



Opdrachtbrief 2021-2025

Politiezone Het Houtsche

Korpschef Veerle Dhont

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
HOOFSTUK 1: REFERENTIEKADER VOOR DE FUNCTIE VAN KORPSCHIEF VAN DE LOKALE POLITIE	3
HOOFSTUK 2: DOEL VAN DE OPDRACHTBRIEF	5
HOOFDSTUK 3: AANPAK VAN DE OPDRACHTBRIEF	7
HOOFDSTUK 4: STRATEGISCH KADER VOOR DE POLITIEZONE HET HOUTSCHE	8
1. ONZE MISSIE	8
2. ONZE VISIE	8
3. ONZE WAARDEN	8
4. ONZE PRIORITEITEN	9
HOOFDSTUK 5: ONZE KORPSCULTUUR ALS DRIJVENDE KRACHT	10
HOOFDSTUK 6: MIJN ACCENTEN ALS KORPSCHIEF	12
1. PZ HET HOUTSCHE GAAT VOOR HELDERE COMMUNICATIE	12
2. PZ HET HOUTSCHE WIL EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER ZIJN	14
3. PZ HET HOUTSCHE ZET IN OP INTERNE PROCESSEN EN PROCEDURES	16
4. PZ HET HOUTSCHE HEEFT OOG VOOR INNOVATIE EN DUURZAAMHEID	18
5. PZ HET HOUTSCHE MIKT OP DIGITALISERING EN TECHNOLOGIE	20
6. PZ HET HOUTSCHE SCHENKT AANDACHT AAN WELZIJN	21
HOOFDSTUK 5: MIJN PERSOONLIJKE BIJDRAGE EN FUNCTIONEREN	23

Hoofstuk 1: Referentiekader voor de functie van korpschef van de lokale politie

- Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt
- Wet van 7 december 1998 tot de organisatie van de geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveaus
- Wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten
- Koninklijk Besluit van 17 september tot de vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren
- Ministeriële omzendbrief PLP10 van 9 oktober 2001 inzake organisatie en werkingsnormen van de lokale politie met oog op het waarborgen van een gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten
- Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie
- Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot de vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie
- Ministeriële Omzendbrief CP1 van 27 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus
- Ministeriële Omzendbrief CP2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg
- Ministerieel Besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef
- Ministeriële Omzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het vereenvoudigen van sommige administratieve taken
- Koninklijk Besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten
- Ministeriële Omzendbrief CP3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus

- Ministeriële Omzendbrief CP4 van 11 mei 2001 betreffende het genegotieerd beheer van de publieke ruimte voor de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus
- Zonaal veiligheidsplan voor Politiezone Het Houtsche 2020-2025
- Kadernota Integrale Veiligheid 2016-2019 van de federale ministers van Justitie en Binnenlandse zaken
- Nationaal veiligheidsplan 2016-2019 van de federale ministers van Justitie en Binnenlandse zaken
- Visiedocument stuurgroep Een politie in verbinding – een visie voor de politie in 2025
- Politionele en andere omzendbrieven en teksten die de begrippen maatschappelijke veiligheid, informatiegestuurde politiezorg en gemeenschapsgerichte politiezorg en optimale bedrijfsvoering omschrijven

Hoofstuk 2: Doel van de opdrachtbrief

Op 15 juni 2020 startte ik mijn eerste mandaat als **fiere korpschef** van de politiezone Het Houtsche. Tijdens het afgelopen jaar heb ik kennismakingsgesprekken gevoerd met alle medewerkers en heb ik de werking van het korps verder verkend. Via directe contacten met de collega's ben ik er inmiddels in geslaagd om een zicht te krijgen op de sterktes van en de uitdagingen binnen dit wendbare korps.

Naast het **zonaal veiligheidsplan 2020-2025**, dat ik zal hanteren als strategische bijbel om te blijven inzetten op een optimale dienstverlening naar onze bevolking, wens ik aanvullend een aantal **persoonlijke accenten** te leggen. In deze opdrachtbrief kan u lezen in welke domeinen ik met een onbevangen blik een frisse wind wil laten waaien. Als korpschef met een duidelijke visie vind ik het belangrijk om enerzijds onze korpstroeven te behouden én te versterken en anderzijds onze politiezorg en -werking verder te optimaliseren door het nemen van nieuwe initiatieven. Mijn mandaat als nieuwe korpschef is ongetwijfeld een opportuniteit om deze organisatie in een positieve richting te stuwten. Ik wens de zone te laten groeien zodat er in staat is de toekomstige uitdagingen en veranderingen aan te gaan.

