

Handleiding voor de opmaak van het Zonaal Veiligheidsplan 2009-2012

Directie van de relaties met de lokale politie (CGL)

oktober 2007

Colofon

Nationale werkgroep

Namens de goedkeurende instanties

Benjamin Kouff, FOD Binnenlandse Zaken, ADVPB
Christel Defever, Dienst voor het Strafrechtelijk beleid, Minister van Justitie
Fabienne Polain, Dienst voor het Strafrechtelijk beleid, Minister van Justitie
Jacques Ickx, FOD Binnenlandse Zaken, ADVPB

Namens de Vaste Commissie van de lokale politie

CP Paul Spaens, Adjunct Secretaris

Namens de lokale politie

HCP Alain De Laender, Korpschef PZ Polder
HCP Christian Demarez, Korpschef PZ Les 3 Vallées
Adv Ellen Tack, Beleidsmedewerker PZ Herko
HCP Franky Mervielde, Korpschef PZ Maldegem
HCP Jan Vanhauwere, Korpschef PZ Herko
CP Linda Ernon, Directie Operaties PZ Berlaar-Nijlen
CP Manfred Theissen, Beleidsofficier PZ Weser-Gohl
HINP Nico De Baene, Beleidsmedewerker PZ Maldegem
CP Patrick Dendooven, Directie Beleid PZ Oostende
CP Richard Debrue, Beleidsofficier PZ La Louvière

Namens de federale politie

CP Bernard Goffin, Beleidsofficier CSD Luik
HCP Dirk Delarue, Diensthoofd Cel Nationaal Veiligheidsplan
HCP Jos Vandenbossche, Beleidsofficier CSD Gent
CP Tom De Saveur, Cel Nationaal Veiligheidsplan

Namens CGL

CP Marc Geets, projectverantwoordelijke, Diensthoofd Politiebeleid (wnd), afgedeeld uit PZ Minos
Adv Marylène Decolle, projectverantwoordelijke, Dienst Politiebeleid
CP Valère Huveneers, technisch expert, Dienst Politiebeleid

Medewerkers Dienst Politiebeleid CGL

Adv Benoît Weytsman
CP Claude Jeanmotte
CP David Cummins (muteerde inmiddels naar DGS)
CP Jean-Pierre Devos
Hinp Marc Walravens
CP Nathalie De Groote
Ass Bart Van Loosveldt

Met speciale dank aan de werkgroep ZPP EFQM¹ om een meerwaarde-biedende bron van inspiratie te zijn geweest.

Federale politie – Commissariaat Generaal – Directie van de relaties met de lokale politie (CGL)

Kroonlaan 145
1050 Brussel (Elsene)
Tel 0032/2/6448926 - Fax 0032/2/6448940
www.infozone.be

Onder de leiding van HCP Jean-Marie Van Branteghem (voormalig Directeur CGL – huidig DGS)
én HCP Jacques Philippaerts, Directeur CGL (wnd)

¹ Provincie Vlaams Brabant (procesbegeleider) – PZ Tarl (voorzitter) – PZ Dilbeek – PZ Sint Pieters Leeuw – PZ Pajottenland – PZ Halle – PZ Herko

Woordje vooraf aan de gebruiker

Beste gebruiker van deze handleiding,

Of je nu korpschef bent, beleidsmedewerker, procesbegeleider, of simpelweg diegene bij wie de aap (geheel of gedeeltelijk) op de schouder zit,... het feit dat je deze tekst leest betekent hoogstwaarschijnlijk dat er werk op de plank staat. De tijd is immers gekomen voor het opstellen van het (inmiddels) 3^{de} Zonaal Veiligheidsplan van uw politiezone.

WETTELIJK KADER

De Wet op de Geïntegreerde Politie (WGP) bepaalt ondermeer dat de Zonale Veiligheidsraad de beleidsvoorbereiding, -bepaling en de -evaluatie van het Zonaal Veiligheidsplan als opdracht heeft.² De korpschef wordt verantwoordelijk gesteld voor de uitvoering van het lokale politiebeleid, en meer bepaald voor de uitvoering van het Zonaal Veiligheidsplan.³ In de praktijk is het dus voornamelijk de korpschef (en/of de door hem aangewezen beleidsmedewerker(s)) die het plan voorbereidt en daadwerkelijk aan het toetsenbord zit om het te schrijven.

FINALITEIT

Eén van de wettelijke opdrachten van CGL bestaat in: *“het leveren van methodologische steun bij de ontwikkeling en de implementatie van concepten van de lokale politiebeleidscyclus in het raam van een kwaliteitsvolle, beleidsmatige en gemeenschapsgerichte werking van de lokale politie”*.⁴

Het faciliteren en schrijven van huidige handleiding kadert volledig in deze opdracht. CGL werkte immers tot op heden, samen met haar partners, een aantal ondersteunende concepten en instrumenten uit, zowel in het kader van optimale bedrijfsvoering als specifiek naar politiebeleid toe.⁵

Steeds werd hieraan een evolutief karakter meegegeven, gezien naast deze documenten op zich, vooral de verwachtingen van de eindgebruikers aan verandering onderhevig zijn. Steeds “verbeteren en vernieuwen” is trouwens inherent geworden aan de huidige maatschappij.

Het canvas voor het opstellen van het Zonaal Veiligheidsplan ontsnapt niet aan deze regel. De dynamiek, gecreëerd door ondermeer de omzendbrief CP2 en de Visietekst “Naar een excellente politiezorg”, impliceert een evolutie van de lay-out van dit beleidsplan van de lokale politie.

Het opstellen van het plan is op zich immers een aaneenschakeling van opeenvolgende en waardetoevoegende stappen. De meerwaarde ligt hem dan ook juist in het kwaliteitsvol en gedragen doorlopen van deze stappen. Om deze reden vind je op de CD eveneens een waaier aan mogelijke methodologiën evenals het op CGL beschikbare aanbod aan goede praktijken.

FILOSOFIE

De omzendbrief CP2⁶ reikt in zijn bijlage, als hulpmiddel bij een lange termijn strategisch denken, het referentiekader voor organisatieontwikkeling van de lokale politie aan. Dit kader is gebaseerd op een managementmodel dat aangepast werd aan de geïntegreerde politie: het “EFQM managementmodel Politie België”.

De visie van de geïntegreerde politie op een “Excellente politiezorg”⁷, zoals gepresenteerd te Brussel in juni 2007, heeft ondermeer tot doel een vernieuwd kader te creëren voor de volgende politiebeleidscyclus van de geïntegreerde politie, gestructureerd op 2 niveaus. Deze visietekst moet mogelijk maken dat de essentiële aspecten van “Excellente politiezorg” als rode draad geïntegreerd worden in de nieuwe politieplannen (ZVP én NVP), evenals in de concrete politiewerking. Deze respectievelijke plannen geven de politie meer dan de gewenste richting. Ze geven ook de mogelijkheid om haar als organisatie te sturen met het oog op een “Excellente” (gemeenschapsgerichte, informatiegestuurde en optimale) politiezorg. Het middel om te komen tot een optimale bedrijfsvoering is in dit kader een ondersteunend managementmodel, in casu het “EFQM managementmodel politie België”. Aangezien dit beleidsplan handelt over de bijdrage van de lokale politie aan integrale veiligheid, onder het gezag van de lokale politieoverheden, kan het zondermeer de status van “Zonaal Politieplan” aangemeten krijgen.

² Art. 35–37 Wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S., 05 januari 1999.

³ Art. 44 Wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S., 05 januari 1999.

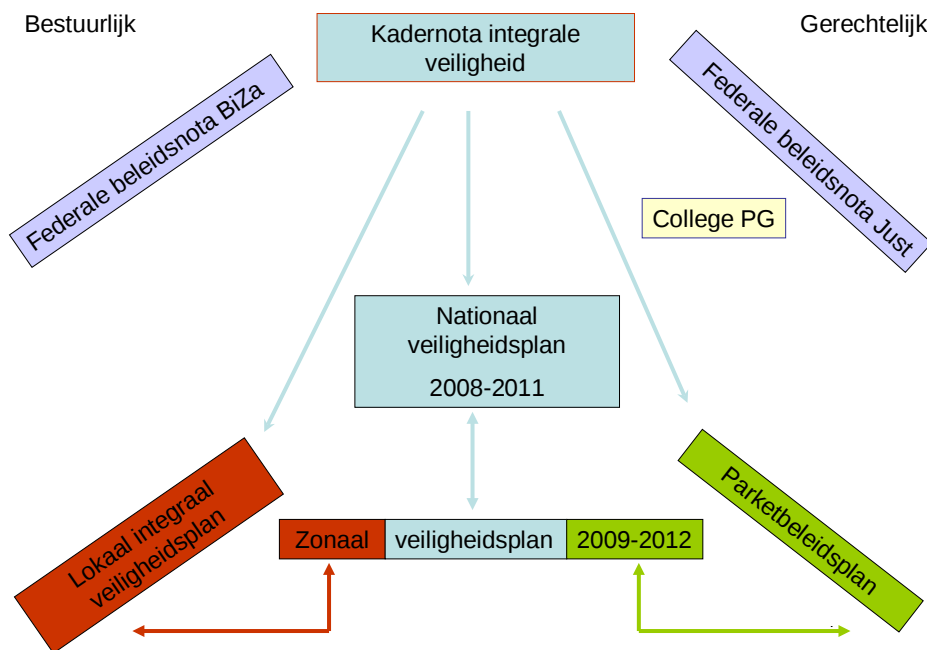
⁴ Koninklijk Besluit 14.11.2006 betreffende de organisatie en de bevoegdheden van de federale politie, B.S., 23 november 2006.

