4. De doelstellingen voor de mandaatperiode 2017-2022

4.1 Politieleiderschap: moedig, geloofwaardig en innovatief

Bovenstaande elementen geven aan dat de politieleider vandaag een spreekwoordelijke rots in de branding moet zijn. Binnen het constante gegeven van verandering, dient de korpschef **vertrouwen en standvastigheid** uit te stralen en dit zowel naar het publiek toe als naar de eigen medewerkers. Hij dient zich op de hoogte te houden van maatschappelijke ontwikkelingen om een adequaat antwoord te kunnen bieden op de vele uitdagingen waarvoor de politie momenteel staat.

Het 'platform leiderschap van de geïntegreerde politie' heeft een visie ontwikkeld op het **goed politieleiderschap**. Ik beperk me hier tot een opsomming van die elementen waaraan ik zelf als korpschef zal trachten te voldoen:

- Hij heeft een maatschappelijk ingebedde visie, kan deze visie omzetten in actie en stimuleert innovatie;
- Hij staat binnen de groep en heeft oog voor het individu en de organisatie;
- Hij neemt zijn verantwoordelijkheid op, is besluitvaardig en draagt de gevolgen van gemaakte keuzes;
- Hij schat het organisatie- en maatschappelijk belang hoger in dan het eigenbelang;
- Hij 'empowert' mensen en zet aan tot autonoom en verantwoordelijk werken;
- Hij is een coach en zorgt voor motiverende arbeidsomstandigheden;
- Hij is steeds respectvol en integer;
- Hij discrimineert niet, is onpartijdig en objectief.

4.2 Een moderne organisatie

De politiezone LAN is een organisatie die bijna 70 mensen tewerkstelt. Het HR-beleid heeft zich in het verleden sterk beperkt tot het beheer van personeel en de procedures die hiermee verband houden. HR is echter zoveel meer en de tijd is rijp voor een **fundamentele transitie**.

Uit diverse beleidsdocumenten blijkt dat de politie de ambitie heeft om een **slagkrachtige en innovatieve netwerkende kennisorganisatie** te zijn. Tegelijk wil de politie zich het imago van een aantrekkelijke werkgever aanmeten. Een innovatieve en flexibele organisatie neemt passende initiatieven om de beschikbaarheid, de betrokkenheid en creativiteit van haar medewerkers voortdurend te verbeteren. **Vier invalshoeken** hebben hierin hun belang:

- De **sociologische**, die ervoor zorgt dat HR kan aansluiten op de omgeving (bijvoorbeeld in termen van diversiteit, competentie management, inspraak, leeftijdsbewust handelen) en vandaag moet evolueren naar flexibele designs (flexibele werktijden, telewerk, satellietwerken,...), platte structuren (horizontale werkorganisatie, beperkte hiërarchische niveaus), teamwork (zelfsturende en autonome teams...);
- De **psychologische**, die het individu recht aandoet en aandacht heeft voor een goede 'work-life balance', inzetbaarheid, voortdurende ontwikkeling, autonomie en zelfsturing;
- De **strategische**, die de balans zoekt tussen het aantrekken en organiseren van de beste kandidaten om de langetermijndoelstellingen van de organisatie te realiseren aan de ene kant en het inzetten op de ontplooiing en het welbevinden van de medewerkers aan de andere kant. Dit betekent dat HR bijvoorbeeld staat voor de creatie van werkomstandigheden waarin zowel 'structuurzoekers' als 'creatievelingen' hun gading kunnen vinden, waar ruimte is voor reëel sociaal overleg en waar innoverend wordt nagedacht over alle HR processen;
- De **ecologische**, die het aspect van duurzaamheid toevoegt aan het beheer van de organisatie en haar middelen.

De term '**lerende organisatie**' is in de afgelopen jaren veelvuldig gebruikt om aan te geven dat organisaties zich in de huidige tijd van snelle technologische vernieuwingen en sociale veranderingen, flexibeler en meer open moeten opstellen, zodat men beter in staat is op externe ontwikkelingen te reageren en te anticiperen. Een lerende organisatie streeft ernaar bekwaam te zijn én te blijven. Met andere woorden: **een lerende organisatie is een organisatie die in staat is zich permanent te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen.**

Als korpschef wil ik van de politiezone LAN een lerende organisatie maken die zicht heeft op en gerichte aandacht voor gewenste ontwikkelingen, die een brede aandacht heeft voor continu leren, die een netwerkorganisatie is, die gericht is op samenwerking en afstemming, en die helder en transparant communiceert.