De realisatie van mijn opdrachtenbrief is onderhevig aan **maatschappelijke veranderingen** en **onverwachte gebeurtenissen**. Crisissen, waaronder de coronapandemie, hebben een duidelijke impact op onze medewerkers en middelen.

Tegelijkertijd blijft de **digitalisering** zich snel doorzetten en komen verschillende veranderingen in procedures en wetgeving in een hoog tempo op ons af.

Ik verwacht bovendien dat de verdere **afbouw van de federale steun** en de **war on talent** binnen het politielandschap een grote invloed kunnen hebben op onze slagkracht als kleiner korps. Ook mogelijke fusies van lokale korpsen kunnen belangrijke gevolgen hebben.

Op basis van deze opdrachtbrief kunnen mijn prestaties **als korpschef geëvalueerd** worden. Ik reken hierbij bovendien op het engagement van de medewerkers en leidinggevenden van de politiezone Het Houtsche, en in het bijzonder op mijn directeurs, om samen én eensgezind de weg futureproof naar een professionele organisatie te bewandelen.

Aan de hand van een **vernieuwde evaluatiecyclus** wil ik mijn accenten hun weg laten vinden in de organisatie. Deze zullen binnen deze cyclus het beginpunt zijn voor de

planningsgesprekken van de leidinggevenden van politiezone Het Houtsche.
Coherentie in doelstellingen is voor een organisatie immers de sleutel tot succes voor het boeken van goede resultaten.

Ik ben de lokale besturen van onze meergemeentezone dankbaar voor **het vertrouwen** dat ze me geven en voor de **maximale onderlinge afstemming** op vlak van politiewerking, veiligheid en leefbaarheid.

Bij de realisatie van mijn opdrachtbrief hoop ik verder te kunnen rekenen op de steun en het krediet van mijn politiecollege en de politieraad.

Ik ga de toekomst als korpschef alvast vol vertrouwen tegemoet.

Hoofdstuk 3: Aanpak van de opdrachtbrief

Voor de uitvoering van mijn opdrachtbrief verkies ik een **planmatige aanpak** verspreid over de **verschillende jaren**. Hierbij wordt de situatie as is en de gewenste to be-toestand in het korps samen met the gap between in kaart gebracht. Deze werkwijze garandeert een uniform gedragen aanpak en maakt een degelijke opvolging, evaluatie en bijsturing mogelijk.

Uiteraard zal ik bij de aanpak van veiligheids- en leefbaarheidsproblemen en bij de optimalisatie van de interne werking op zoek gaan naar bestaande **samenwerkingsverbanden** en deze verder uitbouwen maar ook nieuwe partnerschappen verkennen, zowel in de profit als in de non-profit sector. Ik geloof sterk in multi-disciplinaire aanpak waarbij alle noodzakelijke actoren integraal en geïntegreerd worden betrokken en in een sfeer van vertrouwen samenwerken.

Om **kostenbesparend en efficiënt** te kunnen werken zal ik enerzijds nagaan welke goede praktijken reeds bestaan of in ontwikkeling zijn en anderzijds welke taken we eventueel kunnen uitbesteden aan externe partners.

Om de ruimere veiligheidsproblemen te kunnen aanpakken, wil ik inzetten op **brede netwerken** waarin elke partner een duidelijke verantwoordelijkheid draagt en waarin samen dezelfde aanpak wordt gehanteerd met behulp van heldere taakafspraken.

De principes van **organisatiebeheersing** wens ik transversaal en permanent op het korps toe te passen. Concreet wil dit zeggen dat met betrekking tot onze doelstellingen, de risico's, die het bereiken ervan mogelijks verhinderen, zullen gedetecteerd worden. Na een risicorangschikking zullen er vervolgens beheersmaatregelen genomen worden om deze risico's maximaal te beheersen.

Hoofdstuk 4: Strategisch kader voor de politiezone Het Houtsche

1. Onze missie

‘Wij zullen de doelstellingen uit ons zonaal veiligheidsplan realiseren. Hierbij werken we binnen het wettelijk kader en de principes van de gemeenschapsgerichte politiezorg:

- ✓ Maatschappelijk georiënteerd
- ✓ Probleemoplossend
- ✓ Partnergericht
- ✓ Open
- ✓ Gedreven
- ✓ We pakken dit takenpakket op een integrale manier aan:
 - Preventief waar het kan
 - Repressief waar het moet
 - Steeds met aandacht voor het slachtoffer.”