⁵ B.v. concept voor stuurborden, tool jaarverslag EFQM, concept eindevaluatie e.d. zie www.infozone.be.

⁶ Omzendbrief CP2 van 03 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg, B.S., 29 december 2004.

⁷ Visietekst “Naar een Excellente politiezorg”, voorgesteld n.a.v. de internationale conferentie Govsec op 06 en 07 juni 2007 te Brussel, Deel 1, ed. Politeia.

Wetgevende initiatieven inzake een naamswijziging in de desbetreffende artikelen WGP⁸, kunnen desgevallend naadloos hierop aansluiten, als bijkomende stimulans naar de lokale overheden tot het opstellen van een “Lokaal Integraal Veiligheidsplan”, dat zijn basis vindt in de “Kadernota Integrale Veiligheid” (= het integraal veiligheidsplan van de federale regering).⁹ De wettelijke benaming van het “Zonaal Politieplan” (ZPP) en het “Nationaal Politieplan” (NPP) is immers nog altijd “Zonaal Veiligheidsplan” en “Nationaal Veiligheidsplan”. De “Kadernota Integrale Veiligheid 2004”¹⁰ (KIV) suggereert echter het toekomstige gebruik van de begrippen ZPP en NPP. Ook in de visietekst van de geïntegreerde politie “naar een Excellente politiezorg”¹¹ en in het Nationaal Veiligheidsplan 2008-2011 van de Federale politie, wordt de term “politieplan” naar voren geschoven. Op die manier wordt de ondergeschiktheid van een politieplan ten opzichte van een integraal veiligheidsplan benadrukt. Het “Zonaal Politieplan” houdt rekening met het “Nationaal Politieplan” en is afgestemd op de gemeentelijke integrale veiligheidsplannen en het Parketbeleidsplan.



GEBRUIKSWIJZER

Deze handleiding geeft duiding en commentaar bij de te behandelen hoofdstukken en rubrieken. Het is duidelijk dat de voorbije beleidscycli al heel wat inspiratie en creatieve ideeën hebben losgeweekt. Alles wat terzake door de zones aan CGL is aangeleverd, zal je dus op deze CD terugvinden onder het motto van “niet steeds opnieuw het warme water uit te vinden”.

In navolging van een aantal ontvangen suggesties tijdens de consultatieronde van de sleutelfiguren, geven wij bij sommige delen enkele **algemene** praktische voorbeelden. Dit geenszins met de bedoeling de lokale specificiteit te beknotten, maar eerder als aanzet tot creativiteit. Enerzijds is er nood aan een **uniforme structuur** teneinde de goedkeuringsprocedure van het ZVP te bevorderen, en de uitwisseling van goede praktijken te faciliteren. Denk eraan dat een heleboel mensen dit plan (en veel andere zonale politieplannen) zullen lezen, om diverse en soms erg uiteenlopende redenen. Vandaar dat het aangewezen is om de voorgestelde lay-out te volgen. Gouden regel is dat de essentie en de synthese van de doorlopen stappen in het lichaam van het plan thuishoren, en dat je alle bijhorende werkdocumenten en documentatie naar de bijlage(n) versluist.

Anderzijds is het noodzakelijk dat je, als zone (auteur van het ZVP), jouw eigenheid, specificiteit, vrijheid en creativiteit, ongebreideld tot zijn recht kan laten komen. Bij de opmaak van dit 3^{de} beleidsplan kan er immers al op enige ervaring en expertise uit het verleden beroep worden gedaan.

⁸ Art. 35 et seq. Wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S., 05 januari 1999.

⁹ Brochure “Naar een lokaal integraal veiligheidsbeleid”, FOD Binnenlandse Zaken, Algemene Directie Veiligheids- en Preventiebeleid.

¹⁰ Kadernota “integrale veiligheid” van 30-31 maart 2004.

¹¹ Visietekst “Naar een Excellente politiezorg”, voorgesteld n.a.v. Govsec op 06 en 07 juni 2007 te Brussel, Deel 1, ed. Politeia.

SAMENWERKING EN GEÏNTEGREERDE BENADERING

De huidige tool is het product van een samenwerkingsverband tussen enerzijds de “goedkeurende” instanties (DSB Min. Justitie en FOD Binnenlandse Zaken) en anderzijds vertegenwoordigers van de lokale politie: een 10tal politiezones evenals de VCLP én de federale politie, met name CGL, CGC/NVP en 2 CSD. Deze nationale projectgroep kwam tussen maart 2006 en september 2007 een 6tal keer plenair samen, in afwisseling met individuele consultaties en technische werkmomenten in kleiner gezelschap. Bovendien werd in de periode mei-juni 2007, op basis van een gedragen voorsteltekst, een bevraging georganiseerd bij alle 197 korpschefs, alle Dirco's, de actieve netwerken organisatieontwikkeling en een aantal sleutelfiguren van de bestuurlijke en gerechtelijke overheden. Er wordt in deze handleiding maximaal rekening gehouden met de geformuleerde opmerkingen en/of suggesties.

We wensen je alvast veel (creatief) succes toe !!!

Namens de nationale werkgroep.

Adv. Marylène Decolle, Dienst Politiebeleid

CP Marc Geets, Diensthoofd Politiebeleid (wnd)

Federale Politie
Commissariaat Generaal
Directie van de relaties met de lokale politie (CGL)

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	6
INLEIDING.....	7
Voorwoord	8
Leeswijzer.....	9
HOOFDSTUK 1. MISSIE – VISIE - WAARDEN	10
1.1. Getrokken lessen uit het vorige plan	11
1.2. Onze belanghebbenden & hun verwachtingen	11
1.3. Missie – Visie - Waarden.....	13
HOOFDSTUK 2. SCANNING & ANALYSE	14
2.1. Getrokken lessen uit het vorige plan	15
2.2. Socio-economische en demografische beschrijving van de zone.....	15
2.3. Beeld van veiligheid en leefbaarheid	16
2.4. Verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden	17
2.5. Inrichting van het korps	18
2.6. Beeld van de dienstverlening en de werking.....	19
2.7. Samenwerking	24
2.8. Synthese van de bestede capaciteit	25
HOOFDSTUK 3. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	27
3.1. De vorige strategische doelstellingen – evaluatie en te trekken lessen	28
3.2. De strategische doelstellingen 2009-2012.....	29
HOOFDSTUK 4. HET COMMUNICATIEBELEID	35
4.1. Externe communicatie.....	36
4.2. Interne communicatie	36
HOOFDSTUK 5. GOEDKEURING VAN HET PLAN	37
5.1. Verbeteren en vernieuwen	38
5.2. Goedkeuring	38
HOOFDSTUK 6. ACTIEPLANNEN EN PROJECTEN.....	39
VERSPREIDINGSLIJST	40
BIJLAGEN	41

INLEIDING

Voorwoord

Idealiter stellen de leden van de Zonale Veiligheidsraad (ZVR) gezamenlijk een voorwoord op. Dit voorwoord dient als algemene inleiding en verduidelijking van het beleid dat verder in het document tot stand komt.

In het voorwoord wordt door de voorzitter van de ZVR en/of de korpschef het doel van het ZVP benadrukt.

Hierna volgen enkele vrijblijvende inspirerende teksten:

"Eén van de kerntaken van de overheidszorg is veiligheid en leefbaarheid verzekeren in de samenleving. Maar veiligheid is ook een zorg van iedereen, van elk individu en van elke organisatie in de samenleving. De bijdrage van de politie daaraan is het leveren van een "Excellente politiezorg". Het is een gemeenschapsgerichte, informatiegestuurde en optimale bijdrage van de politie aan de gemeenschappelijke veiligheidsaanpak¹². Gestaag, maar zeker, én dus ongebreideld, maar op eigen ritme bouwt onze zone zijn huis onder het dak van de maatschappelijke veiligheid".

"Rekening houdend met de gerechtvaardigde eisen en verwachtingen van onze belanghebbenden en met een grondige analyse wordt in het ZVP vooropgesteld aan welke strategische doelstellingen we de komende 4 jaar willen werken. In het plan wordt nog niet beschreven hoe we dit gaan doen, dit komt aan bod in de jaarlijkse actieplannen. Zoals vermeld in de omzendbrief CP 2, is het ZVP een "beleidsplan" van de politie op strategisch niveau. Dit vierjarenplan geldt dan ook als het engagement van de zone voor de komende jaren en concretiseert haar ambitieuze, maar tegelijk realistische en realiseerbare uitdagingen."

"Het ZVP en de doelstellingen die erin opgenomen zijn, hebben tot doel een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan alle belanghebbenden, en dit te realiseren door een Excellente politiezorg, waarbij onze organisatie continu in al haar aspecten verbetert en vernieuwt."

"Het plan heeft niet tot doel om in extenso te beschrijven wat we de voorbije jaren gedaan hebben, tenzij wat hierover aan bod komt bij de verzameling en interpretatie van gegevens om toe te laten een beeld te schetsen van de externe veiligheid en interne organisatie.

Een uitgebreide beschrijving van onze activiteiten en een uitgebreide evaluatie van de voorgaande doelstellingen, komt onder meer aan bod in het jaarverslag en in de eindevaluatie van de cyclus."

Volledigheidshalve kunnen ook volgende aspecten in dit voorwoord verwerkt worden:

- Het integraal veiligheidsbeleid van de gemeente(n) in hoofdlijnen
- Het strafrechtelijk beleid van de Procureur des Konings in hoofdlijnen¹³
- Relevante evoluties ten opzichte van het vorige plan
- Fundamentele beleidsmatige wijzigingen ten opzichte van het vorige plan
- De actoren die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van dit plan

¹² Visietekst "Naar een Excellente politiezorg", voorgesteld n.a.v. Govsec op 06 en 07 juni 2007 te Brussel, Deel 1, ed. Politeia.