4.3 Integere en gemotiveerde medewerkers

Voor de politie staat integriteit permanent in de belangstelling, omdat het de kern raakt van het politiewerk. Het vormt de basis voor de bestaansreden en de legitimiteit van de politie in onze democratische rechtsstaat. Concreet wil ik binnen de politiezone LAN werken rond drie kernwaarden: **'respect', 'een voorbeeld zijn' en 'betrouwbaar zijn'**. Met de uitrol van een **integriteitsplan** wens ik vooral – naast een betere uitwerking en afstemming van de integriteitsstructuren op de integriteitsrisico's – vraagstukken en dilemma's inzake integriteit meer openlijk bespreekbaar te maken tot op teamniveau.

Het menselijk kapitaal, de cruciale factor! Iedere organisatie wil **goede en gemotiveerde medewerkers vinden en binden**. Politie mensen dragen een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid in onze lokale context. Zij moeten met respect worden bejegend. Anderzijds moeten de medewerkers ook permanent aandacht hebben voor een professionele en legitieme dienstverlening aan de bevolking en voor de organisatiedoelstellingen van het korps. Het doel is uiteindelijk om de persoonlijke ambitie van de medewerker in overeenstemming te brengen met de eigenlijke strategische doelstellingen van de organisatie. Dit impliceert een voortdurend traject dat nooit af is (verbeterpunten).

Deze uitdaging aangaan, betekent ook een leiderschap gesteund op **commitment en coaching**. Volgende **doelstellingen** worden bepaald:

- Een actief evaluatiesysteem met een duidelijk functieprofiel, taakomschrijving, ... moet coherent en correct worden ingevoerd en toegepast;
- De personeelsdossiers moeten degelijk worden beheerd en opgevolgd;
- Een efficiënt en (intern) klantgerichte personele en logistieke ondersteuning moet worden uitgebouwd;
- Het welzijnsbeleid zal door middel van een psychosociale risicobeving en –analyse worden ontwikkeld en uitgevoerd;
- Procesbegeleiding wordt voorzien om bij te dragen aan een (inter)actieve medewerkersparticipatie en een gedragen beeld- en besluitvorming;
- Medewerkerstevredenheidsbevragingen (MTO) worden georganiseerd waarbij de conclusies ervan worden gehanteerd als basis voor verandering en verbetering;
- Er moet voldoende aandacht zijn voor een dynamisch en doelgericht opleidingsbeleid;
- Het hanteren van een motiverende leiderschapsstijl door de leidinggevendenden gericht op het verhogen van de betrokkenheid, de autonomie en de deskundigheid van de medewerkers.

4.4 Een kwalitatieve dienstverlening

Bij de documenten die de grenzen aangeven van de manier waarop we het mandaat van korpschef moeten invullen, hecht ik heel veel belang aan de omschrijving van **excellente politiezorg** (EPZ – Omzendbrief CP 2). Deze filosofie is niet enkel bepalend voor de manier waarop wij ons als politiedienst binnen de ruimere maatschappij moeten gedragen maar ook voor de manier waarop we binnen de politiedienst worden geacht te werken.

Over de basisthema's maatschappelijke veiligheid, gemeenschapsgerichte werking, informatiegestuurde politiezorg en optimale bedrijfsvoering kan veel worden geschreven. In essentie komt het er op neer dat we bij al onze handelingen gevolg geven aan **zes opdrachten**:

- 1) Weet voor wie je werkt! *Het aantal belanghebbenden is meestal verrassend groot.*
- 2) Vraag wat van jou wordt verwacht! *Tegenstrijdige verwachtingen zijn eerder de algemene regel dan de uitzondering.*
- 3) Denk na over je aanpak! *Politiemensen zijn nochtans doeners.*
- 4) Onderneem actie!
- 5) Ga na of de actie voldeed! *Zelfs al wacht er een volgende actie.*
- 6) Doe beter indien nodig! *Innoveer waar het kan, want met loutere bijstellingen hinken we bij het huidige tempo van veranderingen hopeloos achterop.*

Als korpschef tracht ik alle medewerkers van de politiezone LAN te stimuleren om een **kwaleitsvolle politiezorg (EPZ)** te leveren aan de burger volgens de **volgende principes**:

- *Gelijkwaardige politiezorg* op basis van lokale behoeften die rekening houdt met lokale karakteristieken (op maat van de lokale bevolking);
- *Effectief*, m.a.w. daadkrachtig;
- *Efficiënt*, m.a.w. met een optimale aanwending van de ter beschikking gestelde middelen;
- *Transparant en verantwoord* t.a.v. de burger en t.a.v. onze overheden;
- *Maatschappelijk verantwoord* (volgens de principes van MVO);
- *Innovatief*, zowel economisch, sociaal als technologisch.

4.5 Informatiegestuurd werken

Er komt een golf met nieuwe technologieën aan. Over veel van deze technologieën wordt al langer gesproken. Bijvoorbeeld over de inzet van kunstmatige intelligentie, de toepassing van nanotechnologie, het benutten van de mogelijkheden van big data of de uitrol van 3D-printen, cloud computing, internet of things, dna-sequencing, ...

