

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Aanwezig: Vera Celis – burgemeester Geel – voorzitter
Tine Gielis – burgemeester Laakdal
Nele Geudens – burgemeester Meerhout
Dirk Van Aerschot – korpschef
Carolien Roofthoofd – strategisch coördinator
Roel Caels – bijzonder rekenplichtige voor agendapunten 2 tot en met 4
Sabine Beysen – boekhoudster voor agendapunten 2 tot en met 4
Els Vandevenne – politiesecretaris
Griet Ceusters, Emmanuel Dox en vertrouwenspersoon Hermelinde Degeest,
Benny Eyckmans, Dirk Kennis, Hanne Lintermans, Lea Neyens, Bob Nysmans,
Marlon Pareijn, Christiana Rutten, Frans Tielemans, Mathias Van Braband, Theo
Vandeweyer, Tinne Vangeel, Timmy Vanuytsel, Pieter Verhesen, Niels Vermeulen,
Ivan Wartel – politieraadsleden

Verontschuldigd: Jeroen Helsen, Elhasbia Zayou

OPENBARE ZITTING – POLITIERAAD 21 DECEMBER 2022

De voorzitter opent de openbare zitting van de vergadering om 20:00 uur.

1. Notulen openbare zitting 4/10/2022 – goedkeuring

De notulen van de openbare zitting van de politieraad van 4 oktober 2022 worden unaniem goedgekeurd.

2. Goedkeuring begrotingswijziging 2022-01 door de gouverneur – kennisgeving

Motivering

De begrotingswijziging 2022-01 werd op de politieraad van 4 oktober 2022 goedgekeurd.

Met de brief van 28 oktober 2022 keurde de dienst Toezicht Lokale Politie van de gouverneur de eerste begrotingswijziging van 2022 goed.

Besluit

Enig artikel

De politieraad neemt unaniem kennis van de goedkeuring van de begrotingswijziging 2022-01 door de dienst Toezicht Lokale Politie van de gouverneur.

3. Begrotingswijziging 2022-02 – goedkeuring

Motivering

- Art. 71 en volgende van de Wet op de Geïntegreerde Politie, gestructureerd op twee niveaus van 7 december 1998, houdende begroting en begrotingswijzigingen
- Het advies van de financiële adviescommissie
- Het voorstel van het politiecollege

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Argumentatie

Een normale begrotingswijziging dient doorgevoerd te worden voor het inschrijven en wijzigen van uitgaven en ontvangst kredieten in de gewone en in de buitengewone dienst.

Syntheseverslag

GEWONE DIENST		SAMENVATTINGSTABEL BEGROTINGSWIJZIGING 2022-2			
		Volgens de oorspronkelijke begroting of de vorige wijziging	Verhoging +	Verlaging -	Na de voorgestelde wijziging
Alq. resultaat begrotingsrekening		-	-	-	-
Resultaat begrotingsrekening (geraamd /definitief) (*)	2021	362.703,00	0,00	0,00	362.703,00
Alq. resultaat begrotingsrekening (geraamd /definitief) (*)	2021	0,00	0,00	0,00	362.703,00
Begrotingswijziging	2022-2				
Ontvangsten van het eigen dienstjaar		14.324.104,00	313.127,00	0,00	14.637.231,00
Uitgaven van het eigen dienstjaar		15.539.282,00	184.611,00	0,00	15.723.893,00
Ontvangsten vorige jaren		693.609,00	0,00	42.721,00	650.888,00
Uitgaven vorige jaren		0,00	0,00	0,00	0,00
Ontvangsten overboekingen		158.866,00	0,00	0,00	158.866,00
Uitgaven overboekingen		0,00	85.795,00	0,00	85.795,00
Geraamd resultaat van de begroting	2022	0,00	0,00	0,00	-362.703,00
Geraamd algemeen begrotingsresultaat	2022				0,00

BUITENGEWONE DIENST		SAMENVATTINGSTABEL BEGROTINGSWIJZIGING 2022-2			
		Volgens de oorspronkelijke begroting of de vorige wijziging	Verhoging +	Verlaging -	Na de voorgestelde wijziging
Alq. resultaat begrotingsrekening		-	-	-	-
Resultaat begrotingsrekening (geraamd /definitief) (*)	2021	0,00	208.741,00	0,00	208.741,00
Alq. resultaat begrotingsrekening (geraamd /definitief) (*)	2021	0,00	0,00	0,00	208.741,00
Begrotingswijziging	2022-1				
Ontvangsten van het eigen dienstjaar		500.000,00	7.935,00	0,00	507.935,00
Uitgaven van het eigen dienstjaar		716.676,00	125.300,00	-165.060,00	676.916,00
Ontvangsten vorige jaren		0,00	0,00	0,00	0,00
Uitgaven vorige jaren		0,00	0,00	0,00	0,00
Ontvangsten overboekingen		0,00	0,00	0,00	0,00
Uitgaven overboekingen		0,00	39.760,00	0,00	39.760,00
Geraamd resultaat van de begroting	2022	0,00	0,00	0,00	-208.741,00
Geraamd algemeen begrotingsresultaat	2022				0,00

Besluit

De politieraad beslist met 91,25 % voor – 0 tegen – 0 onthoudingen:

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Artikel 1

De tweede begrotingswijziging van 2022 wordt goedgekeurd.

Artikel 2

De gemeentelijke toelagen voor de gewone dienst en buitengewone dienst ondergaan geen wijzigingen t.o.v. de oorspronkelijke begroting 2022.

4. Begroting 2023 – goedkeuring

Motivering

De financiële adviescommissie heeft in haar zitting van 25 november 2022 advies uitgebracht aan het politiecollege in verband met de inhoud, de wettelijkheid en de te verwachten financiële weerslag van de begroting 2023.

Het politiecollege besliste in zitting van 14 december 2023 dit ontwerp van begroting voor 2023 voor vaststelling en goedkeuring voor te leggen aan de politieraad.

Juridische grond

- De wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, art. 11 en 33 die de bevoegdheid voor deze principiële beslissing bij de politieraad legt;
- Het koninklijk besluit van 5 september 2001, houdende het Algemeen Reglement op de Politie Comptabiliteit (ARPC);
- Met het advies van de financiële begrotingscommissie werd rekening gehouden.

Argumentatie en financiële gevolgen

De begroting 2023 voor de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout dient goedgekeurd te worden om de werking ervan niet in het gedrang te brengen.

De drie gemeenten hebben de dotatie aan de politiezone opgenomen in de begroting die ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de respectievelijke gemeenteraden.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Totalen per economische groep:

Gewone Begroting		Ontvangsten	
60 G.O. PRESTATIES			165.405
61 G.O. OVERDRACHTEN			15.778.431
62 G.O. SCHULD			44.598
Totaal G.O.			15.988.434
		Uitgaven	
70 GU PERSONEEL			14.907.687
71 GU WERKING			1.993.026
72 GU OVERDRACHTEN			63.800
7X GU SCHULD			626.728
Totaal G.U.			17.591.241
Saldo G.D			-1.602.807
Overboekingen saldo			39.508
Vorige jaren saldo			1.211.749
Saldo begroting 2022			351.550
Algemeen saldo G.D.			-351.550
Begrotingsresultaat G.D.			-
Buitengewone Begroting		Ontvangsten	
80 BO OVERDRACHTEN			559.700
81 BO INVESTERINGEN			0
82 BO SCHULD			0
Totaal B.O.			559.700
		Uitgaven	
91 BU INVESTERINGEN			584.510
Totaal B.U.			584.510
Saldo B.D			24.810
Overboekingen saldo			24810
Algemeen saldo B.D.			0

Besluit

Enig artikel

De politieraad keurt de begroting 2023 voor de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout goed met 91,25 % voor – 0 tegen – 0 onthoudingen.

5. Aangepaste personeelsformatie – goedkeuring

Situatieschets

Het is de politieraad die de personeelsformatie goedkeurt op basis van een voorstel van het politiecollege en de korpschef en na advies van het basisoverlegcomité met de vakbonden. De personeelsformatie van een politiezone omvat het maximale aantal statutaire voltijds equivalenten (VTE) in elke gradengroep, al dan niet gespecialiseerde functies, zowel in het operationeel als in het administratief en logistiek kader, die nodig zijn om het zonaal veiligheidsplan te realiseren. Op 1 oktober 2019 nam de politieraad kennis van het zonaal veiligheidsplan 2020-2025.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

In 2019 werd een uitgebreid en gedetailleerd personeelsbehoeftenplan opgesteld met het oog op het realiseren van het zonaal veiligheidsplan 2020-2025.

Op 19 november 2019 keurde de politieraad volgende personeelsformatie goed:

Totaal aantal medewerkers: 157 VTE			
Politieambtenaren:	125	Administratieve medewerkers:	32
Hoofdofficier:	1		
Officier:	6	CALog Niv A:	6
		CALog Niv A met specialisatie:	1
Middenkader:	20	CALog Niv B:	4
Middenkader met specialisatie:	4	CALog Niv B met specialisatie:	5
Basiskader:	94	CALog Niv C:	15
		CALog Niv C met specialisatie:	1

Bij de personeelsformatie horen ook de functiebeschrijvingen, die formeel moeten goedgekeurd worden.

Nieuwe ontwikkelingen

Sinds de goedkeuring van de personeelsformatie op 19 november 2019 zijn tal van nieuwe ontwikkelingen op het pad van de politiezone gekomen waarmee verder dient rekening gehouden te worden.

- Een aanslepend en nijpend probleem bij het team meldkamer/onthaal was de directe aanleiding om structurele oplossingen te zoeken op korte en middellange termijn. De problematiek is samen te vatten als:
 - structureel tekort aan medewerkers;
 - toename aantal gespecialiseerde taken (o.a. cybercrime, ANPR-hits, camerabewaking, ...);
 - toename navolgend onderzoek.
- Meer, complexer en gespecialiseerder werk, met minder of gelijkblijvende capaciteit, doet de werkdruk binnen de gehele politiezone stijgen:
 - taken en opdrachten, inclusief het aantal overlegmomenten met diverse veiligheidspartners, blijven toenemen (vb Family Justice Center, Zorgcentrum seksueel geweld, project SAMEN, gegevensbescherming en privacywetgeving, bestuurlijke handhaving, ...);
 - de complexiteit van het werk blijft toenemen (vb aangiftes cybercrime, procedures inbeslagnames, domiciliefraude, bestuurlijke handhaving, ...);
 - de vraag naar specialisatie wordt steeds groter (vb cybercrime, gegevensbescherming, dierenwelzijn, domiciliefraude, sociale fraude, bestuurlijke handhaving, ...).
- De digitalisering bij de geïntegreerde politie is op volle snelheid aan het komen. (het volledige Office 365-pakket, aanpassingen ISLP, PACOS, Focus, WOCODO, PatLoc, I+Belgium, TANK, VIC2, AMS, camera's (traject – ANPR – bewaking) en zal alleen maar verder toenemen met alle nieuwe projecten die nog in de pijplijn zitten voor justitie en de geïntegreerde politiedienst.
- De federale politie zal werk maken van een grondige reorganisatie omdat zij niet meer de financiële middelen heeft om alle taken uit te voeren, waardoor zonder enige twijfel bijkomende opdrachten naar de lokale politie zullen doorgeschoven worden in de nabije toekomst.
- Een structurele samenwerking met naburige politiezones werd voorzichtig op gang gebracht. Fusies van politiezones zijn aan de orde en wellicht nog een kwestie van tijd en opportuniteiten. Ook in dat raam moet vooruitgekeken worden met het oog op strategische aanwervingen.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Al deze factoren hebben aanleiding gegeven tot een grondige denkoefening over de organisatiestructuur en de werking van de politiezone op korte en middellange termijn en tot tussentijdse maatregelen om aan de grootste noden te voldoen.