¹³ Art. 28ter §1 Wetboek van strafvordering, "...in het kader van het overeenkomstig de artikelen 143bis en 143ter van het Gerechtelijk Wetboek bepaalde opsporingsbeleid, bepaalt de Procureur des Konings de materies waarin in zijn arrondissement de misdrijven prioritair worden opgespoord."

Leeswijzer

Vrijblijvende tekst voor de gebruiker van de handleiding...

“De rode draad doorheen dit plan is het streven naar een Excellente politiezorg. Zowel de filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg met zijn 5 pijlers (externe oriëntering – oorzaakgericht probleemoplossend werken – partnerschap – afleggen van verantwoording – bekwame betrokkenheid), als de werkwijze van de informatiegestuurde politiezorg met zijn 5 kenmerken (doelbepalend – pro en reactief – meerwaarde biedend – uitwisseling – doelgericht) en de optimale bedrijfsvoering met zijn 5 principes (resultaatgericht – transparant – samenwerking – continu verbeteren – leiderschap met lef) lopen door dit plan, als bijdrage van de politie tot veiligheid en leefbaarheid, onder regie van de bevoegde overheid.

Optimale bedrijfsvoering betekent ook de keuze voor een managementmodel. Voor de Belgische politie werd het EFQM model (hetwelk zijn sporen reeds verdiende) meer politiespecifiek gemaakt.

De keuze voor het EFQM managementmodel PolBel heeft meerdere redenen:

- het laat toe om doelgericht te balanceren tussen de verwachtingen van alle belanghebbenden van de organisatie;
- het laat een integrale en geïntegreerde benadering toe van zowel de interne organisatieontwikkeling en dienstverlening, als de externe veiligheids- of leefbaarheidsfactoren;
- het laat toe een gemeenschappelijke taal te spreken om zo de onderlinge communicatie alsmede het leren van elkaar te faciliteren;
- het is geen “voorschrijvend”, maar “beschrijvend” model: het laat toe dat elke (politie)organisatie zelf invult hoe en wanneer ze bepaalde aspecten wil realiseren en de snelheid van invoering ervan aanpast aan de lokale context, “ongebreideld en op eigen ritme”;
- het EFQM managementmodel Politie België werd als managementmodel gekozen in de schoot van de werkgroep “Qualipol” middels een consensus met een breed draagvlak.

De filosofie van dit model werd gevolgd voor het opstellen van dit plan. Het model wordt immers van rechts naar links gelezen, m.a.w. de externe oriëntering of de belanghebbenden (resultaatgebieden) komen eerst aan bod. De al dan niet geboekte resultaten en de verwachtingen van de belanghebbenden vormen dus de basis voor de werking (organisatiegebieden) van de zone.

Elk hoofdstuk begint met de te trekken lessen uit het vorige plan en er wordt steeds aandacht besteed aan de verwachtingen van de belanghebbenden van de zone. Het continu verbeteren en vernieuwen en meeëvolueren met de veranderende maatschappij impliceren zulke ingesteldheid. Dit ZVP is opgebouwd volgens een indeling met een algemene inleiding en zes hoofdstukken (zie inhoudstabel). Niet alleen wordt binnen elk hoofdstuk een logische volgorde gerespecteerd (extern – intern), ook de opbouw van het plan zelf volgt een logische structuur. Missie-visie en waarden vormen de basis voor dit plan, zonder M-V-W is er geen fundament (hfdst 1). Zowel de omgeving van de zone als de criminaliteitscijfers én de geïnventariseerde verwachtingen van (op zijn minst) de belangrijkste belanghebbenden van de zone (hfdst 2) vormen het tweede noodzakelijke fundament alvorens men strategische doelstellingen kan bepalen (hfdst 3). Nadat er geweten is wat men gaat doen, en waarom men dit gaat doen, is het moment gekomen om de communicatiestrategie hierrond naar de belanghebbenden te bepalen (hfdst 4), nadat er hieromtrent uit het vorige plan goede praktijken werden geborgd of lessen getrokken. Het hoofdstuk betreffende de goedkeuring (hdst 5) geeft, alvorens de ZVR tekent, eerst een synthetisch overzicht betreffende de goedkeuring van het vorige plan in zijn totaliteit en de eventueel genomen maatregelen terzake.”

HOOFDSTUK 1.

MISSIE – VISIE - WAARDEN

Het eerste hoofdstuk omvat de missie, visie en waarden.

Idealiter dit tot stand gekomen rekening houdend met de verwachtingen van de diverse relevante belanghebbenden.

De missie, of het antwoord op de vraag naar de bestaansreden van de organisatie, ligt voor de politie wettelijk vast¹⁴. Dit is een permanente opdracht. Niets belet echter dat er een lokaal accent aan de missie wordt toegevoegd.

De visie, of het antwoord op de vraag wat we willen zijn, is in principe een ambitieus gedeeld beeld van de toekomst. Hieromtrent is een consultatie van alle belanghebbenden het meest op zijn plaats.

De kernwaarden van de organisatie, of het antwoord op de vraag waar we in geloven is eerder een interne aangelegenheid. Hieromtrent zijn de eigen medewerkers de sleutelfiguren.

Het is echter aangewezen om daarenboven na te gaan welke waarden en normen essentieel zijn vanuit het klantperspectief (dienstenafnemer)

De M-V-W worden in het eerste hoofdstuk geplaatst omdat deze het uitgangspunt zijn van heel onze werking en dus ook van de beleidskeuzes die later in dit ZVP gemaakt worden. Hier worden de fundamenteën gelegd voor het vervolg van het planproces.

1.1. Getrokken lessen uit het vorige plan¹⁵

Getrokken lessen uit het vorige plan wat betreft de ontwikkeling van missie, visie en waarden.

Bijvoorbeeld: een getrokken les kan zijn dat bij de bepaling van de visie en waarden te weinig rekening werd gehouden met de verwachtingen van (één) van de belanghebbenden.

Bijvoorbeeld: een getrokken les kan betrekking hebben op de (al dan niet) gebruikte methode – (wel of geen) procesbegeleiding.

Bijvoorbeeld: het kan zijn dat een revisie zeer recentelijk nog werd gehouden naar aanleiding van een gewijzigde externe en/of interne context of dat de M-V-W werden geactualiseerd middels een bepaalde methodiek.

1.2. Onze belanghebbenden & hun verwachtingen

Voor de zones die op gebied van hun visie de verwachtingen van hun diverse belanghebbenden hebben verzameld, wordt dit hier beschreven, zoniet verwijzen we naar de rubriek 2.4 (verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden). Ook de korpschef is belanghebbende als bestuurder.

- wie hebben we geïnventariseerd als onze belanghebbenden betreffende M-V-W?
- op welke manier hebben we hun verwachtingen op gebied van visie geïnventariseerd?
- wat zijn hun verwachtingen op gebied van visie en hoe werden ze erin geconverteerd?

Voor de zones die het vorige hebben gedaan, kunnen hier ook de (succesbepalende) factoren worden toegelicht, die het al dan niet succesvol zijn in de ontwikkeling en bepaling van VISIE beïnvloed(d)en

- wanneer zijn we als organisatie succesvol betreffende VISIE (ontwikkeling – bepaling)?
- eventueel een opsomming van deze factoren per belanghebbende

¹⁴ Art. 3 en 5 Wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S., 05 januari 1999.

¹⁵ Opgelet, het gaat hier om lessen die de politiezone zelf heeft getrokken uit de eigen ervaring. Wat betreft de eventuele opmerkingen en/of suggesties die n.a.v. de goedkeuringsprocedure door de FOD's werden geuit, is een specifieke rubriek voorzien in Hfdst.5.

Bijvoorbeeld kan dit in tabelvorm worden weergegeven (niet limitatief):

BELANGHEBBENDE	WIJZE BEVRAGEN	VERWACHTINGEN m.b.t. visie	(SUCCESBEPALENDE) FACTOREN
Bestuur en financiers (overheden – opdrachtgevers)	Vb. interactieve consultatie, politiebabbel, world café, schriftelijke consultatie,...		
Parket – referentiemagistraat			
Politiecollege - burgemeester – politieraad – gemeenteraad			
...			
Klanten - dienstenafnemers	Vb. interactieve consultatie, politiebabbel, world café, schriftelijke consultatie,...	...	...
Iedereen die rechtstreeks afnemer is / representatieve sleutelfiguren			
Personen die een melding, klacht, aangifte, aanvraag deden (ISLP)			
Organisator van een evenement			
...			
Partners en leveranciers	Vb. interactieve consultatie, politiebabbel, world café, schriftelijke consultatie,...		
CSD			
Parket			
FGP			
Preventieambtenaar			
...			
Medewerkers	Vb. interactieve consultatie, politiebabbel, world café, schriftelijke consultatie,...		
Wijkinspecteurs			
Directie / Diensthoofden			
Interventie			
Een representatieve dwarsdoorsnede van het korps			
...			
Maatschappij	Vb. interactieve consultatie, politiebabbel, world café, schriftelijke consultatie,...		
Niet rechtstreekse dienstenafnemers / milieu			
Vertegenwoordiger seniorenraad			
Voorzitter middenstand			
...			

1.3. Missie – Visie - Waarden

Op basis van de getrokken lessen en verwachtingen van de geraadpleegde belanghebbenden worden hier de M-V-W weergegeven. De “strategie” – wijze van aanpak - voor de implementatie van M-V-W in de organisatie, maakt integraal deel uit van hoofdstuk 3. De verdere communicatie hieromtrent kan opgenomen worden in hoofdstuk 4.