We staan nu op het punt dat de impact van deze technologieën om ons heen zichtbaar wordt. Het gaat daarom nu niet alleen meer om het schetsen van toekomstbeelden, maar om concrete investeringsbeslissingen. Dat betekent ook dat organisaties een duidelijk beeld moeten hebben – of snel moeten gaan vormen – van de kansen en bedreigingen die deze technologieën nu werkelijk met zich meebrengen. Ook de politie, PZ LAN in het bijzonder, kan deze maatschappelijke evoluties niet aan zich voorbij laten gaan.

Om een performant politiekorps te zijn dat zowel de noden en vragen van haar bevolking als van haar medewerkers kan voldoen, **moet er worden geïnvesteerd in informatiegestuurd werken**. Informatie is alom beschikbaar en toegankelijk. Mobiel werken, smartphones, digitaal schetsen, ANPR, het elektronisch aansturen van patrouilles, de opvolging van ploegen, drones... zijn allemaal instrumenten die onontbeerlijk zijn geworden bij de uitvoering van politieopdrachten.

Bij de aanpak van criminaliteit en het leveren van de bewijsvoering is informatiegestuurd werken noodzakelijk. In nagenoeg elk onderzoek is er sprake van smartphones, facebook, laptop, telefonie, lokalisatie, ... De politie moet vlot kunnen inspelen op deze maatschappelijke evoluties.

Professioneel werken betekent ook goed geïnformeerd zijn. Ook op het terrein is dit een must. Willekeurige controles van voertuigen en/of personen worden met behulp van ANPR en een degelijke ICT-ondersteuning vermeden. Dit komt bovendien de veiligheid ten goede. Omdat meten weten is, is een degelijke informatisering nodig.

Innovatie of vernieuwing heeft betrekking op nieuwe ideeën, goederen, diensten en processen. **Als korpschef engageer ik mij om innovatie en technologie te stimuleren binnen onze politiezone LAN, maar ook binnen bredere – sociale – verbanden en netwerken.** Een voorbeeld hiervan is het zoeken naar een digitale applicatie woonstcontrole, in overleg met de gemeentelijke diensten, waardoor de uitvoeringstermijnen worden verkort door middel van een digitale overdracht van de opdrachten en de resultaten van de woonstcontroles tussen de gemeentelijke diensten en de politie. Ook de verbetering van de ISLP-documentatie is een must.

4.6 Communicatie

We doen het dagelijks: communiceren. Communicatie bestaat in vele vormen en elke persoon gaat er anders mee om. Het is ook belangrijk dat er binnen een organisatie goed wordt gecommuniceerd om zaken vlot te laten verlopen.

Voor een onderneming op een professionele manier kan communiceren met zijn klanten, dient de communicatie op de werkvloer op punt te staan. Een goede samenwerking/communicatie tussen verschillende afdelingen leidt tot betere prestaties. Op lange termijn leidt dit op zijn beurt tot tevreden klanten.

Communicatie blijkt voor de politiezone LAN een sterk verbeterpunt. Daarnaast is er nood aan meer intern overleg, onderricht, operationele briefing en debriefing. De politiezone moet bovendien inzetten op het toepassen van actuele externe communicatiekanalen: een up-to-date website, twitter, facebookpagina, smartphones, tablets, ...

Volgende **doelstellingen** worden geformuleerd:

- Het uitwerken van een duidelijke organisatiestructuur met afdoende communicatielijnen aan de hand van een matrix-organigram;
- Het organiseren van structureel intern (horizontaal en lateraal) overleg zowel op het niveau van de korpsleiding (beleidsteam) als op het niveau van de functionaliteiten (vergadering diensthoofden);
- Het nemen van initiatieven die een evenwichtige, eenduidige en duidelijke interne en externe communicatie realiseren;
- Het opnieuw invoeren van de lesdagen intern onderricht;
- Het ontwikkelen van een nieuwe website binnen een 'Drupal 8' omgeving volgens de werkingsnormen van de geïntegreerde politie;
- Het invoeren van een dynamische en interactieve operationele briefingtool (INFOCOP).

4.7 Samenwerking

De schaalvergroting van de vaak kleine politiezones staat al enkele jaren op de politieke agenda, zowel op federaal als op lokaal vlak. Maatschappelijke evoluties zetten bestuurlijke en politieke beleidsverantwoordelijken aan op zoek te gaan naar de meest efficiënte beheers- en organisatiestructuren om niet alleen in financieel onzekere tijden een kwaliteitsvolle basispolitiezorg te blijven garanderen, maar ook te versterken. Vaak komt men daarbij uit op de vaststelling dat door te **werken op een grotere schaalgrootte**, via een doorgedreven samenwerking en het creëren van synergieën of fusies tussen verschillende politiezones, mensen en middelen kunnen worden gedeeld en zo bepaalde winsten kunnen worden geboekt. Zoals toenmalig minister van Binnenlandse Zaken, Annemie Turtelboom, in april 2011 stelde: *“onmogelijke opdracht als men op een efficiënte wijze de veiligheidsbehoeften wil afdekken”*. Zij

legde toen de ondergrens op 75 operationele personeelsleden per korps. De goedgekeurde personeelsformatie van de politiezone LAN telt slechts 55 operationelen.