De concrete redenen voor de aanpassing

Volgende redenen hebben aanleiding gegeven tot een tussentijdse herziening van het personeelsbehoefteplan 2020-2025 om het zonaal veiligheidsplan te kunnen blijven uitvoeren:

- de recente oprichting van het team Cybercrime en Navolgend Onderzoek (CNO), dat zowel de werklast op het vlak van navolgend onderzoek bij het team onthaal moet wegnemen als de prioriteit cybercrime beter moet aanpakken, moet nog geformaliseerd worden aan de hand van de functieprofielen;
- voor het team onthaal is verder naar een structurele oplossing gezocht, door de functies van meldkamer en het opnemen van aangiften te splitsen, met de bijhorende nieuwe functieprofielen;
- voor het team faciliteiten en administratie-ICT dient de omzetting van de functie van een consultant-ICT naar hoofdinspecteur (HINP) nog geformaliseerd te worden, die nodig was om ondersteuning te bieden aan alle medewerkers op het vlak van de digitalisering die bij de geïntegreerde politie pas op volle snelheid aan het komen is. (het volledige Office 365-pakket, aanpassingen ISLP, PACOS, Focus, WOCODO, PatLoc, I+Belgium, TANK, VIC2, AMS, camera's (traject – ANPR – bewaking));
- de politiezone is sinds eind 2021 een klasse 3-zone geworden met meer dan 150 medewerkers in dienst, wat onder meer de versterking van een beperkt aantal strategisch belangrijke functies rechtvaardigt;
- de impact van de corona-pandemie, zowel op het vlak van leiderschap en werking als op het vlak van de desastreuze financiële weerslag voor de federale en lokale overheden, die de politiezones van de nodige budgetten moeten voorzien, moet aanzetten om steeds te blijven sleutelen aan de betaalbaarheid van de politie;
- de 12-urendiensten en het flexwerk werden ondertussen ingevoerd met een impact op flexibiliteit en beschikbaarheid;
- de voornemens van de federale regering om de NAVAP-regeling te laten uitdoven heeft op middellange termijn een impact op de inzet van oudere operationele collega's in het raam van 'werkbaar werk'. De urgentie daartoe bestond tot nu toe niet. Dit noodzaakt de politie tot het inpassen van 'bufferfuncties' in de personeelsformatie die pas ingevuld worden als daartoe werkelijk nood bestaat. De uitdoving van de NAVAP-regeling heeft ook een stijgende kost voor de gemeenten op termijn tot gevolg;
- de blijvende vraag naar meer politie op straat, zoals opnieuw blijkt uit de Veiligheidsmonitor 2021, zet ons aan om het operationeel kader licht uit te breiden ten koste van het administratief en logistiek kader;
- verdere optimalisatie en vooral flexibilisering van het werk die noodzakelijk zijn om de ambities van het zonaal veiligheidsplan te realiseren, zijn moeilijk realiseerbaar met het strikte concept van 'personeelsformatie' zoals dat bij de geïntegreerde politie sinds de politiehervorming en nog steeds van toepassing is en de strikte normen die gehanteerd worden bij de verhouding tussen aantal inspecteurs, hoofdinspecteurs en officieren, die ons dwingen om de personeelsformatie met een officier en een hoofdinspecteur uit te breiden om de verschuiving van administratief en logistiek kader naar operationeel kader mogelijk te maken;
- de evoluties op het vlak van personeelsformatie en aanwervingen in naburige politiezones met het oog op structurele samenwerking en eventuele fusies op termijn noodzaakt ons tot het versterken

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

van enkele van onze eigen strategische functies op de sterke punten van onze politiezone die we kunnen inbrengen en ter beschikking stellen bij een eventuele samenwerking en/of fusie;

- de 'war for talent' groeit exponentieel binnen de politie en tussen de politiezones onderling. In het kader van een gedegen retentiebeleid, naast een uitgebouwd aanwervingsbeleid, is één van de maatregelen om enkele strategische functies van administratieve medewerkers te verstevigen.

Uitgangspunten

Voor deze denkoefening werd bovendien vertrokken van onder meer volgende organisatorische uitgangspunten:

- De politie moet er zijn wanneer ze er moet zijn.
- Afwisseling in het werk is belangrijk voor het welzijn en de motivatie.
- De aantrekkelijkheid van de zone en de job moet behouden blijven.
- Het gebiedsgebonden werken, met het oog op een gelijkwaardige dienstverlening en een sterke lokale verankering, moet behouden blijven.
- De politie-inzet moet betaalbaar blijven.

Personeelsbehoeften en gewenst organogram

De motivering van de personeelsbehoeften en het gewenst organogram op basis van bovenstaande motivering werd als bijlage aan dit besluit aan de politieraadsleden ter kennis gebracht.

Financiële gevolgen

Het was de bedoeling om de personeelsformatie van 2019 stapsgewijs volledig in te vullen afhankelijk van de financiële mogelijkheden. De financiële situatie van de federale en lokale overheden na de corona-pandemie maken die invulling bijzonder moeilijk. Zie de bezettingsgraad op dit ogenblik van slechts 111,6 operationele en 26,2 administratieve functies.

Ondanks de uitbreiding van 157 naar 159 VTE in het huidige voorstel, omdat omwille van de strikte normen een officier en een hoofinspecteur moesten worden toegevoegd om de verschuiving van administratieve naar extra operationele functies waar te maken, was het de bedoeling om de personeelskost van deze nieuwe formatie niet te verhogen t.o.v. de personeelsformatie van 2019. Omwille van die afhankelijkheid van de federale en gemeentelijke dotaties om de personeelsformatie in te vullen en de huidige budgettaire beperkingen en omdat redelijk wat functies uitdovend zullen worden aangepast, is een exacte en gedetailleerde financiële vergelijking tussen de personeelsformatie van 2019 en de voorgestelde personeelsformatie moeilijk en weinig relevant en betrouwbaar.

Om de globale personeelskost te ramen en een vergelijking te maken tussen de bestaande en de voorgestelde personeelsformatie werd daarom een simulatie gemaakt van de huidige en de voorgestelde formatie, waarbij die volledig zou ingevuld zijn op basis van een gemiddelde anciënniteit van 10 jaar van alle medewerkers. In deze raming werden onder meer niet opgenomen:

- Vergoedingen (weekend – bereikbaar en terugroepbaar – nachturen - recherchevergoeding - overuren)
- Verplaatsingskosten
- Diverse vergoedingen en toelagen
- Presentiegelden raadsleden (die ook tot de personeelskost worden gerekend)
- Premies voor arbeidsongevallenverzekering
- Bijdrage aan arbeidskundige dienst

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Omdat al deze, meestal variabele kosten, niet zijn opgenomen in de raming, omdat de individuele kost per medewerker afhangt van de werkelijke anciënniteit en niet van een gemiddelde anciënniteit en omdat de raming gebaseerd is op cijfers van voor de indexeringen van 2022 van in totaal meer dan 10%, wijkt de simulatie af van de werkelijke personeelskost die in de begroting 2023 werd voorzien, namelijk 15.364.207,21 euro

Wanneer de personeelsformatie van 2019 volledig zou zijn ingevuld, bedraagt de raming van de personeelskost op basis van de hoger vermelde parameters: 12.123.251 euro

Wanneer het voorstel van personeelsformatie 2022 volledig zou zijn ingevuld, bedraagt de raming van de personeelskost: 12.345.670 euro.

Daarvan moeten echter volgende bruto personeelskosten afgetrokken worden:

- officier: 115.587 euro (wordt minstens tijdelijk niet ingevuld)
- hoofdinspecteur: 86.211 euro (wordt minstens tijdelijk niet ingevuld)
- onderhoudsmedewerker: 41 048 euro
- 0,5 VTE bijzonder rekenplichtige bij uitbesteding: 70.519 euro
- 0,5 VTE jurist-DPO bij uitbesteding: 51.508 euro

Op die manier bedraagt de raming van de voorgestelde formatie: 11.980.797 euro, of een vermindering van 142.464 euro t.o.v. de raming van de volledig ingevulde personeelsformatie van 2019. Zelfs zonder de aftrek van de kost voor uitbesteding van de bijzonder rekenplichtige en de jurist/DPO zou de kostprijs van de nieuwe personeelsformatie nog lager liggen dan die van 2019.

Juridische grond

- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.
- Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, art. 6 tot en met 10.
- Wet van 1 maart 2007 houdende diverse bepalingen, titel XI, hoofdstuk 3.
- 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 kader van de lokale politie.
- Koninklijk besluit van 7 december 2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie.
- Koninklijk Besluit van 23 maart 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.
- Ministeriële omzendbrief PLP 10 van 9 oktober 2001 over de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking.
- Ministeriële omzendbrief PLP 12 van 8 oktober 2001 betreffende de rol van de gouverneurs in het raam van het algemeen specifiek toezicht.
- Ministerieel Besluit van 5 juni 2007 betreffende de weging van de functies van het niveau A van het administratief en logistiek kader van de politiediensten.
- Omzendbrief GPI 60 van 5 juni 2007 betreffende de weging van de functies van het niveau A van het administratief en logistiek kader van de politiediensten.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Formatienormen vastgelegd in wetten, koninklijke besluiten en rondzendbrieven

Het voorstel tot aangepaste personeelsformatie voldoet aan de volgende formatienormen, die soms bindend, dan weer aanbevolen zijn:

- Het minimaal effectief voor de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout wordt voor het operationeel kader op 107 en voor het administratief en logistiek kader op 9 vastgesteld (KB van 5.9.2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de lokale politie).
- De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel kader van het lokale politiekorps (KB van 7.12.2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie):
 - Zonder dat het totaal aantal betrekkingen in de formatie van de agenten van politie hoger is dan 15% van de formatie van het operationeel kader;
 - Zonder dat het totaal aantal betrekkingen in het middenkader lager is dan 25% en hoger is dan 33% van de formatie van het basiskader van het operationeel kader;
 - Zonder dat het totaal aantal betrekkingen van het officierenkader lager is dan 25% en hoger is dan 33% van de formatie van het middenkader van het operationeel kader.
- Het aantal wijkagenten bedraagt minimaal 1 per 4000 inwoners. (Ministeriële omzendbrief PLP 10 van 9 oktober 2001 over de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking.)
- De te besteden capaciteit aan de basisfunctie recherche moet minstens 7% en voor de basisfunctie verkeer minstens 8% bedragen.
- Het minimaal effectief van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie moet 15 tot 20% van het effectief van het operationeel personeel bedragen. (KB van 5.9.2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie)
- In de ministeriële rondzendbrief CP2 wordt gesteld dat het administratief en logistiek kader minimaal 16% moet bedragen van het totale personeelskader.
- Voor het administratief personeel bedraagt het aantal medewerkers van niveau A minimum 3% van de formatie van niveaus B, C en D samen. (KB van 7.12.2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie)
- Het administratief en logistiek kader bestaat uit vier niveaus: A, B, C en D.
- Conform de voorschriften van de rondzendbrief PLP1 van 4 oktober 2000, moet elke politiezone een informaticacel oprichten bestaande uit één of meerdere technische beheerders, in functie van de omvang van hun informaticapark. De voorgestelde norm is één technisch beheerder (voltijds) per 100 werkposten. Verder is het aangewezen om één VTE aan te werven per schijf van 100 aanvullende werkplaatsen. Indien een politiezone materieel in de onmogelijkheid verkeert om een eigen informaticacel op te richten, kan ze, om het beheer van haar informaticapark te verzekeren:
 - een akkoord sluiten met andere zones om aan de technische beheerders van de andere zone(s) toe te laten in haar informaticastructuur tussenbeide te komen;
 - een beroep doen op één van de privé-partners die erkend zijn door DGS (Application Service Provider, of ASP) om deze onderhoudsfunctie te verzekeren.

Weging functies niveau A

De wet van 1 maart 2007 en het Koninklijk Besluit van 23 maart 2007 stellen de principes vast van de nieuwe CALog loopbaan en wijzigen een geheel van punctuele statutaire aspecten betreffende dit personeel. Meer in het bijzonder regelt het Ministerieel Besluit van 5 juni 2007 het systeem van de weging van de functies van het niveau A van het administratief en logistiek kader van de politiediensten en de omzendbrief van 5 juni 2007 voorziet de richtlijnen voor de uitvoering van dit ministerieel besluit.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

De reglementering voorziet dat de functies van het administratief en logistiek kader van niveau A voor weging worden voorgelegd aan een 'wegingscommissie' bij de federale politie (DGR/DRP). Deze wegingscommissie geeft een niet-bindend advies.

De toepassing van dit wegingsysteem heeft als einddoel de toewijzing van een klasse aan elke CALog functie niveau A volgens het gewicht van deze functie binnen de organisatie. Het gewicht van de functie is verbonden aan twee dimensies, zijnde de omkadering en de bijdrage. Op elk van deze assen bevinden zich 4 niveaus in stijgende lijn. Elk niveau wordt begrensd door een minimale en een maximale waarde. Wanneer ze worden gekruist, leveren die 2 x 4 niveaus, 16 mogelijke combinaties op. Met elk van deze 16 combinaties is één van de 5 klassen van niveau A verbonden. Om de weging op een eenvormige manier te kunnen uitvoeren binnen de geïntegreerde politie werden standaardfiches ontwikkeld.

De bekleder van de functie wordt ingeschaald in de basisloonschaal van de klasse met een loonschaalanciënniteit gelijk aan nul tenzij betrokkene door anciënniteit al een loonschaal genoot gekoppeld aan een hogere klasse.

Adviseur klasse 2-ICT-verantwoordelijke

Situering ICT-verantwoordelijke

In de personeelsformatie van 2019 werden twee administratief medewerkers niveau B en een administratief medewerker niveau C voorzien voor het team TFA/ICT.

De talloze ontwikkelingen op het vlak van ICT binnen de geïntegreerde politie en de weerslag daarvan op de lokale politiezones hebben geleid tot een veel grotere verantwoordelijkheid van de ICT-verantwoordelijke.

Een wegingsvoorstel werd bezorgd aan de wegingscommissie van DGR/DRP.

De wegingscommissie adviseerde gunstig voor het toekennen van de klasse 2 aan de adviseur ICT.

Het wegingsadvies van DGR/DRP wordt als bijlage ter kennis gebracht van de politieraadsleden.