- **Missie**
- **Visie**
- **Waarden**

HOOFDSTUK 2.

SCANNING & ANALYSE

Dit tweede hoofdstuk beschrijft de huidige situatie van de externe omgeving en de interne werking waarin de politieorganisatie evolueert. Deze stand van zaken is idealiter gebaseerd op een volledig referentiejaar. Zo kan bijvoorbeeld voor het huidige plan 2009-2012, als referentiejaar 2007 genomen worden.

M.a.w. wordt hier een foto of momentopname genomen van de externe en interne omgeving. Het is van belang dat dit een scherpe foto is, gezien de invloed ervan op de te formuleren beleidskeuzes verder in dit plan.

Om het contrast zij-wij niet zo scherp te stellen, wordt niet langer gesproken over het beeld van de 'externe omgeving' en 'interne werking'. Een gemeenschapsgerichte politie staat immers ook IN de maatschappij en niet ernaast of erboven. We spreken dus verder ondermeer over het 'beeld van veiligheid en leefbaarheid' en over het 'beeld van de dienstverlening en werking'.

Om het plan vlot leesbaar te houden, worden de documenten ter staving best in bijlage gevoegd (bijvoorbeeld de lokale veiligheidsdiagnostiek, de criminaliteitsanalyse / het politionele veiligheidsbeeld, evenals een gedetailleerde beschrijving van de socio-economische situatie van de zone) zodat alleen de conclusie(s) in de kern van het ZVP staan. Het is immers de bedoeling om in het lichaam van het plan voornamelijk synthetisch te zijn. Een toeristische gids is hier niet op zijn plaats. Belangrijke wijzigingen t.o.v. het vorige plan, die een grote impact hebben op het te voeren beleid, kunnen hier extra in de verf worden gezet (bijvoorbeeld de promotie van een voetbalploeg naar eerste klasse).

Bij scanning en analyse ofwel de verzameling en interpretatie van gegevens wordt maximaal rekening gehouden met de gegevenskubus (scanningmatrix) en worden de bronnen duidelijk vermeld. De zones die desgevallend een beroep kunnen doen op een scanning en analyse die werd gehouden met betrekking tot het opstellen van een "Lokaal Integraal Veiligheidsplan" op (inter)gemeentelijk niveau, of nog op ingezamelde gegevens die vanuit het Parket PdK op het gebied van het opstellen van het Parketbeleidsplan ter beschikking zijn, kunnen dit eveneens opnemen in dit hoofdstuk.

2.1. Getrokken lessen uit het vorige plan¹⁶

Hier gaat het om de getrokken lessen wat betreft de verzameling en interpretatie van gegevens.

Bijvoorbeeld: een getrokken les kan zijn dat vorige keer een aantal relevante bronnen niet konden geraadpleegd worden om een of andere reden, maar waarmee deze keer wel rekening gehouden wordt.

2.2. Socio-economische en demografische beschrijving van de zone

Hier geeft men een beschrijving van die elementen die relevant zijn voor politioneel veiligheidsbeleid: geen loutere opsomming maar een zeer korte en synthetische beschrijving is hier gewenst.

- Demografische aspecten
- Sociale aspecten
- Economische aspecten
- Culturele aspecten
- Bedrijfsleven en industrie
- Toerisme
- Mobiliteit
- ...

¹⁶ Opgelet, het gaat hier om lessen die de politiezone zelf heeft getrokken uit de eigen ervaring. Wat betreft de eventuele opmerkingen en/of suggesties die n.a.v. de goedkeuringsprocedure door de FOD's werden geuit, is een specifieke rubriek voorzien in Hfdst.5.

2.3. Beeld van veiligheid en leefbaarheid

In deze rubriek hoeft geen beschrijving gegeven te worden van integrale veiligheid. Het gaat hier over het beeld van veiligheid en leefbaarheid relevant voor de politie. Er wordt (steeds gelinkt aan M-V-W) een niet limitatieve opsomming gegeven – al dan niet verbonden met veiligheid en leefbaarheid – van de relevante en belangrijkste fenomenen. Ook de beschikbare gegevens vanuit LIV en/of het Parketbeleidsplan worden in rekening gebracht.

Daarenboven is het nuttig om gebruik te maken van de scanning en analyse die in het kader van de lokale veiligheidsdiagnostiek werd gehouden door de steden en gemeenten met een strategisch veiligheids- en preventieplan.

2.3.1. Objectieve gegevens

Gegevens gerelateerd aan:

- Criminaliteit
- Verkeersveiligheid
- Openbare orde
- Overlast
- ...

(evolutie weergegeven vb. 3 jaar)

Deze gegevens zijn ondermeer gebaseerd op het lokaal veiligheidsbeeld/lokale veiligheidsdiagnostiek in samenwerking met de gemeentelijke preventieambtenaar (zie hierboven).

Eveneens wordt gerefereerd naar de cijfers en analyses aangereikt door het intermediaire niveau (Dirco) vanuit de ANG (Algemene Nationale Gegevensbank). Er kan mogelijk verwezen worden naar het arrondissementeel politieel veiligheidsbeeld, of zelfs kan er al een reflectie naar een lokaal politieel veiligheidsbeeld in ontwikkeling zijn? Dit is afhankelijk van de capaciteit aan strategische analisten op het intermediaire niveau (CSD).

In deze rubriek wordt eveneens aangegeven of er zich lokale fenomenen voordoen in de zone die bovenop of juist niet voorkomen bij de strategische thema's van het NVP, het LIV, en het Parketbeleidsplan,... (zie ook hfdst.3, inleiding, laatste alinea)

2.3.2. Subjectieve gegevens

Gegevens verkregen via bijvoorbeeld:

- Bevestigingen van sleutelfiguren zoals wijkinspecteur, gemeenteraad/politieraad, preventieambtenaar, middenstandsvereniging, jeugthuizen, toeristische dienst, voorzitter OCMW, vertegenwoordiger Horecasector, voorzitter(s) lokale VZW('s) ...
- De media, persberichten
- Bevestiging van inwoners
- Veiligheidsmonitor, ...

2.4. Verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden

Onze belanghebbenden¹⁷ - met in hoofdzaak de lokale overheden – en hun eigen verwachtingen en doelstellingen op gebied van veiligheid en leefbaarheid én op gebied van de interne politiewerking (relevant voor de politie), worden in deze rubriek opgenomen.

Richtinggevend zijn hier wederom het LIV en het Parketbeleidsplan.

Rekening houdend met de verschillende termijnen / legislaturen waarop de bovenvermelde verwachtingen en doelstellingen bepaald werden, dienen deze jaarlijks, om de twee, drie, vier, ... jaar herbekeken te worden. Men vindt ze in gesynthetiseerde vorm terug in het argumentatiemodel.

Wat betreft de verwachtingen en doelstellingen van de medewerkers, verwijzen we naar punt 2.6.2, in de rubriek « management van medewerkers ».

Sommige belanghebbenden kunnen van zone tot zone verschillend zijn, gezien hun specificiteit in de lokale context.

De mogelijkheid bestaat om dit hier weer te geven in tabelvorm.

Enkele inspirerende, doch niet limitatieve voorbeelden worden hieronder weergegeven:

BELANGHEBBENDE	VERWACHTINGEN	DOELSTELLINGEN	(succesbepalende) factoren
Bestuur en financiers (overheden-opdrachtgevers)			
KIV en de eruit voortvloeiende federale beleidsnota's			
Parketbeleidsplan			
LIV			
...			
Klanten - dienstenafnemers	...	...	...
Iedereen die rechtstreeks afnemer is / representatieve sleutelfiguren			
Personen die een melding, klacht, aangifte, aanvraag deden (ISLP)			
Organisator van een evenement			
...			
Partners en leveranciers			
NVP			
Gouverneur			
Intermediair niveau			
Preventieambtenaar			
...			
Medewerkers	Zie 2.6.2.		
Maatschappij			
Niet rechtstreekse dienstenafnemers / milieu			
...			

¹⁷ Onder « belanghebbenden » worden alle door de activiteiten van de politieorganisatie betrokken partijen bedoeld, zoals voorzien in het EFQM managementmodel politie België : de klanten (dienstenafnemers), de partners en leveranciers, de medewerkers, de maatschappij en de opdrachtgevers (bestuur en financiers). Elke politiezone inventariseert haar concrete belanghebbenden volgens de lokale context en specificiteit.

2.5. Inrichting van het korps

2.5.1. Personeelscapaciteit

Deze rubriek geeft een momentopname van de personeelscapaciteit van de zone op een welbepaalde datum, zo recent mogelijk.

Het volgende wordt aangegeven :

- het huidige organiek kader (+datum)
- het huidige reële kader (effectief beschikbare capaciteit + datum)
- een gesynthetiseerde stand van voortgang betreffende het proces calogisatie (evolutie in % calog t.o.v. het operationele personeel – zie Omzendbrief CP2 & Omzendbrief “Richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie” van 01 december 2006...) – Kan eventueel in bijlage gevoegd worden indien te omvangrijk.

OPERATIONEEL KADER :

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)	Beschikbaar aantal *	Datum van registratie
	OK/MK/BK/AK		OK/MK/BK/AK	OK/MK/BK/AK	

(*) Uitgezonderd onbeschikbaarheden ten gevolge van ziekte, verlof zonder wedde, detacheringen, afdeling naar AIK, CIC,...

ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK KADER :

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)	Beschikbaar aantal *	Datum van registratie
	Niv. A/B/C/D		Niv. A/B/C/D	Niv. A/B/C/D	

(*) Uitgezonderd onbeschikbaarheden ten gevolge van ziekte, verlof zonder wedde,...