De intentie om over te gaan tot een fusie van de politiezones PZ LAN en PZ Tienen-Hoegaarden is niet nieuw. Op vraag van de burgemeesters brachten de gouverneur en arrondissementscommissaris in oktober 2016 een bezoek aan beide politieraden om meer uitleg te geven over een mogelijke fusie tussen beide politiezones. Daarop stemden beide raden in om de mogelijkheden voor een fusie verder te onderzoeken.

Er werd een intentieverklaring gestemd, waarin de politieraden aangeven dat zij de intentie hebben om een vrijwillige fusie aan te vragen "indien uit een vooronderzoek blijkt dat de fusie haalbaar, doelmatig en doeltreffend is". De besturen geven met andere woorden de opdracht om een vooronderzoek te doen naar de haalbaarheid van de fusie. De korpschefs en leidinggevenden van beide politiezones hebben deze opdracht aanvaard. In februari 2017 is dan ook een **haalbaarheidsstudie** van start gegaan.

Een stuurgroep, bestaande uit alle burgemeesters, bijzondere rekenplichtigen, secretarissen en korpschefs ziet toe op de voortgang van de studie. De praktische organisatie en uitvoering van het onderzoek ligt in handen van de pilootgroep. Deze bestaat uit leidinggevenden van beide politiezones. Deze pilootgroep vergadert maandelijks. De verbindingsambtenaar van de provincie treedt in heel het traject op als procesbegeleider.

Maar naast een eventuele vrijwillige fusie tussen beide politiezones wil ik als korpschef **voortdurend zoeken naar mogelijke vormen van samenwerking**. Enkele thema's waarbinnen een samenwerking nuttig en noodzakelijk is: tuchtonderzoeken, optimalisatie ICT binnen het gerechtelijk arrondissement Leuven, samenaankoop, uitwerken van procedures en richtlijnen, beleidsondersteuning, communicatie, schietonderricht, cameratoezicht ...

5. De middelen

Het is ook hier, net zoals bij de vraag naar doelstellingen, onmogelijk om concrete cijfers over personele, logistieke en/of financiële middelen naar voor te schuiven. Ik heb mijn beslissing om het mandaat op te nemen ook niet laten afhangen van een belofte in dit verband. Ik besef maar al te goed dat ik het mandaat opneem in een financieel minder gunstige periode. Ik zal als een **'goede huisvader'** (de 'bonus pater familias' uit het Romeinse recht) omgaan met de aan de politiezone LAN ter beschikking gestelde middelen.

Over de middelen die aan de politiezone LAN ter beschikking worden gesteld, zal op het geschikte moment in **dialog** worden gegaan **met de bestuurlijke overheden**. In overleg met de bestuurlijke overheden zal worden gewaakt over het nuttig besteden van de middelen die de gemeenschap ons ter beschikking stelt.

Om een performante organisatie te kunnen zijn, moet er bereidheid zijn om te investeren, niet alleen in mensen maar ook in middelen en infrastructuur. De output en de outcome van de organisatie zullen echter steeds in sterke mate worden bepaald door de beschikbare middelen. Binnen de huidige politieke, sociale, economische en maatschappelijke context waarin de politie dagelijks moet werken, lijkt het **ten sterkste afgeraden om te besparen**.

6. Verslaggeving

Op het einde van mijn eerste mandaat als korpschef van de politiezone LAN zal ik verantwoording afleggen over de mate waarin de hierboven geformuleerde doelstellingen zijn gerealiseerd.

Tussentijds zal ik **transparant rapporteren** aan de wettelijk voorziene instanties: het politiecollege, de politieraad en de zonale veiligheidsraad.

Daarnaast zullen ook andere belanghebbende instanties worden geïnformeerd en geconsulteerd.

7. Goedkeuring van de opdrachtbrief

Deze opdrachtbrief wordt tevens ter kennisgeving medegedeeld aan de gouverneur, de procureur des Konings te Leuven, de DirCo en DirJud van de federale politie, en aan alle medewerkers van de politiezone LAN.

Voor kennisname en akkoord van de doelstellingen in deze opdrachtbrief tijdens de zitting van de politieraad van 25 oktober 2017.

Voor goedkeuring

Marc Wijnants
Voorzitter politieraad



Voor uitvoering

Stephan Gilis
Korpschef

>>>>>>>>><<<<<<<<<<