Adviseur klasse 3-bijzonder rekenplichtige

Situering bijzonder rekenplichtige

Sinds november 2001 voerde de ontvanger/financieel directeur van de stad Geel de functie uit van bijzonder rekenplichtige voor de politiezone.

Deze bijzonder rekenplichtige voor de politiezone was ook financieel beheerder van de stad Geel, voormalig financieel beheerder van de brandweer Geel en ook financieel beheerder bij de opstart van de hulpverleningszone Kempen en bij de samensmelting van de stadsdiensten en het OCMW van de stad Geel. Deze combinatie van verschillende opdrachten en mandaten was niet langer houdbaar. Zowel door de politiezone als door de brandweer werd een grotere betrokkenheid en aanwezigheid vereist van een bijzonder rekenplichtige.

Voor de politiezone waren er in 2016 enkele mogelijkheden:

- Een beroep doen op een financieel beheerder van een andere gemeente;
- Een beroep doen op een bijzonder rekenplichtige van een andere politiezone;
- Een Calog Niv A aanwerven en aanstellen als bijzonder rekenplichtige, met de mogelijkheid tot deeltijdse uitbesteding aan andere politiezones;
- In samenspraak met de hulpverleningszone, gelet op de gemeenschappelijke huisvesting, op de gelijklopende wetgeving, op het gebruik maken van hetzelfde boekhoudprogramma, ... een gemeenschappelijke bijzonder rekenplichtige aanstellen.

In overleg tussen de bijzonder rekenplichtige, de zonechef van de hulpverleningszone en de korpschef van de politiezone werden alle mogelijke pistes bekeken. Op 2 februari 2016 besliste de politieraad om

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

op zoek te gaan naar een nieuwe bijzonder rekenplichtige die halftijds in de politiezone en halftijds in de hulpverleningszone Kempen zou tewerkgesteld worden. De hulpverleningszone Kempen zou het voortouw nemen in de procedure tot het zoeken van een nieuwe bijzonder rekenplichtige.

Naar analogie met ministeriële omzendbrief PLP11 werd aan alle financieel directeurs van de gemeenten en OCMW's binnen de hulpverleningszone Kempen meegedeeld dat de functie van bijzonder rekenplichtige vacant is. De politieraad kan een beroep doen op een personeelslid van een al dan niet tot de politiezone behorende gemeente dat voldoet aan de voorwaarden om in zijn gemeente benoemd te worden tot financieel beheerder. Er waren geen kandidaten. Er kan ook een beroep gedaan worden op een gewestelijk ontvanger. De gewestelijke ontvangers, een uitdovend kader, zijn ondergebracht bij de Vlaamse administratie.

In de zitting van 24 januari 2018 keurde het politiecollege de detachering (startdatum 1 februari 2018) van een gewestelijke ontvanger, voor 50% naar onze politiezone goed. De andere 50% werd hij ingezet bij de hulpverleningszone Kempen. De politieraad aanvaardde het ontslag van de voormalige bijzonder rekenplichtige en wees op 6 februari 2018 de gewestelijke ontvanger aan als bijzonder rekenplichtige van de politiezone met als ingang 1 maart 2018.

In 2019 werd een wegingsvoorstel voor de functie van bijzonder rekenplichtige ingediend bij de directie van personeel van de federale politie. Het wegingsadvies stelde een niveau A - klasse 2 voor. Op de goedgekeurde personeelsformatie van 2019 werd één plaats voorzien voor bijzonder rekenplichtige, adviseur met als klasse 2.

In 2019 werd het functieprofiel van bijzonder rekenplichtige opgesteld en goedgekeurd door de politieraad. De functie werd toen ingedeeld in een klasse 2.

Op 12 november 2020 besliste het politiecollege tot stopzetting van het detacheringscontract met de gewestelijke ontvanger. Zo vroeg het politiecollege aan de Vlaamse overheid om het contract op 1 december 2020, met een opzegtermijn van 3 maanden, eenzijdig te verbreken zoals voorzien in artikel 10 van het contract. De politieraad nam kennis van de beëindiging van het contract en onthief hem uit zijn rol als bijzonder rekenplichtige sinds 1 januari 2021.

Een protocol tussen de politiecolleges van de politiezone Kempenland en Geel-Laakdal-Meerhout wordt afgesloten, waarbij één medewerker bijzonder rekenplichtige niveau A – klasse 2, vanuit de politiezone Kempenland ter beschikking wordt gesteld aan de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout met ingang vanaf januari 2021.

Wegingsadvies

Een nieuw wegingsvoorstel voor het toekennen van de klasse 3 aan de functie van bijzonder rekenplichtige werd voorgelegd aan de wegingscommissie van DGR/DRP. Het wegingsadvies van DGR/DRP wordt als bijlage ter kennis gebracht van de politieraadsleden.

Onder gezag van het politiecollege

In het wegingsadvies van de directie van personeel van de federale politie (DGR/DRP) wordt op de as "BIJDRAGEN" een mindering van punten toebedeeld aan het criterium "hiërarchie in stijgende lijn". De beoordeling die DGR/DRP hieraan geeft is dat de bijzonder rekenplichtige rapporteert aan de korpschef. In het wegingsvoorstel, opgesteld door de politiezone, wordt vermeld dat de bijzonder rekenplichtige rekenschap aflegt aan de politieke overheid.

De weging door de wegingscommissie is op dit punt manifest foutief.

In 2019 werd een eerste keer een wegingsvoorstel door de politiezone ingediend voor de functie van bijzonder rekenplichtige. Het wegingsadvies van de directie van personeel van de federale politie vermeldde in 2019 dat de bijzonder rekenplichtige rechtstreeks rekenschap aflegt aan het politiecollege.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

De Wet tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus van 7 december 1998 omschrijft in artikel 31 expliciet: "De bijzonder rekenplichtige staat onder gezag van het politiecollege". Hij legt bijgevolg geen rekenschap af aan de korpschef, maar werkt als financieel raadgever van de korpschef wel nauw met hem samen.

Bij een uitbesteding naar één of meerdere andere politiezones legt de bijzonder rekenplichtige rekenschap af aan elk politiecollege van de betrokken politiezones.

In de functiebeschrijving van bijzonder rekenplichtige alsook in het wegingsvoorstel werd opgenomen dat de bijzonder rekenplichtige, zoals bij wet voorzien, onder het gezag staat van het politiecollege. Hierdoor is de redenering om punten te verminderen in het wegingsadvies op de as "BIJDRAGEN" bij het criterium "hiërarchie in stijgende lijn" ongegrond en niet wettelijk en dient hier bijgevolg een hogere quoterings te gelden.

Budgettaire verantwoordelijkheid

In het wegingsadvies wordt door de directie van personeel van de federale politie aangehaald dat de bijzonder rekenplichtige geen budgettaire verantwoordelijkheid draagt en/of niet verantwoordelijk is in de ontwikkeling van financiële dossiers. Hierdoor werden er door de directie personeel geen punten toegekend aan dit criterium.

In 2019 werd een eerste keer een wegingsvoorstel door de politiezone ingediend voor de functie van bijzonder rekenplichtige. Het wegingsadvies van de directie van personeel van de federale politie luidde in 2019 bij het criterium "budgettaire verantwoordelijk":

'De ontvangsten en uitgaven van de politiezone worden uitgevoerd door de bijzonder rekenplichtige die de financieel adviseur en de financieel beheerder van de politiezone is. De bijzonder rekenplichtige is verantwoordelijk, overeenkomstig de regelgeving die op hem van toepassing is, voor de inning van de ontvangsten en de betaling van de uitgaven. Bijgevolg worden hem 3 punten toegekend voor het criterium van de juridische verantwoordelijkheid voor de begroting bij de bijzonder rekenplichtige ligt en niet bij de korpschef.'

Er valt hierbij aan te stippen dat een duidelijk gebrek aan coherentie en uniformiteit blijkt tussen de verschillende adviezen (advies van 2019 en advies van 2022) van de directie personeel van de federale politie voor de functie van bijzonder rekenplichtige.

De adviseur bijzonder rekenplichtige staat in voor het financieel management van de politiezone (o.a. de begroting), de begrotingswijzigingen en de jaarrekening. De intentie bestaat om op te treden als bijzondere rekenplichtige voor twee tot drie politiezones, met een totaalbudget van 30 tot 45 miljoen euro.

Gelet op het gegeven dat in een eerste wegingsadvies van 2019, de directie van personeel van de federale politie zelf een verhoging adviseert van de quoterings op vlak van budgettaire verantwoordelijkheid en dit ook benadrukt in haar motivering, gaat de directie van personeel van de federale politie mijn inziens nu dus onterecht in tegen het door hen opgesteld advies van 2019.

Gelet op het gegeven dat de intentie bestaat om de functie van bijzonder rekenplichtige te delen met andere politiezones, zal de budgettaire verantwoordelijkheid aanzienlijk verhoogd worden.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Gelet op bovenstaande elementen is het mijn inziens voldoende onderbouwd om de gegronde quotering te geven zoals vermeld staat op het wegingsadvies van de functie bijzonder rekenplichtige. Aldus wens ik te behouden dat de bijzonder rekenplichtige een omvangrijke en korpsbrede en korpsoverstijgende budgettaire verantwoordelijkheid heeft.

Complexiteit van de te behandelen problemen

Het advies van de directie personeel van de federale politie stelt dat de complexiteit van de te behandelen problemen van tactische aard zijn. Onder tactisch wordt verstaan: in verband met de planning en de coördinatie van de in te zetten middelen: de functie organiseert en coördineert de tenuitvoerlegging.

De hoofdtaak van een bijzonder rekenplichtige is de strategie mee bepalen en specifiek op vlak van financiën. Hij/zij bepaalt mee de koers van de organisatie op lange termijn, door de vertaling van het strategisch beleid in een financieel meerjarenplan in overstemming met de visie van de organisatie. Een concreet voorbeeld hiervan is de betrokkenheid van de bijzonder rekenplichtige bij de opmaak van het zonaal veiligheidsplan, waarbij de strategische hoofdtaak van een bijzonder rekenplichtige ligt bij het uitstippelen van een financiële realisatiegraad en daartoe ook op eigen initiatief overleg te plegen met de financieel directeurs en de burgemeesters van de betrokken gemeenten.

Het verder te ontwikkelen en uit te werken personeelsbehoeftenplan heeft een dermate structurele en strategische impact waarbij het onmisbaar is om de bijzonder rekenplichtige in ruimere mate op strategisch niveau in te schakelen voor wat betreft de ontwikkeling van de beleidslijnen die een rechtstreekse invloed en sturing uitoefenen op financieel vlak.

Ik pleit dan ook voor een behoud van het aanvankelijke wegingsvoorstel, aangezien die functie mijn inziens van strategische aard is. Zonder meerjarenplanning, geen personeelsbehoeftenplan en geen optimale uitvoering van het zonaal politieplan.

Invloed van de functie

In 2019 werd een eerste keer een wegingsvoorstel door de politiezone ingediend voor de functie van bijzonder rekenplichtige. Dit wegingsadvies van de directie van personeel van de federale politie luidde in 2019 dat een bijzonder rekenplichtige wel degelijk een invloed en impact heeft op de alle medewerkers van het korps.

In het huidig wegingsvoorstel werd opnieuw opgenomen dat een actie of handeling van de bijzonder rekenplichtige impact heeft op alle medewerkers van het korps door de grote verantwoordelijkheid op vlak van financiën. Echter het wegingsadvies van de directie van personeel van de federale politie hierop luidt dat de bijzonder rekenplichtige geen enkele invloed heeft.

Er valt hierbij aan te stippen dat opnieuw een duidelijk gebrek aan coherentie en uniformiteit blijkt tussen de verschillende adviezen (advies van 2019 en advies van 2022) van de directie personeel van de federale politie voor de functie van bijzonder rekenplichtige. Aldus wens ik te pleiten voor het behouden van de grote invloed en impact van de bijzonder rekenplichtige op alle medewerkers van het korps.

Conclusie – advies van de korpschef

Het advies wijkt ten opzichte van het voorstel af op de as “BEHEER” op twee criteria, namelijk: hiërarchie in stijgende lijn: budgettaire verantwoordelijkheid en krijgt daardoor een score van 6 punten,

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Het advies kijkt ten opzichte van het voorstel af op de as "BIJDRAGEN" op twee criteria, namelijk: complexiteit van de te behandelen problemen en invloed van de functie en krijgt daardoor een score van 18 punten.

Na een verrekening met de coëfficiënten komt DGR/DRP tot een score van 18 in plaats van 22 op de as "BIJDRAGEN" en een score van 6 in plaats van 11 op de as van "BEHEER", waardoor de klasse 2 wordt geadviseerd.

De korpschef analyseerde het advies van de directie personeel van de federale politie (DGR/DRP) om na te gaan of het advies moet worden gevolgd of er, omwille van gegronde redenen, aan het advies kan worden voorbijgegaan.

Bovenstaande motivatie toont aan dat het gerechtvaardigd is aan het niet-bindend advies voorbij te gaan, aangezien voor zowel bij de invloed van de functie, het afleggen van rekenschap en als bij het criterium van de budgettaire verantwoordelijkheid een duidelijk gebrek is aan coherentie en uniformiteit tussen het advies van 2019 en 2022. Daarenboven is het advies op vlak rekenschap afleggen niet wettelijk correct.