2.5.2. Organogram

Deze rubriek behelst een gedetailleerd organogram van de zone (zo recent mogelijk) met een verdeling in mensuren of in FTE's¹⁸

Hier wordt de keuze gelaten tussen een voorstelling als organogram of verdeling per functionaliteiten/diensten. Eveneens wordt de keuze gelaten in functie van de specificiteit van de zone voor weergave in een organogram (FTE's) of polyvalente pools (Uren)

Indien het organogram meer dan één A4 zou beslagen kan men het best in bijlage opnemen wegens praktische redenen van technische aard

¹⁸ FTE : full time equivalent. De gebruikelijke norm is 1520 uren per personeelslid per jaar.

2.6. Beeld van de dienstverlening en de werking

Dit punt behandelt een stand van zaken (foto) betreffende het functioneren van het korps. Om hier een zo volledig mogelijk beeld te krijgen, kunnen verschillende wegen of methodes bewandeld zijn, bijvoorbeeld een SWOT analyse, de resultaten van een positiebepaling of een zelfevaluatie, de resultaten van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), van een interne audit, van de veiligheidsmonitor,...

2.6.1. Uitvoering van de dienstverlening aan de bevolking

Hier wordt de wijze beschreven waarop de zone de dienstverlening aan de bevolking levert.

In punt 2.6.1. wordt echter meer verwacht dan een loutere opsomming van de basisfunctionaliteiten. Doel is om te komen tot een reflectie over de reden(en) en oorza(a)k(en) waarom (in voorkomend geval) de minimale normen niet (kunnen) worden nageleefd. Een ja/nee antwoord volstaat dus desgevallend niet.

Gezien het feit dat in dit punt een stand van zaken wordt gegeven, net zoals in het gehele hoofdstuk 2 (de foto), zullen de (eventuele) oplossingen-maatregelen-doelstellingen terzake, te vinden zijn in hoofdstuk 3.

MINIMALE WERKINGSNORMEN

Het antwoord op de volgende vragen vervolledigt deze rubriek:

1. Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

Ja/Neen. Indien niet, welke zijn de oorzaken

2. Hoe organiseren we de functionaliteiten

- o Wijkwerking
- o Onthaal
- o Interventie
- o Slachtofferbejegening
- o Lokaal onderzoek
- o Handhaving openbare orde

• Voldoen we aan de door ons vooropgestelde kwaliteitsindicatoren?

(zie verder)

WIJKWERKING

<i>Datum registratie</i>	<i>Aantal inwoners</i>	<i>Aantal wijkinspecteurs volgens de norm</i>	<i>Reëel aantal wijkinspecteurs</i>	<i>Aantal politieposten</i>	<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
NORM : 1 wijkinspecteur op 4000 inwoners					
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :					

ONTHAAL

<i>Datum registratie</i>	<i>Aantal gemeenten in de zone</i>	<i>Aantal politieposten</i>	<i>Aantal uren daadwerkelijk fysiek onthaal in het centraal onthaalpunt</i>		<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
			<i>Weekdagen</i>	<i>Week-end / feestdagen</i>	
NORM : per dag 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaalpunt + contacteerbaar d.m.v. technische infrastructurele maatregelen					
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :					

INTERVENTIE EN ALGEMEEN TOEZICHT

<i>Datum registratie</i>	<i>Aantal interventieploegen</i>		<i>Aantal piekploegen</i>		<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
	<i>Aantal</i>	<i>Voorziene uurvorken</i>	<i>Aantal</i>	<i>Voorziene uurvorken</i>	
NORM : 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur/week					
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :					

POLITIONELE SLACHTOFFERBEJEGENING

<i>Datum registratie</i>	<i>Gespecialiseerd medewerker beschikbaar (ja / neen)</i>	<i>Wijze waarop de permanente beschikbaarheid geregeld is (aan te kruisen)</i>		<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
		<i>Intern de zone geregeld</i>	<i>Samenwerkingsverband met andere PZ/Fedpol</i>	
NORM: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord)				
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :				

LOKALE OPSPORING EN LOKAAL ONDERZOEK

<i>Datum registratie</i>	<i>Globaal effectief zone</i>	<i>Effectief operationeel kader</i>	<i>Organisatievorm</i>		<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
			<i>Lokale researchedienst (met vaste medewerkers)</i>	<i>Polyvalente of « flexibele » opsporings- en onderzoekscapaciteit</i>	
			<i>Aantal FTE</i>	<i>Aantal FTE of uren</i>	
NORM : 10% van het operationeel effectief voor zones met globaal effectief ≥ 230 , 7% van het operationeel effectief met een minimum van één ploeg (2 mw) voor de weekdagen, voor de andere PZ					
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :					

HANDHAVING VAN DE OPENBARE ORDE

Permanentie OBP en OGP	OBP	Ja	Interzonale samenwerking	Ja
		Neen		Neen
Datum registratie	OGP	Ja	Interzonale samenwerking	Ja
		Neen		Neen
NORM : 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar				
Indien de norm niet werd gehaald, formuleer hier de reden(en) :				

3. Voldoen we aan de door ons vooropgestelde kwaliteitsindicatoren?

De PZ's die dit type van indicatoren hebben vooropgesteld, verwijzen er hier naar.

Mogelijke voorbeelden:

Voldoen aan een aantal vooropgestelde kwaliteitsnormen betreffende de onthaalfunctie (bewegwijzering, parking, geschikt voor mindervaliden, inrichting onthaalruimte, wachttijden loket,...), aanrijtijden,...

ANDERE OPERATIONELE DIENSTEN

Deze rubriek vervolledigt eigenlijk de vorige. Hier worden de eventuele andere in de organisatie ingebedde diensten/cellen vermeld, volgens de benaming die in de zone werd gekozen.

Bij wijze van voorbeeld:

- Dienst/functie/cel "verkeer en verkeershandhaving¹⁹";
- Dienst/functie/cel "technopreventie";
- Dienst/functie/cel "drugs/verdoovende middelen";
- Dienst/functie/cel "jeugd";
- "Sociale" dienst/functie/cel ;
- Dienst/functie/cel " intrafamiliaal geweld";
- Dienst/functie/cel "reserve-eenheid/speciale interventie/anti banditisme (bottinekenspeloton)";
- "...

¹⁹ Wij verwijzen in dit verband naar het 3de evaluatieverslag van de Commissie ter begeleiding van de politiehervormingen op lokaal niveau « De Ruyver », die in haar aanbevelingen voorstelt een 7de basisfunctionaliteit « verkeer en verkeershandhaving » te voorzien.

OPDRACHTEN EN TAKEN VAN FEDERALE AARD

- **Voldoen we aan de opdrachten en taken van federale aard, en op welke wijze?**
Volgens art 36 WGP, vermeldt het ZVP de bijdrage van de lokale politie aan de uitvoering van opdrachten van federale aard. Betreft hier de uitvoering van opdrachten en taken in het kader van:
 - dwingende richtlijnen (MFO)
 - circulaires (COL)
 - FIPA
 - CIC
 - AIK
 - ...

BIJDRAGE AAN HET NATIONAAL VEILIGHEIDSPAN

- **Hoe en in welke mate hielden wij rekening met het Nationaal Veiligheidsplan 2004-2007?**

OPDRACHTEN EN TAKEN TEN VOORDELE VAN DERDEN

- **Welke opdrachten en taken ten voordele van derden (niet – politie) nemen wij –in voorkomend geval- voor onze rekening?**

2.6.2. De interne werking

MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

Vermits we nog steeds in hoofdstuk 2 (de foto) zitten, komt hier een stand van zaken betreffende het HRM beleid (bijvoorbeeld carrièreplanning, planning van de capacitaire invulling,...).

Hieronder geven we enkele extracties vanuit het EFQM managementmodel politie België, als een aanzet tot reflectie terzake:

- Verwachtingen van medewerkers
- Het medewerkersbeleid (organiseren)
Bv. Hoe geven we momenteel invulling aan het medewerkersbeleid?
- Het ontwikkelen van competenties (investeren)
Bv. Hoe werken we momenteel aan het ontwikkelen van competenties van medewerkers?
- Respect en waardering (respecteren)
Bv. Hoe geven we momenteel blijk van waardering en respect voor onze medewerkers?
Bv. Is er een gestructureerde opvolging van klachten en/of felicitaties?

MANAGEMENT VAN MIDDELEN

Vermits we nog steeds in hoofdstuk 2 (de foto) zitten, komt hier een stand van zaken betreffende het middelenbeleid

Hieronder geven we enkele extracties vanuit het EFQM managementmodel politie België, als een aanzet tot reflectie terzake:

- Financieel beleid
De PZ's die in deze materie reeds reflectie hebben gedaan op het gebied van een koppeling van het financieel beleid aan het politiebeleid op strategisch niveau (financiële meerjarenplanning), kunnen dit hier vermelden. Eventuele intenties terzake kunnen worden vermeld als onderdeel van hoofdstuk 3, gelinkt aan een strategische doelstelling.
Bv. Hoe geven we momenteel invulling aan het financieel beleid van de zone?
- Kennis en technologie
Bv. Hoe zorgen we momenteel voor een goed beheer van kennis en technologie?
- Materiaal en diensten
Bv. Hoe maken we momenteel werk van een goede logistieke ondersteuning in de zone?
Bv. Hoe beheren we de infrastructuur?

MANAGEMENT VAN PROCESSEN

Deze rubriek richt zich voornamelijk naar de zones die in deze materie al stappen hebben gezet.