Gelet op bovenstaande elementen, impliceert dit dat de functie wel degelijk behoort tot een klasse 3.

Adviseur klasse 3-strategisch coördinator faciliteiten en administratie

Wegingsadvies

Het wegingsadvies van DGR/DRP wordt als bijlage ter kennis gebracht van de politieraadsleden.

Situering strategisch coördinator faciliteiten en administratie

Tot 2013 werd de functie van diensthoofd faciliteiten en administratie (vroegere 'FLIT' - Financiën/Logistiek/IT + personeel) ingevuld door een commissaris. Een inhoudelijke herziening werd doorgevoerd naar aanleiding van de verhuis naar het Veiligheidshuis Ter Stokt. Enkele belangrijke verantwoordelijkheden op vlak van medewerkers, financiën en logistiek destijds brachten een herverdeling en uitbreiding van het team faciliteiten en administratie (TFA) met zich mee. In dat raam werd de functie van strategisch coördinator faciliteiten en administratie bepaald en voorgesteld. Deze functie werd toegekend aan een administratieve medewerker niveau A klasse 2. De weging van deze functie werd positief geadviseerd in 2012 door de directie personeel van de federale politie (DGR/DRP) en het basisoverlegcomité.

Sinds 2014 werd de functie bekleed door een administratieve medewerker. Tot dan ontbrak een volwaardige strategische coördinator faciliteiten en administratie in ons korps. Zo werden o.a. HRM- en organisatiegebonden ontwikkelingstrajecten pas vanaf 2015 stilaan in uitvoering gebracht. Begin 2019 nam een nieuwe medewerker de rol over en ging nadien, na een korte inlooperperiode, op hetzelfde elan door.

De functiebeschrijving van strategisch coördinator faciliteiten en administratie werd niet meer gewijzigd sinds 2012, waardoor ook de eerste en laatste weging van de functie dateert van 30 augustus 2012, terwijl de verantwoordelijkheid en de complexiteit van deze rol steeds verder toeneemt.

De ministeriële omzendbrief GPI 60 bepaalt dat de weging van een functie van het niveau A wordt herzien wanneer de overheid de inhoud ervan wijzigt (activiteiten, impact, verantwoordelijkheden in het nemen van beslissingen, ...).

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

In onderhavige motivatie worden de bijzondere omstandigheden en specifieke aangrijpingspunten geduid waaruit kan worden besloten dat de functie van strategisch coördinator faciliteiten en administratie is gewijzigd, in hoofdzaak met betrekking tot de complexiteit, leiding, organisatie, verantwoordelijkheid, autonomie en beslissingscompetenties. Cfr. GPI 60 wordt op het vlak van het niveau van een functie op de as “bijdrage” aanzienlijk meer vereist voor wat betreft het criterium “complexiteit van de te behandelen problemen”. Onderstaande gemotiveerde context vereist voor wat betreft de weging van het criterium “complexiteit” een verschuiving van “problemen van tactische aard” naar “problemen van strategische aard”.

Daarnaast zijn de overstap van een politiezone klasse 2 naar 3 (150 of meer medewerkers) in 2021 en de versterking van bepaalde functies met het oog op toekomstige samenwerkingen tussen en/of fusies van politiezones bijkomende argumenten om het takenpakket en de bijbehorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden van deze functie te herbekijken, wat automatisch leidde tot een nieuw wegingsvoorstel.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout: klasse 3 politiezone

De weging van de functie strategisch coördinator faciliteiten en administratie werd voor het eerst gewogen in 2012, waarbij een klasse 2 werd voorgesteld en bepaald. Bij het criterium “invloed van de functie” op de as “BIJDRAGEN” werd de impact van de functie ingeschaald op minder dan 150 medewerkers, gelet op een personeelsformatie van 141 medewerkers. Op dat moment was de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout ingedeeld in een klasse 2 politiezone.

Elke politiezone is op basis van het aantal voltijds aangeworven medewerkers ingedeeld in een klasse:

- Klasse 1 politiezone: minder dan 75 medewerkers;
- Klasse 2 politiezone: groter of gelijk aan 75 medewerkers en kleiner dan 150;
- Klasse 3 politiezone: groter of gelijk aan 150 medewerkers en kleiner dan 300;
- Klasse 4 politiezone: groter of gelijk aan 300 medewerkers en kleiner dan 600;
- Klasse 5 politiezone: groter of gelijk aan 600 medewerkers.

Om de klasse te bepalen waarin een politiezone valt, dient men rekening te houden met de personeelsleden van het operationeel kader en het administratief en logistiek kader die effectief aangeworven zijn voor een voltijdse betrekking in de politiezone, statutair of contractueel. Hierbij moeten ook de personeelsleden die een bepaald verlofstelsel genieten, stelsel van non-activiteit voorafgaand aan het pensioen en extern gedetacheerd zijn, meegerekend worden. Alleen medewerkers met een halftijds contract (o.a. ook vervangingscontracten) of afgedeeld naar de politiezone (interne detachering), mogen echter niet meegerekend worden in dit totaal.

Op 1 juni 2021 stelt de politieraad vast dat de politiezone behoort tot de klasse 3 met een personeelsbezetting van 153 medewerkers op datum van 28 april 2021.

De impact van de strategisch coördinator faciliteiten en administratie, niet alleen verantwoordelijk voor HRM, logistiek, ICT, financiën, onderhoud, maar ook verantwoordelijk voor organisatieontwikkeling en aangesteld als integriteitscoördinator, en deel uitmakend van het strategisch coördinatieteam (managementteam), is gelet op zijn/haar bevoegdheden, zeer groot op vlak van het mee bepalen van de korpsstrategie. De vertaling van het zonaal veiligheidsplan naar een personeelsbehoefteplan en aansluitend ook een financieel plan, samen met de bijzonder rekenplichtige behoort eveneens tot de verantwoordelijkheden.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

De directie personeel van de federale politie (DGR/DRP) erkent in haar advies met betrekking tot het wegingsvoorstel de invloed van de functie strategisch coördinator faciliteiten en administratie en geeft bij dit criterium dezelfde coëfficiënten zoals in het wegingsvoorstel werd opgenomen.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout: strategische versterking met het oog op fusies

In het kader van strategisch aanwerven met het oog op structurele samenwerking (of later een mogelijke fusie) met één of meerdere omliggende politiezones is het belangrijk voor ons korps om ook op cruciale sterke punten de medewerkers te valoriseren.

Zo dienen we als korps enkele strategische posities te versterken op onze sterke punten. Gelet op de personeelsformatie van de omliggende politiezones werd bekeken hoe de naburige politiezones en onze politiezone elkaar kunnen aanvullen. Een verhoging van de functie strategisch coördinator faciliteiten en administratie ligt hiervan in het verlengde.

Naburige politiezones zijn al overgegaan of hebben de intentie om over te gaan naar administratieve functies A3 voor beleidsmedewerker, logistiek, maar ook naar operationele functies van een bijkomende hoofdcommissaris naast de korpschef, ook al zijn het nog zones van klasse 2.

Rol en impact strategisch coördinator faciliteiten en administratie

In 2012 werd het functieprofiel van strategisch coördinator faciliteiten en administratie opgesteld en goedgekeurd door de politieraad (cfr. 1. Situering strategisch coördinator faciliteiten en administratie). De functie werd ingedeeld in een niveau A - klasse 2.

In 2021 stelde de politieraad de politiezone vast in een politiezone klasse 3, gelet op het aantal voltijdse functies.

Tot 2022 werd de functie van strategisch coördinator faciliteiten en administratie niet herwogen, noch werd de functiebeschrijving aangepast.

De lokale politie verzekert op het lokale niveau de basispolitiezorg (evenals het vervullen van sommige politieopdrachten van federale aard). De dienstverlening, opgebouwd uit 7 basisfunctionaliteiten, noodzaakt middelen, meer bepaald menselijke en materiële middelen. De personeelsformatie voorziet dat de leiding van beide onderscheiden middelen wordt toebedeeld aan één strategisch coördinator faciliteiten en administratie. Het gegeven dat menselijke en materiële middelen het hart van de organisatie betreffen en aldus rechtstreeks betrekking hebben op de core business "lokale politie" illustreren in ruime mate de toegewezen en gedelegeerde verantwoordelijkheden.

Het Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025 en de hierin opgenomen aanzetten in het domein interne werking (nieuwe werken en digitalisering; informatiedeling en -veiligheid en structuur, procedures en leiderschapontwikkeling) accentueren nog sterker de benodigde strategisch rol van de strategisch coördinator faciliteiten en administratie en de belasting van het nemen van strategische beslissingen terzake. Tegelijkertijd dienen de geleverde inspanningen en behaalde resultaten als sterke punten voor de politiezone op vlak van medewerkers en middelen behouden en bewaakt te blijven: integriteitsbeleid; welzijnsbeleid; financiële opvolging; ... De verantwoordelijkheid van de strategisch coördinator is derhalve ruimer dan loutere opvolging. M.a.w. de strategisch coördinator faciliteiten en administratie bepaalt de strategie van de politiezone op lange termijn op het vlak van mensen en middelen. De strategisch coördinator faciliteiten en administratie is bovendien aangesteld als integriteitscoördinator, een rol waar steeds meer van verwacht wordt, ook en vooral op strategisch niveau.

Sterker nog, om de visie, missie en waarden verder te realiseren en onze politiezone verder te laten groeien naar een wendbare, slagvaardige en toekomstbestendige organisatie met een duidelijke structuur en duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden, ondersteund door gedeeld

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

leiderschap, wordt aan de strategisch coördinator faciliteiten en administratie mee de verantwoordelijkheid gegeven houdende de koers van de organisatie op vlak van medewerkers en middelen. Er valt hierbij aan te stippen dat de strategisch coördinator als procesbegeleider verantwoordelijk is voor de implementatie en de opvolging van de integrale bedrijfsvoering.

Het verder te ontwikkelen en uit te werken personeelsbehoefteplan heeft een dermate structurele en strategische impact dat een aantal functie-inhoud en -verwachtingen op substantiële wijze geresponsabiliseerd worden waarbij het de bedoeling is om de strategisch coördinator faciliteiten en administratie in ruimere mate op strategisch niveau in te schakelen voor wat betreft de ontwikkeling van de beleidslijnen die een rechtstreekse invloed en sturing uitoefenen op de core business van de politieorganisatie.

Het coördineren betreft niet louter de interne werking van het team faciliteiten en administratie, maar concentreert zich veeleer op het ontwikkelen en coördineren van de door de strategisch coördinator faciliteiten en administratie op te stellen strategische visie op het beheer van mensen en middelen, bij o.a. de opmaak van de begroting en de financiële meerjarenplanning met het oog op het verbeteren en verhogen van de strategische investeringen in mensen en middelen. Zodoende wordt van deze functie verwacht dat deze op zelfstandige en autonome wijze problemen van strategische aard kan beheeren en behartigen. Met andere woorden, de functie coördineert niet alleen de rechtstreekse medewerkers, maar is verantwoordelijk voor de strategische doelstellingen van de organisatie op het vlak van faciliteiten en administratie, waaronder personeel, logistiek, ICT en dienstplanning.

Het geheel van bovenstaande elementen en gewenste ontwikkeling van de politieorganisatie noodzaakte het aangrijpingspunt om de functie CALog niveau A te belasten met diepgaande strategische keuzes op het vlak van middelen en medewerkers en het ontwikkelen, het functieprofiel aan te passen en het herbekijken van de destijds opgestelde weging.

Het functieprofiel van strategisch coördinator faciliteiten en administratie werd herbekeken.

Volgende aanvullingen/wijzingen in het functieprofiel worden voorgesteld:

- De strategisch coördinator faciliteiten en administratie bepaalt anno 2022 mee de strategie binnen de organisatie geeft als lid van het managementteam mee vorm aan het algemeen korpsbeleid;
- De ontwikkeling van de HR-strategie en de middelen-strategie en de uitvoering, opvolging, evaluatie en bijsturen ervan is aan hem/haar toegewezen en draagt hierbij de eindverantwoordelijkheid;
- hij/zij legt de HR en logistieke doelstellingen vast in het raam van de algemene organisatiedoelstellingen en bepaalt de strategieën voor zijn/haar bevoegdheidsdomeinen;
- hij/zij werkt actief mee aan de realisatie van het zonaal veiligheidsplan;
- hij/zij moet op basis van een onderbouwd en juridisch afdoend gemotiveerd dossier beslissingen kunnen nemen en deze indien nodig verantwoorden ten aanzien van de korpschef en/of politiecollege/politieraad;
- als procesbegeleider verantwoordelijk zijn voor de implementatie en opvolging van de integrale bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling;

Gelet op bovenstaande elementen, de impact en de plaats van de functie in de organisatie, werd functie ook hoger ingeschaald op basis van relevante ervaring. Zo vereist de functie een minimum aan een relevante ervaring van vier jaar, wat tevens ook wordt geadviseerd door de directie personeel van de federale politie (DGR/DRP) in de weging. In 2012 werd dit criterium nog ingeschaald zonder relevante ervaring.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Conclusie – advies van de korpschef

Het advies wijkt ten opzichte van het voorstel niet af op de as “BEHEER” en krijgt daardoor een overeenstemmend aantal punten, namelijk 13.