Hieronder geven we enkele stellingen als een aanzet tot reflectie terzake:

- Werden één of meerdere processen geïdentificeerd – beschreven – verbeterd? In voorkomend geval : volgens welke methode?
- Hier dient duidelijk aangetoond te worden dat het om transversaal in de organisatie ingebedde of geïdentificeerde processen gaat.
- Opgelet! Dit zijn geen loutere procedures/draaiboeken. Een proces is een aaneenschakeling van waardetoevoegende activiteiten die leiden tot een produkt. Een procedure kan een te gebruiken middel of een te volgen stap zijn binnen de realisatie van een proces.
- Het kan hier zowel over primaire processen gaan (kerntaken - rechtstreeks klantgericht), als om besturings- of ondersteunende processen.

2.7. Samenwerking

Dit punt behandelt alle facetten waarbinnen de zone zich « verbindt » in een partnerschapsrelatie. Er wordt duidelijk beschreven op welke wijze het korps hier vorm en inhoud aan geeft.

2.7.1. Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking

Hier wordt een overzicht gegeven betreffende de afgesloten protocollen en samenwerkingsakkoorden met naburige zone(s), met diensten van de federale politie en (wanneer dit het geval is) met buitenlandse politiediensten.

Vallen hier ook onder: de diverse bovenlokale politionele netwerken waaraan medewerkers van de zone deelnemen. Bijv. de provinciale netwerken inzake organisatieontwikkeling.

Inspiratiebron: Omzendbrief PLP 27²⁰

2.7.2. Andere protocols of samenwerkingsakkoorden met niet politionele partners en derden

Deze rubriek geeft een overzicht van de afgesloten protocols of samenwerkingsakkoorden met partners van niet-politionele aard.

Vallen hier ook onder: de diverse bovenlokale niet-politionele netwerken waaraan medewerkers van de zone deelnemen.

Inspiratiebron: Omzendbrief PLP 41²¹, BIN (buurtinformatienetwerk), WIN (winkelinformatienetwerk), de strategische veiligheids- en preventieplannen,...

²⁰ Ministeriële omzendbrief PLP 27 ter intensifiëring en bevordering van de interzonale samenwerking. BS 04.12.2002

²¹ Ministeriële omzendbrief PLP 41 tot versterking en/of bijsturing van het lokaal veiligheidsbeleid en de specifieke aanpak van de jeugdcriminaliteit, met in het bijzonder een aanspreekpunt voor de scholen, BS 24.07.2006

2.8. Synthese van de bestede capaciteit

Als indicatie voor de nodige capaciteit aan mensen ter verwezenlijking van dit plan 2009-2012, wordt als referentie een volledig werkingsjaar²² genomen. Deze synthese kan in de vorm van een tabel worden weergegeven, met vermelding van de functionaliteiten, de capaciteit besteed aan de uitvoering van de MFO's e.d... Het komt erop neer een globaal beeld te schetsen om er zich van te vergewissen dat de geformuleerde doelstellingen (hfdst 3) wel degelijk realistisch en realiseerbaar zullen zijn. Ten aanzien van de overheden en partners is dit een vorm van transparantie.

In functie van de beschikbaarheid van enig beheersmeetsysteem/capaciteitsregistratieinstrument (ISLP admin, GET,...) wordt de mogelijkheid geboden om ofwel te opteren voor een weergave in uren of in een percentage t.a.v. de beschikbare capaciteit of beide. Dit is een vrije keuze.

Binnen het geheel van de beschikbare capaciteit bestaat een reorienteerbaar gedeelte dat binnen de reguliere werking op sommige momenten aangewend kan worden als bijdrage aan de verwezenlijking van de actieplannen/projecten. Daarenboven kan een desgevallend op voorhand bepaald gedeelte aan capaciteit exclusief gereserveerd worden voor de uitvoering van de actieplannen/projecten (vrije capaciteit of beleidsvrije/initiatiefruimte).

In elk geval is het zo dat aan de uitvoering van actieplannen/projecten transversaal doorheen de organisatie wordt gewerkt. M.a.w. kunnen meerdere diensten binnen de organisatie tegelijk een bijdrage leveren aan de realisatie van een strategische doelstelling en de eruit voortvloeiende actieplannen/projecten.

De tabel die hieronder aangeboden wordt, is bij wijze van voorbeeld. Het spreekt voor zich dat elke zone haar capaciteitsverdeling weergeeft zoals zij dit wenst, in functie van de beschikbare « tools ».

In feite komt het in deze rubriek ook neer op een vorm van rapportage over de aangewende capaciteit op het gebied van de dienstverlening en werking van de zone.

Het is dan ook aangewezen om deze bestede capaciteit eerder in uren weer te geven, dan in FTE's. Immers, aan de uitvoering van de verscheidene taken, activiteiten, basisfunctionaliteiten en andere wordt (bijna altijd) gewerkt door medewerkers uit verschillende diensten, cellen, directies e.d... Men kan zich hier dus niet beperken tot de minimale normen sensu stricto. De functionaliteit « wijkwerking » bijvoorbeeld, is niet het exclusieve voorrecht van de wijkinspecteur. Ook de interventie-inspecteur heeft ondermeer hierin een inbreng. Een ander voorbeeld kan gevonden worden in de functionaliteit « lokale recherche » : het zou niet correct zijn om hier louter het aantal rechercheurs in deze dienst/cel/directie, of het aantal door hen gepresteerde uren in de schoot van een dienst/cel/directie « opsporingen » te vermelden. De bedoeling is juist om op jaarbasis weer te geven welke capaciteit op het gebied van « opsporing en onderzoek » (ook de punctuele) in zijn totaliteit binnen de zone werd besteed.

²² Voor het plan 2009-2012, zal dit meer dan waarschijnlijk 2007 zijn.

Voorbeeldtabel:

De PZ die de voorbeeldtabel wensen te gebruiken, zijn uiteraard vrij deze aan te passen (uitbreiden – inkorten) in functie van het meetinstrument waarover zij beschikken.

		Referentiejaar (2007)	
		Mensuren	% tov de beschikbare capaciteit
Bijdrage aan federale opdrachten	Federale opdrachten		
	• Kredietlijn MFO 2 bis		
	• Deelname aan werking AIK (WGP, art 105 bis)		
	• Uitgevoerde controles in het kader van de reglementering mbt de privé beveiliging (MFO 4 punt 2.2)		
	• Deelname aan werking CIC (WGP, art. 96bis)		
	• ...		
	Bijdrage van de lokale politie aan prioriteiten NVP, volgens een geïntegreerde aanpak (samenwerking FedPol)		
	Federale vorderingen van de Minister BiZa (WGP art 64)		
	Subtotaal bijdrage aan federale opdrachten		
Lokale opdrachten	Wijkwerking		
	Onthaal		
	Interventie		
	Recherche		
	Slachtofferbejegening		
	Andere operationele diensten ²³		
	...		
	Bestede capaciteit aan actieplannen-projecten (veiligheid en leefbaarheid)		
	Bestede capaciteit aan actieplannen-projecten (dienstverlening en werking)		
	...		
	Subtotaal lokale opdrachten		
Strategie en beleid	Vorbereiding en ontwikkeling ZVP		
	Vorbereiding en ontwikkeling jaarbegroting		
	Andere...		
	Subtotaal strategie en beleid		
Management van medewerkers	Opdrachten / taken inzake beheer		
	Opleiding / training / ontwikkelen competenties		
	Andere...		
	Subtotaal management van medewerkers		
Management van middelen	Opdrachten / taken inzake beheer		
	Andere...		
	Subtotaal management van middelen		
Totale beschikbare zonale capaciteit			*100 %

* = 100 %, de totale beschikbare capaciteit, te weten: de totale capaciteit minus de onbeschikbare capaciteit (ziekte, verlof, detachering out)

²³ Wij verwijzen in dit verband naar het 3de evaluatieverslag van de Commissie « De Ruyver », die in haar aanbevelingen voorstelt een 7de basisfunctionaliteit « verkeer en verkeershandhaving » te voorzien.

HOOFDSTUK 3.

DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

Dit hoofdstuk definieert het strategisch beleid van de zone voor de periode 2009-2012 en omvat *de beargumenteerde bijdrage van een Excellente politiezorg aan integrale (maatschappelijke)*²⁴ veiligheid.

De politiebeleidskeuzes situeren zich ten eerste in het domein van « veiligheid en leefbaarheid » (externe oriëntering), om nadien de interne organisatie hierop verder af te stemmen in het domein « dienstverlening en werking ».

Elke beargumenteerde keuze wordt geconcretiseerd in een strategische doelstelling met een looptijd die gelijk is aan deze van het huidige plan.

Het zijn de lange-termijn doelen die we als politieorganisatie tegen 2012 willen bereiken om te verbeteren. Het is belangrijk dat een beperkt aantal realistische en haalbare strategische doelstellingen wordt geformuleerd, opdat deze effectief kunnen gerealiseerd worden en ertoe leiden dat we als politieorganisatie verbeteren en een optimale dienstverlening kunnen aanbieden. Alle geformuleerde doelstellingen, zowel met externe als interne weerslag, zijn hierbij even belangrijk.

Elke strategische doelstelling wordt vertaald in tweejaarlijkse (facultatief voor de gegadigden) en jaarlijkse (SMART) doelstellingen. Voor elke jaarlijkse doelstelling wordt een actieplan uitgeschreven (zie hoofdstuk 6). Hierin wordt de wijze beschreven waarop deze doelstelling zal gerealiseerd worden, door middel van een projectmatige aanpak, die eveneens een engagement binnen de reguliere werking noodzaakt.

In het actieplan wordt beschreven welke activiteiten, door wie, wanneer, op welke manier, met welke middelen en mensen worden uitgevoerd om de doelstelling te kunnen realiseren. De actieplannen dienen jaarlijks toegevoegd te worden aan het Zonaal Veiligheidsplan.

Het is van het grootste belang om een duidelijke coherentie of link te hebben tussen dit hoofdstuk en het vorige (scanning en analyse), gezien de beleidskeuzes het resultaat zijn van voorafgaand overleg binnen de zonale veiligheidsraad²⁵.

Het resultaat van dit overleg en de hier gemaakte beleidskeuzes wordt weergegeven in een besluitmatrix of argumentatiemodel. Binnen dit kader worden de strategische doelstellingen genegotieerd. In het argumentatiemodel worden ondermeer de strategische thema's van het Nationaal Veiligheidsplan in kaart gebracht, evenals de doelstellingen van het LIV én het parketbeleidsplan. Wanneer er desgevallend een lokale "niet-keuze" gemaakt wordt met betrekking tot een fenomeen/thema dat weliswaar in voornoemde bronnen wél werd weerhouden, of ook in het omgekeerde geval, dient dit beargumenteerd te zijn. (zie punt 2.3.1 laatste alinea). Aangezien deze matrix vrij uitgebreid kan zijn (meer dan één A4), kan er voor geopteerd worden deze in bijlage op te nemen.

3.1. De vorige strategische doelstellingen – evaluatie en te trekken lessen

Deze rubriek herneemt de strategische doelstellingen van de vorige cyclus²⁶ en vermeldt voor elk van hen de bereikte resultaten op strategisch niveau. Een uitgebreide eindevaluatie wordt hier zeker NIET mee bedoeld, enkel een gesynthetiseerde weergave. Eveneens worden hier de voornaamste getrokken / te trekken lessen vermeld.

Bijvoorbeeld :

Welke fenomenen werden weerhouden in het vorige plan ? (prioriteiten en/of aandachtspunten)

Welke aspecten van dienstverlening en werking werden weerhouden?

Welk was de geformuleerde globale doelstelling voor elk van hen?

Werden de vorige strategische doelstellingen gerealiseerd? (ja of neen)

In welke mate al dan niet?

Welke zijn hieruit de belangrijkste gevolgen?

Welke lessen trekken we hieruit? (teveel doelstellingen geformuleerd? Geen adequate globale indicatoren, wat de opvolging en evaluatie bemoeilijkte?)

²⁴ In de visietekst "Naar een Excellente politiezorg" wordt gekozen voor het begrip "maatschappelijke" veiligheid, omdat dit beter weergeeft dat de aanpak van veiligheid een zaak van veel betrokken maatschappelijke partners is, onder regie van de overheden. "Maatschappelijk" dekt in die zin zowel het begrip "integraal", als "geïntegreerd", af. De meeste bestaande teksten verwijzen echter naar het begrip "integrale" veiligheid.

²⁵ Art. 35 et seq. Wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S., 05 januari 1999.

²⁶ Betreft de strategische doelstellingen geformuleerd voor de prioriteiten en aandachtspunten van het ZVP 2005-2008

3.2. De strategische doelstellingen 2009-2012

3.2.1. Synthese van de argumentatie

De keuzes zijn het resultaat van een discussie gebaseerd op een argumentatiemodel/matrix, de synthese ervan, indien op één A4, kan hier geplaatst worden, indien meer gedetailleerd... in bijlage. Het argumentatiemodel is in feite een synthese van de hoofdstukken 1, 2 en 3.

3.2.2. De strategische doelstellingen

In deze rubriek worden lange termijn²⁷ doelstellingen opgenomen. Aan deze doelstellingen kunnen kritieke succesfactoren en randvoorwaarden worden gekoppeld. Anders gezegd: alle factoren die de realisatie van deze doelstellingen in de hand werken en faciliteren. Deze factoren zijn verbonden aan de organisatie van het korps (de organisatiegebieden van het EFQM managementmodel Politie België).

Het is juist deze koppeling tussen de doelstellingen en factoren die zal toelaten om de leden van de ZVR bewust te houden met betrekking tot de implicaties van de gemaakte keuzes.

Het staat buiten kijf dat de reguliere werking (met inbegrip van een reoriënteerbare capaciteit – zie punt 2.8) een noodzakelijke voorwaarde zal blijken te zijn voor het kunnen verwezenlijken van deze doelstellingen (*art 3 WGP: De geïntegreerde politiedienst waarborgt de overheden en de burgers een minimale gelijkwaardige dienstverlening over het gehele grondgebied van het Rijk*). Indien dus 1 of meer minimale normen voor de 6 basisfunctionaliteiten niet werden ingevuld (hoofdstuk 2), dient hier in eerste instantie verwezen te worden naar de geplande maatregelen in deze. Pas nadien kunnen de strategische doelstellingen geformuleerd worden in de verschillende externe en interne beleidsdomeinen. Voor de verwezenlijking van de strategische doelstellingen zal dienen aangetoond te worden (en nadien ook verantwoording hierover worden afgelegd) hoeveel reoriënteerbare en/of vooraf gereserveerde capaciteit zal aangewend worden en welk (personeels)kostenplaatje hieraan verbonden is. Een logisch gevolg hiervan is dat de ontwikkeling en de opvolging van de actieplannen een financieel luik zal dienen te omvatten, gezien de jaarlijkse begroting hieraan kan gekoppeld worden. Onrealiseerbare doelstellingen worden op deze wijze vermeden. Er dienen beargumenteerde keuzes gemaakt te worden, alles tegelijk aanpakken zal blijken teveel van het goede te zijn.

De indeling van de beleidskeuzes kan verschillend ingevuld worden, naargelang de lokale context.

Bv. beleidskeuzes gerangschikt

- volgens belanghebbenden,
- volgens domein: eerst extern (veiligheid en leefbaarheid), gevolgd door intern (dienstverlening en werking),...

Op de volgende pagina's volgt een voorbeeld van hoe deze rubriek zou kunnen vervolledigd worden:

²⁷ Facultatief: voor de zones die dit wensen, bestaat de mogelijkheid om ook doelstellingen op middellange termijn te formuleren, m.a.w. op tactisch niveau (2009-2010 en 2011-2012). In dit geval verdient het de voorkeur om dit in bijlage te voegen om dit hoofdstuk niet te zwaar te maken. Ook hier is het aangewezen de koppeling te maken met de kritieke succesfactoren en/of randvoorwaarden. Wat betreft de doelstellingen op korte termijn (jaarlijks), verwijzen we naar hoofdstuk 6 : Actieplannen en projecten.

Maatregelen/doelstellingen om te voldoen aan de minimale werkingsnormen (in voorkomend geval)

- Wijkwerking:
- Onthaal:
- Interventie:
- Slachtofferbejegening:
- Recherche en lokaal onderzoek:
- Handhaving openbare orde:

Enkele voorbeelden als mogelijke inspiratie en aanzet tot reflectie:

STRATEGISCHE DOELSTELLING (veiligheid en leefbaarheid):

WE WILLEN BIJDRAGEN TOT HET BEHEERSEN VAN HET FENOMEEN WONINGINBRAGEN IN ONZE ZONE

- LEIDERSCHAP
 - o Vrijmaken van de noodzakelijke capaciteit
 - o Erover communiceren en zodoende draagvlak creëren
 - o ...
- STRATEGIE EN BELEID
 - o Resultaatgericht actieplan opstellen in werkgroep adhoc
 - o Beeldvorming rond het fenomeen is efficiënt (ILP)
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS
 - o Specifieke opleiding voorzien
 - o Feedback geven over geboekte resultaat
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MIDDELEN
 - o Benodigde technische middelen voorzien
 - o Efficiënt beheer ICT middelen
 - o ...
- MANAGEMENT VAN PROCESSEN
 - o De doelstelling transversaal uitwerken
 - o ...
- PARTNERS
 - o Gemeentelijke diensten
 - o Techno-preventiedienst
 - o Parket
 - o ...
- WIJZE VAN OPVOLGING VAN DEZE STRATEGISCHE DOELSTELLING
 - o Indicatoren:
 - Aantal voltooide inbraken
 - Aantal pogingen
 - Algemeen onveiligheidsgevoel in deze materie
 - ...
 - o Wijze waarop – methode – tool:
 - ...
 - o Frequentie:
 - ...

STRATEGISCHE DOELSTELLING (veiligheid en leefbaarheid):**WE WILLEN BIJDRAGEN AAN DE BESTRIJDING VAN INTRAFAMILIAAL GEWELD**

- LEIDERSCHAP
 - o *De zonale veiligheidsraad is zich bewust van de noodzaak tot een multidisciplinaire aanpak van het fenomeen*
 - o ...
- STRATEGIE EN BELEID
 - o *Beeldvorming rond het fenomeen is efficiënt (ILP)*
 - o *Het actieplan is het resultaat van denkwerk van een multidisciplinaire werkgroep (ketengeoriënteerd).*
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS
 - o *De deontologische code is binnen ons korps de richtbaken voor het functioneren van alle medewerkers (empathie, luisterbereidheid, respect voor alle bevolkingsgroepen, correcte bejegening van slachtoffers, integriteit, ...)*
 - o *Alle medewerkers voelen zich betrokken bij de uitvoering*
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MIDDELEN
 - o *Voldoende budget voor specifieke training en opleiding*
 - o *Een adequaat meetinstrument*
- MANAGEMENT VAN PROCESSEN
 - o *Kwaliteitsopvolging voorzien in de (primaire en ondersteunende) processen*
 - o ...
- PARTNERS
 - o *Parket*
 - o ...
- WIJZE VAN OPVOLGING VAN DEZE STRATEGISCHE DOELSTELLING
 - o *Indicatoren:*
 - *Aantal opgestelde pv's ten opzichte van aantal meldingen*
 - *Aantal behandelde zaken parket*
 - ...
 - o *Wijze waarop – methode – tool:*
 - ..
 - o *Frequentie:*
 - ...