Het advies wijkt ten opzichte van het voorstel af op de as “BIJDRAGE” op één criterium, namelijk: complexiteit van de te behandelen problemen. Na een verrekening met de coëfficiënten komt DGR/DRP tot een totale BIJDRAGE van 14 in plaats van 18, waardoor niveau A - klasse 2 wordt geadviseerd. De korpschef analyseerde het advies van de directie personeel van de federale politie (DGR/DRP) om na te gaan of het advies moet worden gevolgd of dat er, omwille van gefundeerde redenen, aan het advies kan worden voorbijgegaan.

Bovenstaande motivatie toont aan dat het gerechtvaardigd is aan het niet-bindend advies voorbij te gaan, aangezien gemotiveerd werd dat de complexiteit en de omvang van de te behandelen problemen en uitdagingen dermate van strategische aard zijn, in verband met de koers van de organisatie en dit op lange termijn en de bijdrage van de functie zich situeert op niveau van de missie en strategie van de politiezone. Dit impliceert dat de functie behoort tot een niveau A - klasse A3.

Advies van de vakbonden

Op 29 november 2022 gaven de vakbonden tijdens een basisoverlegcomité volgend advies over het integrale voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie, inclusief de wegingen van de nieuwe of vernieuwde functies van adviseur:

- ACV-Politie: positief
- NSPV: positief, maar blijft bij het standpunt dat evaluaties moeten uitgevoerd worden door graad +1
- VSOA: positief

ACOD was verontschuldigd op het basisoverlegcomité van 29 november 2022 maar gaf per e-mail op 2 december 2022 volgend advies over het integrale voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie:

ACOD: ‘negatief met volgende motivering:

- De chaotische manier van agendering van deze toch wel belangrijke wijziging. Korte timing!!
- Wij herhalen dat de ACOD het gevoel heeft dat er een overwicht wordt gecreëerd bij de leidinggevendenden, terwijl elk politiekorps op dit moment verzuchtingen heeft naar uitvoerende krachten.
- Niet genoeg duidelijkheid naar taakuitvoeringen van de functies, wat tot ongerustheid leid bij het personeel.

Wij beseffen echter dat gezien er reeds door andere syndicale organisaties een positief advies werd verstrekt, dat de overheid zonder enig probleem het huidige ontwerp, kan uitvoeren.’

Voorstel van personeelsformatie

Op basis van:

- bovenstaande motivering;
- de toelichting van de personeelsbehoeften zoals ter kennis gebracht van de politieraadsleden;
- overzicht van alle functies zoals ter kennis gebracht van de politieraadsleden;
- competentiemodel en posities zoals ter kennis gebracht van de politieraadsleden;
- alle functieprofielen zoals ter kennis gebracht van de politieraadsleden;
- de bovenstaande inschatting van de financiële gevolgen;
- de formatienormen;

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

- de weging van de administratieve functies van niveau A;
- het advies van de vakbonden;

ligt volgende nieuwe personeelsformatie voor:

Totaal aantal medewerkers: 159VTE			
Politieambtenaren: 130		Administratieve medewerkers: 29	
Hoofdofficier:	1		
Officier:	6	CALog Niv A 3:	2
		CALog Niv A 2:	4
		CALog Niv A 1:	1
Middenkader:	23	CALog Niv B:	4
Middenkader met specialisatie:	2	CALog Niv B met specialisatie:	3
Basiskader:	98	CALog Niv C:	14
		CALog Niv C met specialisatie:	1

Een aantal functies die in het verleden administratief beschouwd werden als gespecialiseerde functies dienen echter niet (meer) apart vermeld te worden in de personeelsformatie zoals:

- Functies rechercheur
- Strategisch analist

Andere functies dienen wel als 'met specialisatie' opgenomen te worden in de personeelsformatie, zoals:

- Boekhouder
- Politieassistent
- Maatschappelijk werk
- ICT

De politiezone voorzag in 2013 bij de verhuis naar het Veiligheidshuis Ter Stokt, buiten de personeelsformatie, 5 VTE aan onderhoudsmedewerkers. De praktijk heeft uitgewezen dat dit kan teruggebracht worden tot 4 VTE voor het onderhoud van het Veiligheidshuis (brandweer, politie, GAS-ambtenaar) en de wijkkantoren Laakdal en Meerhout.

Bijlagen

De politieraadsleden werden voor kennisname in het bezit gesteld van:

- Bijlage A - toelichting van de personeelsbehoeften en het gewenste organogram
- Bijlage B - overzicht van alle functies
- Bijlage C - alle functieprofielen
- Bijlage D - competentiemodel en posities
- Bijlage E - de niet-bindende wegingsadviezen voor de functies van
 - Bijlage E1: adviseur klasse 3/Strategisch coördinator faciliteiten en administratie;
 - Bijlage E2: adviseur klasse 3/bijzonder rekenplichtige en
 - Bijlage E3: adviseur klasse 2/ICT-verantwoordelijke.

Besluit

De politieraad beslist unaniem:

Artikel 1

De politieraad neemt kennis van het integrale en gemotiveerde voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie van 19 november 2019, met inbegrip van de toelichting van de personeelsbehoeften

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

en het gewenste organogram, van het overzicht van alle functies, van het competentiemodel en posities, van alle functieprofielen en van het positief advies van drie van de vier vakbonden in het BOC.

Artikel 2

De politieraad neemt kennis van het voorstel van de korpschef om klasse 3 toe te kennen aan de functie van adviseur/strategisch coördinator faciliteiten en administratie binnen de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout, van het negatief niet-bindend advies van de wegingscommissie van de directie mobiliteit en personeelsbeheer van de federale politie en van het positief advies van drie van de vier vakbonden in het BOC en hecht er goedkeuring aan.

Artikel 3

De politieraad neemt kennis van het voorstel van de korpschef om klasse 3 toe te kennen aan de functie van adviseur/bijzonder rekenplichtige binnen de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout, van het negatief niet-bindend advies van de wegingscommissie van de directie mobiliteit en personeelsbeheer van de federale politie en van het positief advies van drie van de vier vakbonden in het BOC en hecht er goedkeuring aan.

Artikel 4

De politieraad neemt kennis van het voorstel van de korpschef om klasse 2 toe te kennen aan de functie van adviseur ICT binnen de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout, van het positief niet-bindend advies van de wegingscommissie van de directie mobiliteit en personeelsbeheer van de federale politie en van het positief advies van drie van de vier vakbonden in het BOC en hecht er goedkeuring aan.

Artikel 5

De politieraad beslist de personeelsformatie uit te breiden van 157 VTE (125 operationele en 32 administratieve en logistieke) statutaire medewerkers naar 159 VTE (130 operationele en 29 administratieve en logistieke) statutaire medewerkers volgens de volgende verdeling in gradengroepen:

Totaal aantal medewerkers: 159VTE			
Politieambtenaren: 130		Administratieve medewerkers: 29	
Hoofdofficier:	1		
Officier:	6	CALog Niv A 3:	2
		CALog Niv A 2:	4
		CALog Niv A 1:	1
Middenkader:	23	CALog Niv B:	4
Middenkader met specialisatie:	2	CALog Niv B met specialisatie:	3
Basiskader:	98	CALog Niv C:	14
		CALog Niv C met specialisatie:	1

Artikel 6

De politieraad beslist de invulling van de formatie afhankelijk te maken van de beschikbare federale en gemeentelijke dotaties en de beoordeling daarvan te maken bij elk voorstel tot openstelling van een vacature.

Artikel 7

De politieraad beslist om de invulling van de nieuwe personeelsformatie minstens te herevalueren en desgevallend stop te zetten van zodra er concrete beslissingen zijn genomen met betrekking tot

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

eventuele fusie met een andere politiezone, waardoor een nieuw personeelsbehoefteplan en een nieuwe personeelsformatie noodzakelijk zijn.

Artikel 8

De politieraad neemt kennis van het voorstel tot het verminderen van maximaal 5 VTE contractuele onderhoudsmedewerkers (CALog D) naar maximaal 4 VTE, buiten de formatie en hecht er goedkeuring aan.

6. Openstellen één vacature commissaris – goedkeuring

Motivering

Vermoedelijk zal een strategisch coördinator - commissaris van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout mobiliteit maken op 1 maart 2023 (ten vroegste) naar de Federale Politie.

Gelet op het vertrek stelt het politiecollege de politieraad voor om 1 plaats strategisch coördinator - commissaris open te verklaren.

Deze vacature is in overeenstemming met de goedgekeurde personeelsformatie en past binnen de voorziene budgetten.

Selectiecommissie

De kandidaten zullen door een interne selectiecommissie opgeroepen worden voor een allesomvattend gesprek. De commissie geeft op basis hiervan een gefundeerd advies aan de politieraad. De selectiecommissie is nog nader te bepalen. De korpschef wijst een secretaris aan.

Juridische grond

- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus;
- KB van 7 december 2001 m.b.t. vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- KB van 30 december 2001 tot instelling van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- Door de politieraad goedgekeurde personeelsformatie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- KB van 30 maart 2001 tot de regeling van de rechtspositie van het personeel;
- Omzendbrief GPI 15 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijkheden in de politiezones waarin vermeld staat dat de benoeming in werking treedt op de dag dat het ambt wordt opgenomen;
- Omzendbrief GPI 74 betreffende de bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten;
- Besluit van de politieraad van 21 mei 2019 aangaande de delegatie van de beslissingsbevoegdheid tot het benoemen en aanwerven van personeel, met uitzondering van de officieren inclusief de korpschef, voor de lopende legislatuur, op basis van de artikelen 56 en 86 van de wet op de geïntegreerde politie, te delegeren aan het politiecollege, de lopende procedures op datum van 21 mei 2019 inbegrepen.

**Notulen van de politieraad
Openbare zitting van
21 december 2022**

Besluit

De politieraad beslist unaniem:

Artikel 1

De vacature van één strategisch coördinator - commissaris open te stellen via de procedure van de mobiliteitsronde 2022-05 erratum.

Artikel 2

De selectie te laten geschieden door het in aanmerking nemen van het advies van de selectiecommissie.

Artikel 3

De selectiecommissie is nog nader te bepalen. De korpschef wijst een secretaris aan.

Artikel 4

De functieomschrijving vast te stellen als volgt:

Als strategisch coördinator:

De strategisch coördinator is verantwoordelijk en bevoegd voor de strategische voorbereiding, de opvolging en evaluatie, en de bijsturing van de processen die hem/haar zijn toegewezen.

Hij/zij ontwikkelt alle initiatieven die in dat raam nodig zijn om de ondersteuning aan alle teams van het korps te optimaliseren.

Hij/zij overlegt voortdurend met de korpschef en de andere strategische coördinatoren om tot een optimale afstemming in de strategische aansturing van het korps te komen.

Hij/zij heeft daarnaast een sturende en bewakende rol in het raam van de uitvoering van de processen die hem zijn toegewezen.

Elke strategisch coördinator is verantwoordelijk en bevoegd voor de (politie) informatiedoorstroming die toebehoort aan de processen die hem/haar zijn toegekend.

Hij/zij legt rechtstreeks verantwoording af aan de korpschef en maakt deel uit van het strategisch coördinatieteam.

Algemene taakinhoud en verwachtingen:

- de positieve invloed van de strategisch coördinator is in de visie en de strategie van de politiezone terug te vinden;
- in het politiekorps bestaat duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk en bevoegd is als gevolg van processen en procedures die door de strategisch coördinator ontwikkeld zijn;
- op initiatief of op vraag van de korpschef uitvoeren van risicoanalyses, gekoppeld aan mogelijke maatregelen om ze te beperken, binnen de processen en procedures;
- op initiatief of op vraag van de korpschef uitvoeren van doorlichtingen van processen en procedures en verbeterpunten en mogelijke oplossingen aan het licht brengen die in het managementteam besproken worden;
- tijdig opstellen en indienen van jaarlijkse en realistische begrotingsvoorstellen voor werkingskredieten en investeringen binnen het bevoegdheidsdomein van de strategisch coördinator;
- voortdurend uitbreiden van zijn/haar extern netwerk, in overleg met de korpschef, met personen en diensten die een meerwaarde kunnen betekenen voor de werking van de politiezone en gebruik maken van dit netwerk om de werking van het korps te verbeteren;
- nemen van initiatieven, in overleg met of op vraag van de korpschef, om zijn/haar expertise te optimaliseren;

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

- nemen van alle initiatieven, in overleg met de andere strategische coördinatoren en de korpschef, die bijdragen tot een betere werking van het korps binnen en buiten zijn verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsdomein.

Als adviseur van de korpschef

Als adviseur van de korpschef is de strategische coördinator verantwoordelijk voor het punctuele onderzoek van belangrijke en/of omvangrijke en/of complexe dossiers die hem/haar door de korpschef worden toegewezen, meestal binnen zijn/haar bevoegdheidsdomein. Hij/zij adviseert de korpschef over deze dossiers.

Algemene taakhoud en verwachtingen:

- de korpschef ontvangt tijdig grondig en correct geanalyseerde opdrachten en gefundeerde adviezen over de onderwerpen die door de korpschef zijn toegewezen aan de strategisch coördinator;
- actief vertegenwoordigen van de politiezone of de korpschef bij diens onbeschikbaarheid op bovenlokale en belangrijke lokale overlegplatforms;
- grondig en tijdig inhoudelijk voorbereiden van de door de korpschef bepaalde thema's voor het politiecollege, de politieraad, het BOC en andere overlegfora en deze, op vraag, door de strategisch coördinator ook toelichten.

Als coach

De rol van een strategisch coördinator bestaat er in om de verschillende teamchefs binnen het korps te coachen en te ondersteunen binnen zijn verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsdomein om de doelstellingen van het korps in dat domein te realiseren en de teamchefs waarvoor hij/zij het aanspreekpunt is, in het bijzonder.

Algemene taakhoud en verwachtingen:

- de functionele leiding aan teamchefs is voortdurend overlegd met de andere strategische coördinatoren;
- teamchefs vinden inspiratie ter verbetering van de werking van hun team in het belang van het korps in de ideeën en aanbevelingen en in het voorbeeldgedrag van de strategisch coördinator;
- teamchefs en individuele medewerkers groeien voortdurend in hun professionaliteit door de opleidingsinitiatieven en andere ondersteunende initiatieven die de strategisch coördinator op stapel zet;
- teamchefs en individuele medewerkers ervaren de manier van terugkoppeling van positieve ervaringen en leerpunten als een kans om te ontwikkelen en te groeien;
- teamchefs en individuele medewerkers ervaren de manier van leidinggeven van de strategisch coördinator als dienend, ondersteunend en coachend;
- teamchefs ervaren de tussenkomsten van de strategisch coördinator als het bewaken van de grote lijnen, van de visie en het beleid van de politiezone, als het creëren van mogelijkheden voor de uitvoering ervan en als het minimaal tussenkomen bij de loutere operationele uitvoering ervan.

Als officier met wachtdienst

Een commissaris van politie is als officier van bestuurlijke politie (OBP), bij beurtrol, voor een gehele week belast met de organisatorische leiding en de operationele aansturing van het korps op het vlak van bestuurlijke politie. Deze rol kan buiten de kantooruren vanop afstand, telefonisch, of wanneer nodig of opportuun, via terugroepbaarheid, in het politiekantoor of op de plaats van een incident uitgevoerd worden.

Deze rol is een aanvullende rol bij die van strategisch coördinator.

Algemene taakhoud en verwachtingen:

- correct uitoefenen van alle bevoegdheden van een officier van bestuurlijke politie (OBP);

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

-
- inschatten buiten de kantooruren welke communicatie er moet gevoerd worden met de bestuurlijke overheden (en/of gerechtelijke overheden), de korpschef en de media (na contactname met de korpschef);
 - binnen de nood- en interventieplannen vervangen van de korpschef in het gemeentelijk coördinatieteam tot die aanwezig is. Nadien opnemen van de rol van directeur operaties op het terrein;
 - heeft als contactpunt personeel laten terugroepen wanneer nodig, met uitzondering van de technische recherche.
 - indien nodig, nemen van dringende organisatorische maatregelen om de dienstverlening van de politie te waarborgen;
 - toezicht uitoefenen op de politionele informatiedoorstroming buiten de kantooruren;
 - bewaken van de operationele aansturing van de politieploegen en –medewerkers die met dienst belast buiten de kantooruren;
 - binnen het uur ter plaatse zijn bij een incident, wanneer dit nodig is;
 - nemen van alle initiatieven die nodig zijn om een optimale dienstverlening van de politie binnen de visie en het politioneel beleid te garanderen buiten de kantooruren;
 - het operationeel coördinatieteam en de wachtcoördinator kunnen altijd op hem/haar terugvallen voor ondersteuning en begeleiding.

Individuele ingesteldheid

De politiezone Geel-Laakdal-Meerhout wil uitgroeien tot een politiekorps met PIT! Van alle medewerkers, in het bijzonder van leidinggevenden, verwachten we dat ze:

- Professioneel en Positief
- Integer en Inspirerend

zijn ten aanzien van iedereen binnen en buiten het politiekorps. Deze ingesteldheid draagt er toe bij dat inwoners en bezoekers van onze politiezone, overheden, partners in veiligheid en eigen medewerkers Trots kunnen zijn op ons korps en er verTrouwden kunnen in stellen.

De initiatiefruimte van elke medewerker

Elke medewerker neemt initiatieven en voert zijn/haar taken en verantwoordelijkheden uit binnen de vooropgestelde ruimte die afgebakend wordt door vijf uitgangspunten:

Wat hij/zij doet:

- past in de visie en het beleid van het korps;
- is wettelijk en reglementair;
- is deontologisch en ethisch correct;
- verenigt een maximum aan resultaat met een minimum aan inspanningen en inzet van mensen en middelen;
- en is gestoeld op klantgericht gezond verstand.

Werkregime

De voorziene diensturen zijn in principe dagdiensten van 7:36 uur per dag en 38 uren per week en dit van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur, rekening houdende met de glijdende werk- en stamtijden zoals beschreven in de korpsafspraken Organisatie van de arbeidstijd.

Het principe van glijdende werktijden heeft een sociaal oogmerk maar dient altijd het belang van de dienst. Tussenkomen buiten de normale werkuren en GPW zijn, in samenspraak met de korpsleiding, bijvoorbeeld mogelijk:

- bij terugroepingen;
- tijdens piekperiodes;
- bij onverwachte afwezigheden van collega's;
- bij plots voorkomende incidenten;
- bij evenementen ingericht door de politiezone;

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

-
- bij evenementen waarbij de korpschef de aanwezigheid verantwoord vindt.

Artikel 5

De commissaris - strategisch coördinator wordt geplaatst onder de rechtstreekse leiding van de korpschef van de Lokale Politie Geel – Laakdal – Meerhout.

Artikel 6

De gewone plaats van het werk vast te stellen op Stelenseweg 92 te 2440 Geel.

Artikel 7

De uiterste datum van indienen van de sollicitaties te laten vastleggen door de dienst Directie van de mobiliteit en loopbaanbeheer van de federale politie (DGP/DPM).

Artikel 8

De uiterste datum voor dewelke de selectie moet plaatsvinden op een datum later te bepalen.

Artikel 9

De indienstneming uitwerking te laten hebben op de dag dat het ambt daadwerkelijk wordt opgenomen.

Artikel 10

De politieraad geeft opdracht aan politiezone Geel-Laakdal-Meerhout tot

- Het overmaken van de nodige gegevens aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer van de federale politie op het daartoe voorziene formulier;
- Kopieën te bezorgen aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer van de federale politie en de korpschef;
- Kopieën te bezorgen aan de gouverneur van de provincie Antwerpen;
- Kopieën te bezorgen aan het team faciliteiten en administratie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

Artikel 11

Er wordt voorzien in een wervingsreserve die geldt voor een gelijkwaardige functionaliteit.

Bespreking

Marlon Pareijn: in de tekst wordt er gesproken van een 'vermoedelijke mobiliteit'. Wat als de huidige commissaris dan toch niet vertrekt?

Dirk Van Aerschot: na het versturen van de agenda heeft de betrokken commissaris zijn selectiegesprek gehad, en werd hij ook geselecteerd. Zijn vertrekdatum zal afhangen van de datum van zijn benoeming bij de federale politie.

7. Openstellen één vacature assistent team preventie en participatie – goedkeuring

Motivering

Volgens de huidige personeelsformatie bestaat het team preventie en participatie uit 1 CALOG-medewerker niveau A (teamchef), 1 CALOG-medewerker niveau C en 1 inspecteur. Een hoofdinspecteur en inspecteur verkeerseducatief centrum werden niet ingevuld.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Op 1 november 2022 ging één inspecteur van het team preventie en participatie met pensioen, waardoor het team preventie en participatie in de toekomst zou draaien op 1 medewerker niveau A (teamchef).

Er waren geen kandidaten na een interne oproep om een functie te vervullen bij het team preventie en participatie.

Gelet op de continuïteit, de opvolging en uitvoering van verschillende projecten met externe partners, het opvolgen van alle vrijwilligers (diefstalpreventieadviseurs, burenbemiddelaars, verkeersvrijwilligers en cybercrimevrijwilligers) en de administratie hierrond, was het aanwerven van een assistent preventie en participatie, CALOG niveau C een noodzaak.

Op 11 mei 2022 startte de korpschef een procedure externe dringende werving voor een assistent preventie en participatie. Op 10 oktober 2022 is een assistent preventie en participatie (niveau C) gestart via deze procedure. Zij kreeg, conform de rechtspositieregeling van de politie (RP POL) art. IV.I.37, een contract van maximum 12 maanden aangeboden.

RP POL art. IV.I.37, 3de lid stelt dat de plaats opengesteld via de procedure van externe dringende werving de eerstvolgende mobiliteit na de indiensttreding van de gekozen kandidaat, via interne mobiliteit moet worden opengesteld. De persoon die werd aangenomen via de extern dringende werving kan zich kandidaat stellen via de interne mobiliteit.

Deze vacature is in overeenstemming met de goedgekeurde personeelsformatie en de kost kan gedragen worden binnen de begroting 2023 en de volgende jaren.

Selectiecommissie

De kandidaten zullen door een interne selectiecommissie opgeroepen worden voor een allesomvattend gesprek. De commissie geeft op basis hiervan een gefundeerd advies aan het politiecollege. De selectiecommissie is nog nader te bepalen. De korpschef wijst een secretaris aan.

Juridische grond

- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus;
- KB van 7 december 2001 m.b.t. vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- KB van 30 december 2001 tot instelling van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- Door de politieraad goedgekeurde personeelsformatie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- KB van 30 maart 2001 tot de regeling van de rechtspositie van het personeel;
- Omzendbrief GPI 15 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijkheden in de politiezones waarin vermeld staat dat de benoeming in werking treedt op de dag dat het ambt wordt opgenomen;
- Omzendbrief GPI 74 betreffende de bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten;
- Besluit van de politieraad van 21 mei 2019 aangaande de delegatie van de beslissingsbevoegdheid tot het benoemen en aanwerven van personeel, met uitzondering van de officieren inclusief de korpschef, voor de lopende legislatuur, op basis van de artikelen 56 en 86

**Notulen van de politieraad
Openbare zitting van
21 december 2022**

van de wet op de geïntegreerde politie, te delegeren aan het politiecollege, de lopende procedures op datum van 21 mei 2019 inbegrepen.

Besluit

De politieraad beslist unaniem:

Artikel 1

De vacature van één assistent preventie en participatie open te stellen via de procedure van de mobiliteitsronde 2022-05 erratum.

Artikel 2

De selectie te laten geschieden door het in aanmerking nemen van het advies van de selectiecommissie.

Artikel 3

De selectiecommissie is nog nader te bepalen. De korpschef wijst een secretaris aan.

Artikel 4

De functieomschrijving vast te stellen als volgt:

Als assistent preventie en participatie:

De assistent preventie en participatie zorgt samen met de adviseur en de inspecteur voor de correcte uitvoering van de taken en bevoegdheden van het team preventie en participatie.

De assistent preventie en participatie staat onder de hiërarchische leiding van de adviseur preventie en participatie.

Algemene taakhoud en verwachtingen:

- zorgvuldig en tijdig uitvoeren van de opdrachten en taakaccenten die hem/haar zijn toevertrouwd en die tot zijn takenpakket behoren;
- administratief ondersteunen met betrekking tot de vrijwilligers, de verschillende BIN's, WIN's en SNI's en het verkeerseducatief centrum (onder voorbehoud van realisatie ervan);
- correct te woord staan en informeren van inwoners, medewerkers, overheden en partners van politie die contact nemen met betrekking tot de taken en bevoegdheden van het team preventie en participatie;
- beantwoorden, opmaken, verzenden en verwerken van brieven, mailverkeer, ... ter ondersteuning van de adviseur en de inspecteur preventie en participatie;
- meewerken aan en ondersteunen van diverse preventie- en participatieprojecten in en met overleg van de adviseur preventie en participatie;
- optimaal registreren en delen van informatie via de beschikbare interne en externe tools;
- nemen van initiatieven om zijn/haar expertise te optimaliseren in overleg met of op vraag van de adviseur participatie en preventie;
- formuleren van voorstellen voor het vereenvoudigen van de administratie aan de adviseur preventie en participatie;
- spontaan verantwoording afleggen en nauw samenwerken met de adviseur preventie en participatie;
- maximaal 20% van de beschikbare tijd is, wanneer nodig en opportuun en na goedkeuring door de korpschef, voor korte of langere tijd, ter beschikking gesteld voor activiteiten in of ten voordele van andere teams van het korps.