STRATEGISCHE DOELSTELLING (veiligheid en leefbaarheid):**WE WILLEN BIJDRAGEN TOT HET BEHEERSEN VAN DE VERKEERSONVEILIGHEID IN ONZE ZONE**

- **LEIDERSCHAP**
 - o *De zonale veiligheidsraad is zich bewust van de noodzaak tot een multidisciplinaire aanpak van het fenomeen*
 - o ...
- **STRATEGIE EN BELEID**
 - o *Beeldvorming rond het fenomeen is efficiënt (ILP)*
 - o *Verkeersveiligheidsovereenkomst of actieplan ontwikkelen*
 - o ...
- **MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS**
 - o *Adequate opleidingen*
 - o ...
- **MANAGEMENT VAN MIDDELEN**
 - o *Verkeersveiligheidsfonds*
 - o *Het doorgeven van kennis bevorderen (keep and share knowledge inside)*
 - o ...
- **MANAGEMENT VAN PROCESSEN**
 - o *De doelstelling transversaal uitwerken*
 - o ...
- **PARTNERS**
 - o *FOD Mobiliteit – FOD BIZA*
 - o *Gemeentelijke diensten*
 - o *Federale politie*
 - o *Vlaams Gewest (beheer infrastructuur)*
 - o ...
- **WIJZE VAN OPVOLGING VAN DEZE STRATEGISCHE DOELSTELLING**
 - o *Indicatoren:*
 - *Aantal verkeersongevallen (met doden/gekwetsten)*
 - *Aantal snelheidsovertredingen*
 - ...
 - o *Wijze waarop – methode – tool:*
 - ...
 - o *Frequentie:*
 - ...

STRATEGISCHE DOELSTELLING (dienstverlening en werking):**WE WILLEN HET GEDISCIPLINEERD UITVOEREN VAN DE OPDRACHTEN DOOR DE MEDEWERKERS VALORISEREN**

- LEIDERSCHAP
 - o Voorbeeldgedrag van de chefs
 - o Uniforme bejegening van alle medewerkers door alle chefs
 - o Goed functioneren van de dienst intern toezicht
 - o ...
- STRATEGIE EN BELEID
 - o Betrokkenheid van de medewerkers (BOT) bij de opmaak van het actieplan
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS
 - o De deontologische code is binnen ons korps de richtbaken voor het functioneren van alle medewerkers
 - o De evaluatieprocedure is niet het enige instrument om het gedisciplineerd uitvoeren van de opdrachten te valoriseren
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MIDDELEN
 - o Externe begeleiding van deskundige bij de opmaak van het actieplan
 - o ...
- MANAGEMENT VAN PROCESSEN
 - o Kwaliteitsopvolging voorzien in de (primaire en ondersteunende) processen
 - o ...
- PARTNERS niet relevant hier
- WIJZE VAN OPVOLGING VAN DEZE STRATEGISCHE DOELSTELLING
 - o Indicatoren:
 - Binnen de dienst intern toezicht worden alle dossiers met positieve en negatieve connotatie geregistreerd
 - ...
 - o Wijze waarop – methode – tool:
 - ...
 - o Frequentie:
 - ...

STRATEGISCHE DOELSTELLING (dienstverlening en werking):**WE WILLEN DE BETROKKENHEID VAN DE MEDEWERKERS VERHOGEN**

- LEIDERSCHAP
 - o Voorbeeldgedrag van de chefs
 - o Organiseren van gestructureerde feedback met het Parket
 - o ...
- STRATEGIE EN BELEID
 - o Betrokkenheid van de medewerkers bij de opmaak van het actieplan
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS
 - o Goed werk belonen
 - o Feedback en communicatie over tussentijdse evaluaties en resultaten (actieplannen)
 - o Uitvoeren MTO (motivatie en tevredenheid)
 - o ...
- MANAGEMENT VAN MIDDELEN
 - o Externe begeleiding van deskundige
 - o Het doorgeven van kennis bevorderen – kennis binnen de organisatie houden
 - o ...
- MANAGEMENT VAN PROCESSEN
 - o Taak uitwisseling
 - o Het procesgericht (transversaal) werken bekend maken en promoten
 - o ...
- PARTNERS
 - o Parket
 - o Externe deskundige
 - o ..
- WIJZE VAN OPVOLGING VAN DEZE STRATEGISCHE DOELSTELLING
 - o Indicatoren:
 - Resultaten MTO
 - ...
 - o Wijze waarop – methode – tool
 - ...
 - o Frequentie:
 - ...

HOOFDSTUK 4.

HET COMMUNICATIEBELEID

Een goede communicatie is voor elke organisatie essentieel: zonder een goede communicatie met haar omgeving kan de politie niet al haar doelstellingen verwezenlijken. Dat geldt voor externe communicatie met inwoners, bestuurlijke en gerechtelijke overheden, bedrijven en andere partners, maar zeer zeker ook voor de interne communicatie naar de eigen medewerkers.

Vandaar dat de werkgroep ervoor geopteerd heeft om het aspect communicatie in een apart hoofdstuk te voorzien. Dit bevordert de leesbaarheid van het plan.

Dit hoofdstuk handelt over de communicatie van **het politiebeleid** in de zone (ZVP, actieplannen en evaluatie(s)). Dit plan is als het ware het visitekaartje van de PZ, naast ondermeer het jaarverslag en de eindevaluatie. Het is een dynamisch plan, het is een plan dat leeft en beleefd wordt, m.a.w. het dient niet om in de kast te belanden als dode letter. Het aspect communicatie rond dit plan is dan ook geen eenmalig gegeven, maar eerder een constante inspanning. Transparantie en communicatie zijn in deze optiek een "natuurlijke reflex", eigen aan de cultuur van elk politieambtenaar.

Uit de scanning en analyse (politiebabbel - positiebepaling – zelfevaluatie) kan echter blijken dat er met betrekking tot "communicatie" in het algemeen, dus breder dan enkel over het politiebeleid (extern of intern) een ruimte is voor verbetering of optimalisatie. In voorkomend geval wordt hiermee rekening gehouden bij het bepalen van de beleidsdoelstellingen op het gebied van dienstverlening en werking. In hoofdstuk 2 (scanning en analyse) wordt dit dan beschreven en in hoofdstuk 3 kunnen eventuele doelstellingen hierrond worden ondergebracht.

4.1. Externe communicatie

4.1.1. Te trekken lessen over de externe communicatie van het politiebeleid 2005-2008

4.1.2. Intenties betreffende de externe communicatie van het politiebeleid 2009-2012

Voorbeeldtabel:

BELANGHEBBENDE	INTENTIES
Bestuur en financiers (overheden-opdrachtgevers)	
...	
Klanten - dienstenafnemers	
...	
Partners en leveranciers	
...	
Medewerkers	Zie volgend punt
Maatschappij	
...	
Bestuur en financiers	
...	

4.2. Interne communicatie

4.2.1. Te trekken lessen over de interne communicatie van het politiebeleid 2005-2008

4.2.2. Intenties betreffende de interne communicatie van het politiebeleid 2009-2012

Voorbeeldtabel:

BELANGHEBBENDE	INTENTIES
Medewerkers	
...	

HOOFDSTUK 5.

GOEDKEURING VAN HET PLAN

5.1. Verbeteren en vernieuwen

Naar aanleiding van de vorige beleidscyclus, en in het bijzonder de goedkeuringsprocedure van het ZVP 2005-2008, hebben de betrokken federale overheden, mogelijk een aantal opmerkingen en/of suggesties geformuleerd ter verbetering en/of optimalisatie van het plan.

Om deze spiraal van continu verbeteren en vernieuwen extra te duiden, is het van belang om deze eventuele opmerkingen en/of suggesties hier te hernemen, met de sindsdien getroffen maatregelen en/of initiatieven hieraan gekoppeld.

Dit kan zeer synthetisch onder tabelvorm worden weergegeven. Voorbeeld hierna.

Opmerkingen en/of suggesties Federale Overheidsdiensten (ZVP 2005-8)	Genomen initiatieven/maatregelen om hieraan te verhelpen

5.2. Goedkeuring

Idealiter ondertekenen alle leden van de zonale veiligheidsraad dit plan voor goedkeuring, met de bedoeling duidelijk aan te tonen dat het de resultante is van het geïntegreerd denken en handelen van de verschillende partners in de ZVR.

Onderstaande tabel wordt bij wijze van voorbeeld weergegeven:

Voor kennisname van het bovenstaande & voor akkoord over het huidige zonaal veiligheidsplan	
Datum zitting :	
Leden van de Zonale Veiligheidsraad	HANDTEKENING
Burgemeester-voorzitter	
Procureur des Konings	
Burgemeester	
Burgemeester	
Korpschef	
DirCo	
ANDERE PARTNER (vb. preventieambtenaar, Dirjud,...)	
...	

HOOFDSTUK 6.

ACTIEPLANNEN EN PROJECTEN²⁸

²⁸ Deze rubriek wordt jaarlijks aangevuld. Gezien het ZVP een dynamisch plan is, dienen de jaarlijkse actieplannen en alle navolgende wijzigingen aan het ZVP, eveneens toegestuurd te worden aan dezelfde instanties als het originele plan.

VERSPREIDINGSLIJST²⁹

²⁹ In deze rubriek komt de lijst van bestemmingen.

BIJLAGEN³⁰

³⁰ De bijlagen bevatten alle documenten en nuttige en aangewende documentatie ter verklaring van de gemaakte keuzes. Bijvoorbeeld: bibliografie, lijst afkortingen, lexicon, gedetailleerd organogram, LIVplan, Parketbeleidsplan, voorbereidende documenten (scanning en analyse,...)