Individuele ingesteldheid

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

De politiezone Geel-Laakdal-Meerhout wil uitgroeien tot een politiekorps met PIT! Van alle medewerkers, in het bijzonder van leidinggevenden, verwachten we dat ze:

- Professioneel en Positief
- Integer en Inspirerend

zijn ten aanzien van iedereen binnen en buiten het politiekorps. Deze ingesteldheid draagt er toe bij dat inwoners en bezoekers van onze politiezone, overheden, partners in veiligheid en eigen medewerkers Trots kunnen zijn op ons korps en er verTrouwden kunnen in stellen.

De initiatiefruimte van elke medewerker

Elke medewerker neemt initiatieven en voert zijn/haar taken en verantwoordelijkheden uit binnen de vooropgestelde ruimte die afgebakend wordt door vijf uitgangspunten:

Wat hij/zij doet:

- past in de visie en het beleid van het korps;
- is wettelijk en reglementair;
- is deontologisch en ethisch correct;
- verenigt een maximum aan resultaat met een minimum aan inspanningen en inzet van mensen en middelen;
- en is gestoeld op klantgericht gezond verstand.

Werkregime

De voorziene diensturen zijn in principe dagdiensten van 7:36 uur per dag en 38 uren per week en dit van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 19:00 uur, rekening houdende met de glijdende werk- en starttijden zoals beschreven in de korpsafspraken Organisatie van de arbeidstijd.

Het principe van glijdende werktijden heeft een sociaal oogmerk maar dient altijd het belang van de dienst. Tussentijdens buiten de normale werkuren en GPW zijn, in samenspraak met de korpsleiding, bijvoorbeeld mogelijk:

- bij (eventuele) terugroeping;
- bij activiteiten met externe partners;
- tijdens piekperiodes;
- bij onverwachte afwezigheden van collega's;
- bij plots voorkomende incidenten;
- bij evenementen ingericht door de politiezone;
- bij evenementen waarbij de korpschef de aanwezigheid verantwoord vindt.

Taakaccenten

Taakaccenten kunnen toegevoegd worden in overleg met de medewerkers en/of via beslissing van de korpschef met het oog op afwisselend werk in het raam van het welzijn van de medewerker.

Welzijn

Elke medewerker verbindt zich ertoe om de richtlijnen, procedures en instructies met betrekking tot welzijn op het werk na te leven en om onveilige situaties en handelingen te melden bij zijn/haar leidinggevende. Hij/zij waakt als goede huisvader over het gebruik van de middelen die hem/haar ter beschikking gesteld worden.

Artikel 5

De assistent preventie en participatie wordt geplaatst onder de rechtstreekse leiding van de adviseur teamchef preventie en participatie van de Lokale Politie Geel – Laakdal – Meerhout.

Artikel 6

De gewone plaats van het werk vast te stellen op Stelenseweg 92 te 2440 Geel.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Artikel 7

De uiterste datum van indienen van de sollicitaties te laten vastleggen door de dienst Directie van de mobiliteit en loopbaanbeheer van de federale politie (DGP/DPM).

Artikel 8

De uiterste datum voor dewelke de selectie moet plaatsvinden op een datum later te bepalen.

Artikel 9

De indienstneming uitwerking te laten hebben op de dag dat het ambt daadwerkelijk wordt opgenomen.

Artikel 10

De politieraad geeft opdracht aan politiezone Geel-Laakdal-Meerhout tot

- Het overmaken van de nodige gegevens aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer van de federale politie op het daartoe voorziene formulier;
- Kopieën te bezorgen aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer van de federale politie en de korpschef;
- Kopieën te bezorgen aan de gouverneur van de provincie Antwerpen;
- Kopieën te bezorgen aan het team faciliteiten en administratie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

Artikel 11

Er wordt voorzien in een wervingsreserve die geldt voor een gelijkwaardige functionaliteit.

Bespreking

Ivan Wartel: gaat dit om een contractuele functie?

Dirk Van Aerschoot: in eerste instantie startte ik een procedure externe dringende werving op om deze plaats in te vullen. De geselecteerde kandidaat kreeg een contract van maximum 12 maanden aangeboden. RP POL art. IV.I.37, 3de lid stelt dat de plaats opengesteld via de procedure van externe dringende werving de eerstvolgende mobiliteit na de indiensttreding van de gekozen kandidaat, via interne mobiliteit moet worden opengesteld. De persoon die werd aangenomen via de extern dringende werving kan zich kandidaat stellen via de interne mobiliteit. Na die selectieprocedure volgt een statutaire aanwerving, zoals dat binnen de geïntegreerde politie nog voorzien is.

8. Openstellen één deeltijdse vacature onderhoudsmedewerker – goedkeuring

Motivering

Op 4 oktober 2022 besliste de politieraad om het ontslag wegens pensioen van één onderhoudsmedewerkster te aanvaarden. Deze onderhoudsmedewerkster zal op 1 april 2023 met pensioen gaan.

Hierdoor komt een halftijds contract van een CALOG-medewerker niveau D onderhoudsmedewerker vrij.

Onderhoudsmedewerkers vallen onder de regeling van CALOG-medewerkers niveau D, die niet onder de in rechtspositieregeling van de politie voorziene rekruterings-, selectie en aanwervingsprocedure vallen. CALOG-medewerkers niveau D worden op contractuele basis aangeworven en het publiceren van de open plaats kan door de politiezones op autonome wijze gebeuren.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

De politieraad bepaalt de modaliteiten van de aanwerving.

Selectiecommissie

Voor de functie van contractueel onderhoudsmedewerker loopt nog een wervingsreserve, waarop beroep kan worden gedaan. Indien er geen aanwerving via de wervingsreserve tot stand kan komen, zullen kandidaten door een interne selectiecommissie uitgenodigd worden voor een praktische proef en een allesomvattend gesprek. De commissie geeft op basis hiervan een gefundeerd advies aan het politiecollege.

De selectiecommissie zal dan als volgt worden vastgelegd:

- Dirk Van Aerschot (korpchef-voorzitter)
- Els Vandevenne (Calog A – adviseur logistiek en financiën)
- Ann Van Oosterwijck (Calog D – onderhoudsmedewerker)

De korpchef wijst Carolien Roofthoof als secretaris aan.

Juridische grond

- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus;
- KB van 7 december 2001 m.b.t. vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- KB van 30 december 2001 tot instelling van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- Door de politieraad goedgekeurde personeelsformatie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout;
- KB van 30 maart 2001 tot de regeling van de rechtspositie van het personeel;
- Omzendbrief GPI 74 betreffende de bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten;
- Besluit van de politieraad van 21 mei 2019 aangaande de delegatie van de beslissingsbevoegdheid tot het benoemen en aanwerven van personeel, met uitzondering van de officieren inclusief de korpchef, voor de lopende legislatuur, op basis van de artikelen 56 en 86 van de wet op de geïntegreerde politie, te delegeren aan het politiecollege, de lopende procedures op datum van 21 mei 2019 inbegrepen.

Besluit

De politieraad beslist unaniem:

Artikel 1

De vacature van één plaats voor een contractuele halftijdse onderhoudsmedewerker (m/v/x), CALOG-medewerker niveau D, open te stellen.

Het betreft een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor een weekprestatie van 19 uren met de algemene voorwaarden:

- Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie
- De burgerlijke en politieke rechten genieten
- Een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking
- De lichamelijke geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen betrekking
- Op de datum van aanwerving ten minste 18 jaar oud zijn
- Houder zijn van een rijbewijs B

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

- Een uittreksel uit het strafregister (model 595) kunnen voorleggen dat minder dan drie maanden oud is op datum van de kandidaatstelling

Voor de functie van contractueel onderhoudsmedewerker loopt nog een wervingsreserve, waarop beroep kan worden.

Artikel 2

Indien er geen aanwerving via de wervingsreserve tot stand kan komen, zullen kandidaten door een interne selectiecommissie uitgenodigd worden voor een praktische proef en een allesomvattend gesprek. De commissie geeft op basis hiervan een gefundeerd advies aan het politiecollege.

Artikel 3

De selectiecommissie vast te stellen als volgt:

- Dirk Van Aerschot (korpschef-voorzitter)
- Els Vandevenne (Calog A – adviseur logistiek en financiën)
- Ann Van Oosterwijck (Calog D – onderhoudsmedewerker)

De korpschef wijst Carolien Roofthoofd als secretaris aan.

Artikel 4

Het gewenst takenpakket voor onderhoudsmedewerker als volgt vast te leggen:

De onderhoudsmedewerker is verantwoordelijk en bevoegd voor het onderhoud van de infrastructuur van de politie, de gemeenschappelijke infrastructuur in het veiligheidshuis Ter Stokt en infrastructuur van te bepalen partners in het veiligheidshuis Ter Stokt.

De onderhoudsmedewerker staat onder de hiërarchische leiding van de adviseur logistiek en financiën.

Algemene taakhoud en verwachtingen

- optimaal onderhouden van de gebouwen en kantoren, zodat de medewerkers in hygiënische omstandigheden kunnen werken en bezoekers in netjes onderhouden en propere ontvangstruimtes ontvangen kunnen worden;
- aanwenden van poetsproducten voor het juiste doel;
- gebruiken van poetsmateriaal in veilige omstandigheden;
- het onderhoud hindert de operationele werking minimaal;
- informeren van medewerkers over het gepland en uitgevoerd onderhoud
- spontaan verantwoording afleggen aan en nauw samenwerken met de adviseur logistiek en financiën.

Individuele bijdrage aan de goede werking van het korps

De politiezone Geel-Laakdal-Meerhout wil uitgroeien tot een politiekorps met PIT! Van alle medewerkers verwachten we dat ze:

- Professioneel en Positief
- Integer en Inspirerend

zijn ten aanzien van iedereen binnen en buiten het politiekorps. Deze ingesteldheid draagt er toe bij dat inwoners en bezoekers van onze politiezone, overheden, partners in veiligheid en eigen medewerkers **Trots** kunnen zijn op ons korps en er ver**Trouwen** kunnen in stellen.

De initiatiefruimte van elke medewerker

Elke medewerker neemt initiatieven en voert zijn/haar taken en verantwoordelijkheden uit binnen de vooropgestelde ruimte die afgebakend wordt door vijf uitgangspunten:

Wat hij/zij doet:

- past in de visie en het beleid van het korps;
- is wettelijk en reglementair;

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

-
- is deontologisch en ethisch correct;
 - verenigt een maximum aan resultaat met een minimum aan inspanningen en inzet van mensen en middelen;
 - en is gestoeld op klantgericht gezond verstand.

Werkregime

De voorziene diensturen worden contractueel geregeld.

Taakaccenten

Taakaccenten kunnen toegevoegd worden in overleg met de medewerkers en/of via beslissing van de korpschef met het oog op afwisselend werk in het raam van het welzijn van de medewerker.

Welzijn

Elke medewerker verbindt zich ertoe om de richtlijnen, procedures en instructies met betrekking tot welzijn op het werk na te leven en om onveilige situaties en handelingen te melden bij zijn/haar leidinggevende. Hij/zij waakt als goede huisvader over het gebruik van de middelen die hem/haar ter beschikking gesteld worden.

Artikel 5

De contractuele onderhoudsmedewerker wordt geplaatst onder de rechtstreekse leiding van de adviseur logistiek en financiën van de Lokale Politie Geel-Laakdal-Meerhout.

Artikel 6

De gewone plaats van het werk vast te stellen op Stelenseweg 92 te 2440 Geel.

Artikel 7

De politiezone Geel-Laakdal-Meerhout laat het concurrentieprincipe gelden en publiceert de vacature via Jobpol. De uiterste datum voor inschrijving wordt vastgelegd op 20 januari 2023, indien er geen beroep kan gedaan worden op de werfreserve.

Artikel 8

De uiterste datum voor dewelke de selectie moet plaatsvinden op een datum later te bepalen.

Artikel 9

De indienstneming uitwerking te laten hebben op de dag dat de functie daadwerkelijk wordt opgenomen.

Artikel 10

De politieraad geeft opdracht aan politiezone Geel-Laakdal-Meerhout tot

- Het overmaken van de nodige gegevens aan jobpol m.o.o de rekrutering
- Kopieën te bezorgen aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer van de federale politie en de korpschef
- Kopieën te bezorgen aan de gouverneur van de provincie Antwerpen
- Kopieën te bezorgen aan het team faciliteiten en administratie van de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout

Artikel 11

Er wordt voorzien in een wervingsreserve die geldt voor een gelijkwaardige functionaliteit.

Bespreking

Ivan Wartel: gaat dit om een contractuele functie?

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Dirk Van Aerschot: ja, onderhoudsmedewerkers worden altijd contractueel aangeworven.

9. Goedkeuring agenda buitengewone algemene vergadering Creat dd. 13/12/2022 en toekennen mandaat – bekrachtiging

Voorgeschiedenis

Op 28 september 2022 ontving de politiesecretaris een mail van Creat waarin hun buitengewone algemene vergadering van 13 december 2022 werd aangekondigd.

Aangezien er pas op 21 december 2022 een politieraad gepland stond, werd aan het politiecollege van 26 oktober 2022 gevraagd de agenda goed te keuren en de vertegenwoordiger, de heer Jeroen Helsen, te mandateren. Deze werkwijze werd door Creat aanbevolen.

De heer Helsen ontving alle stukken en de beslissing van het politiecollege op 7 november 2022.

Aan de politieraad wordt nu gevraagd deze beslissing te bekrachtigen.

Besluit

De politieraad:

Artikel 1

Bekrachtigt unaniem de beslissing van het politiecollege van 26 oktober 2022 m.b.t. goedkeuring van de agenda van de algemene jaarvergadering TMVS van 13 december 2022 en de daarbij behorende documentatie nodig voor het onderzoek van de agendapunten.

Artikel 2

Bekrachtigt unaniem de beslissing van het politiecollege van 26 oktober 2022 om de heer Jeroen Helsen te mandateren om namens de politiezone alle akten en bescheiden m.b.t. de algemene jaarvergadering van TMVS, vastgesteld op 13 december 2022, te onderschrijven en zijn stemgedrag af te stemmen op het in de beslissing van het politiecollege bepaalde standpunt m.b.t. de agendapunten van voormelde algemene jaarvergadering.

10. Resultaten zonaal politieplan 2022 – kennisgeving

De korpschef licht de resultaten van het zonaal politieplan 2022 toe tijdens de vergadering. De presentatie maakt deel uit van dit verslag.

11. Voorbehouden datums politieraden 2023 – goedkeuring

Motivering

Volgens artikel 25 van de wet op de geïntegreerde politie wordt de politieraad minstens vier maal per jaar, waarvan minstens eenmaal per semester, bijeengeroepen en zo dikwijls als nodig.

Er worden voor 2023 acht datums voorgesteld aan de politieraad waarop een politieraad kan georganiseerd worden, en één datum voor de infovergadering met betrekking tot de begroting 2024. Het voorstel is om de politieraden in 2023 te plannen op de eerste dinsdag van elke maand met uitzondering van de vakantiemaanden. Er zal bovendien bij korte vakanties afgeweken worden van de

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

vaste data en in de maand december zal gekozen worden voor een datum later in de maand december om de bijzonder rekenplichtige in staat te stellen de begroting 2024 zo nauwkeurig mogelijk voor te bereiden. De infovergadering m.b.t. de begroting 2024 wordt één week vóór de politieraad van december georganiseerd.

Het politiecollege bepaalt telkens of een politieraad effectief zal plaats vinden en geeft een motivering indien een samenkomst van de politieraad niet noodzakelijk is.

Het voorstel is om op volgende datums mogelijk een politieraad te plannen:

- Dinsdag 7 februari
- Dinsdag 7 maart
- Dinsdag 18 april (*4/4 valt in de paasvakantie*)
- Dinsdag 6 juni
- Juli: geen politieraad
- Augustus: geen politieraad
- Dinsdag 5 september
- Dinsdag 3 oktober
- Dinsdag 7 november
- *Woensdag 6 december infovergadering begroting 2024*
- Woensdag 13 december

Indien noodzakelijk kan een politieraad, bijvoorbeeld bij hoogdringendheid, op een andere en bijkomende datum georganiseerd worden.

Juridische grond

Artikel 25 van de wet op de geïntegreerde politie - De politieraad vergadert zo dikwijls als de zaken die tot zijn bevoegdheid behoren het vereisen en ten minste vier maal per jaar waarvan ten minste eenmaal per semester.

Besluit

De politieraad beslist unaniem:

Artikel 1

De politieraden in 2023 kunnen plaatsvinden op de hieronder vermelde data:

- Dinsdag 7 februari
- Dinsdag 7 maart
- Dinsdag 18 april (*4/4 valt in de paasvakantie*)
- Dinsdag 6 juni
- Juli: geen politieraad
- Augustus: geen politieraad
- Dinsdag 5 september
- Dinsdag 3 oktober
- Dinsdag 7 november
- *Woensdag 6 december infovergadering begroting 2024*
- Woensdag 13 december

**Notulen van de politieraad
Openbare zitting van
21 december 2022**

Artikel 2

Het politiecollege beoordeelt elke keer of een politieraad dient georganiseerd te worden en geeft wanneer geen politieraad noodzakelijk is op één van de hoger vermelde datums minstens tien dagen voor de geplande politieraad een motivering aan de politieraadsleden.

Artikel 3

Buiten de datums bepaald in artikel 1 kan de politieraad om dringende redenen op andere tijdstippen worden samengeroepen.

12. Varia en mondelinge vragen

Mannu Dox vroeg op 4 december 2022 om een aanvullend agendapunt toe te voegen aan de agenda van de politieraad van 21 december a.s.:

Fluovestjes of fluorescerende klaparmbandjes gratis te overhandigen aan voetgangers langs onveilige wegen.

Feiten en context:

Mijn aandacht werd getrokken in een nieuwsbrief voor pelgrims. Tot eind oktober 2022 overleden dit jaar 94 voetgangers in Spanje, 6 meer dan in 2021 en 7 meer dan in 2020. Het merendeel van de voetgangers dat overleed, droeg geen fluorescerend vest op het moment van aanrijding. Daarom is op diverse plaatsen de Guardia Civil Tráfico, een Spaanse politie-eenheid, begonnen met het uitdelen van fluorescerende vestjes aan ouderen die ze tegenkomen op straat, in met name plattelandsgebieden. Fluorescerende kledij zorgt ervoor dat je al zichtbaar bent op 150 meter, met donkere kleding is dat amper 20 meter. Het is daarom van belang dat zwakke weggebruikers goed zichtbaar zijn.

Een preventieve bescherming van de zwakke weggebruiker dringt zich ook bij ons op. Niet alleen in het donker of tijdens de winterperiode maar overal waar geen of onvoldoende veilige, onderhouden voetpaden langs onze wegen voorzien zijn en waar een snelheid van meer dan 30 km per uur toegelaten is.

Onze politiezone beschikt over heel wat plattelandsgebieden en wegen waar een veilige weginfrastructuur voor de voetganger thans ontbreekt.

Het dragen van een fluohesje of armband voor voetgangers is niet verplicht maar wordt wel sterk aanbevolen. Ook bij fietsers is dit sterk aangewezen maar zij dienen verplicht een reflecterend katoeg of verlichting te hebben.

De kostprijs van een fluohesje (minder dan 2 euro) en een fluo armbandje is verwaarloosbaar.

Indien onze politiepatrouilles voorzien worden van fluovestjes of armbandjes die ze gratis mogen afgeven aan voetgangers die ze tegenkomen in onveilige omstandigheden zal de politie niet enkel in een goed daglicht komen te staan maar wordt aangetoond dat 'veiligheid een gedeelde zorg' is van ieder van ons.

Een dergelijke actie kan van korte duur zijn of over een langere periode lopen.

Het komt onze politiemensen toe om te oordelen in welke omstandigheden het gratis overhandigen van dergelijke vestjes of armbandjes aan voetgangers wenselijk en/of preventief is.

Voorstel tot beslissing

De politieraad gaat akkoord dat het politiecollege overweegt om een actie van korte of lange duur te voeren waarbij aan voetgangers in onveilige omstandigheden een gratis fluohesje of klaparmband gegeven wordt. Hierbij wordt de voetganger gewezen op de veiligheid van zowel hemzelf als de andere weggebruikers want veiligheid is een 'gedeelde zorg' van ons allemaal.

Dirk Van Aerschot: in onze politiezone zijn in 2022 zeven verkeersongevallen met voetgangers vastgesteld, waarvan 6 in Geel en 1 in Laakdal. Twee daarvan gebeurden in het donker. Één van die twee gebeurde op een bedrijvenparking. Het tweede ging om een postbode die de weg overstak. In

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

beide gevallen is het aanbieden van beschermingsmiddelen aan medewerkers een verantwoordelijkheid van de werkgever.

Het is de individuele verantwoordelijkheid van elke weggebruiker om zich voldoende te beschermen en te beveiligen.

De politiezone is de initiatiefnemer van het project Helm op, Fluo Top dat ondertussen in heel Vlaanderen en een deel van Nederland is overgenomen.

De politiezone herinnert via verschillende communicatiekanalen aan de voordelen van zichtbaarheid van de kwetsbare weggebruiker.

Aan dit thema wordt ook via de verkeersvrijwilligers, via de jaarlijkse verkeersdag in de scholen, tijdens de fietscontroles op scholen, ... aandacht geschonken.

Een eenvoudige armband is eigenlijk onvoldoende om goed zichtbaar te zijn. Beter is een fluo-hesje, zelfs liefst met lange mouwen en voorzien van retroreflecterende banden. Het allerbeste middel is een hesje dat volledig uit retroreflecterend materiaal bestaat zonder fluo-kleur.

Geregeld zijn er tal van instanties, zoals verzekeringsmaatschappijen, verkeersveiligheidsinstanties, verenigingen, ... die campagnes voeren en gratis, weliswaar met de nodige reclame, hesjes ter beschikking stellen.

Iedereen die een wagen heeft dient verplicht te beschikken over een fluo-hesje en kan dit ook gebruiken wanneer hij of zij zich als voetganger in het verkeer begeeft.

De kostprijs van een hesje is zodanig laag en het kan in allerhande winkels aangeschaft worden, waardoor de kostprijs geen bezwaar kan zijn voor de voetganger.

De voertuigen van de interventieploegen zitten overvol. Politie-medewerkers met interventieopdrachten hebben bovendien geen tijd om aan een dergelijke actie mee te werken aangezien zij doorgaans op weg zijn naar een andere taak.

Er werd ook gepolst binnen de politiezone naar de opportuniteit en de haalbaarheid van dit initiatief. Er is geen draagvlak voor.

Er zou kunnen overwogen worden, indien er voldoende financiële middelen zijn, om dergelijke actie te koppelen aan de fietslabelacties, die weliswaar gericht zijn naar fietsers.

Mannu Dox laat het aan het politiecollege over om te oordelen over deze suggestie.

Dirk Kennis: een bewoner van De Leunen kreeg een kaartje in zijn brievenbus m.b.t. diefstalpreventief advies. Hij stoorde zich aan de goed bedoelde tips op het kaartje. Kunnen de tips beter gekaderd/anders geformuleerd worden?

Dirk Van Aerschot: op het kaartje staan algemene tips. De kaartjes worden meestal verdeeld na een inbrakenplaag en de bedoeling is om mensen te stimuleren om diefstalpreventieadvies aan te vragen. Op dat moment krijgt de aanvrager concreet advies en worden de aangereikte tips onderling besproken.

Marlon Pareijn : in de pers is sprake van de 'boeteloze' maand. Hoeveel stakingsbereidheid is er in onze politiezone?

Dirk Van Aerschot: het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft inderdaad opgeroepen om tussen 15 december 2022 en 15 januari 2023 een 'boeteloze' periode te houden.

De vakbonden willen meer respect van de federale regering voor onder meer het nakomen van eerdere beloften en/of akkoorden over loonsverhoging en NAVAP, en daarnaast uiteraard meer aandacht voor geweld tegen politiemensen.

De gehele korpsleiding deelt ten volle deze bezorgdheden van de vakbonden.

In ons korps hebben we in het verleden met de vakbonden steeds gezocht naar mogelijkheden om uiting te geven aan deze bezorgdheden. Ook nu zijn we daarover in overleg. De politie heeft echter heel weinig mogelijkheden om haar verzuchtingen kracht bij te zetten.

Politiezone Geel-Laakdal-Meerhout 5366

Notulen van de politieraad Openbare zitting van 21 december 2022

Elke politieambtenaar beoordeelt ALTIJD de aard, de ernst en de omstandigheden van een verkeersovertreding en past zijn reactie daarop aan, hetzij door een voorstel tot onmiddellijke inning of GAS-PV op te stellen, hetzij door eerder opvoedkundig tussen te komen. Niets doen behoort ook tot de mogelijkheden maar is meestal geen goede en gewenste optie.

Dit is hoe er in ons korps ALTIJD en professioneel wordt omgegaan met wel of niet beboeten van verkeersovertredingen. Een boeteloze periode verandert daar niets aan.

Met zijn allen zijn we er bovendien ook van overtuigd dat we de kwetsbare weggebruiker niet in de kou mogen laten staan. Bovendien is het nog maar de vraag of we het grootste deel van de bevolking aan onze kant krijgen als we de minderheid van verkeersovertreders niet beboeten.

De vakbonden roepen ook op om op donderdag 22 december controledispositieven op te zetten in heel België. We hebben met onze lokale vakbondsafgevaardigden afgesproken om een gecombineerde DIW-verkeersactie maximaal te faciliteren binnen de beperkte mogelijkheden die we hebben in deze eindejaarsperiode. De actie zal doorgaan tussen 17 en 21 uur. We zullen van de gelegenheid gebruik maken om onze bezorgdheden mee te delen aan de gecontroleerde bestuurders.

De voorzitter sluit de openbare zitting van de vergadering om 21:00 uur.

Namens de politieraad

Els Vandevenne
Politiesecretaris

Vera Celis
Voorzitter