2. Onze visie

We willen onze missie of gezamenlijk toekomstbeeld realiseren op volgende manier;

“De politiezone van het Houtsche wil binnen het afgesproken beleid, door kwaliteitsvolle dienstverlening zorgen voor tevredenheid bij alle betrokkenen.

Als coachende organisatie met competente en creatieve medewerk(st)ers streven we samen naar een positief beeld van onze politiezone.”

3. Onze waarden

Wat wij belangrijk vinden in onze politiezone en wat haar richting geeft, wordt uitgedrukt in onze slagzin ‘Het Houtsche, uw houvast’, waarvan het laatste woord als acroniem wordt gelezen.

H = herkenbaar

O = Open

U = Uitmuntend

V = Vertrouwen(swaardig)

A = Alert

S = Sociaal

T = Tezamen

4. Onze prioriteiten

Onze prioriteiten liggen vast in het **zonaal veiligheidsplan 2020-2025**, dat ik als leidraad hanteer om onze doelstellingen maximaal te bereiken.

Binnen het domein veiligheid en leefbaarheid zal er aan de hand van een **nieuwe, uniforme methodiek** resultaatgericht en met betrokkenheid van medewerkers gewerkt worden. De uitwerking van de actieplannen gaat gepaard met procesbegeleiding en er zal aandacht besteed worden aan zowel preventie, repressie en nazorg. Concrete acties zullen gestuurd worden op basis van onze informatiepositie, die we wensen verder te versterken. Binnen de andere beleidsdomeinen zetten we maximaal in op een projectmatige aanpak.

Met deze beoogde werkwijze hoop ik een positieve impact te hebben om de problemen en maakt het ook mogelijk om op een transparante wijze **verantwoording af te leggen** aan de zonale veiligheidsraad.

Voor de bredere maatschappelijke fenomenen zal er **integraal en geïntegreerd** worden en samengewerkt met relevante partners uit de veiligheidszorg.

Hoofdstuk 5: Onze korpscultuur als drijvende kracht

Ik ben er als korpschef van overtuigd dat de cultuur binnen een politieorganisatie een belangrijke rol speelt. Het heeft een impact op de mate waarin medewerkers zich goed voelen op de werkvloer, op hoe collega's met elkaar en met de bevolking omgaan en zelfs op de manier waarop processen worden uitgevoerd.

Binnen ons korps staan **mensen centraal**. Met mensen bedoel ik zowel onze bevolking, onze partners als onze medewerkers. De gewenste korpscultuur is er volgens mij één van betrokken medewerkers die elke dag gemotiveerd en met goesting komen werken, met als doel een optimale politiezorg te verlenen aan onze bevolking .

Ik streef ernaar om een stimulerende omgeving te creëren, waar gewerkt kan worden vanuit **vertrouwen en verantwoordelijkheid**. Een gedeelde set aan waarden en overtuigingen kan hier niet ontbreken. Zij sturen immers ons gedrag, dragen bij tot het bereiken van onze doelstellingen en helpen de verwachtingen van onze belanghebbenden in te lossen.

Het blijft als korpschef mijn ambitie om **onze waarden**, die het uitgangspunt zijn van een positieve cultuur, verder in te slijpen in onze korpscultuur, met het doel deze nóg te versterken.

Naast onze korpswaarden wens ik tevens **respect** als extra waarde te benadrukken. In de eerste plaats respect geven om het terug te verdienen en te krijgen, niet alleen onderling, maar ook van alle partners, stakeholders en voornamelijk van onze burgers.

Dit sluit aan bij de interne communicatiecampagne RESPECT van de federale politie, die in 2019 van start ging en waaraan ik, als korpschef van een lokale zone, mijn steentje wil bijdragen.

Een **open communicatie** en constructieve feedback moeten daarenboven bijdragen tot een veilig klimaat waar medewerkers initiatieven durven nemen en met ondersteuning ten volle kunnen leren uit eventuele fouten. De cultuur van **briefen en debriefen** dient versterkt te worden, om zowel structureel als individueel te kunnen bijsturen.

Ik verwacht van mijn medewerkers dat ze zich **integer gedragen** en kwaliteitsvol werk afleveren. Hiervoor zal ik niet alleen aan de slag gaan met de resultaten van het

integriteitsonderzoek, dat in 2017 door KU Leuven in onze zone werd afgenomen. Maar bijkomend zal ik opnieuw een beroep doen op KU Leuven om via een vervolgonderzoek een actueel integriteitsbeeld van het korps te krijgen.

Vanuit mijn voorbeeldrol zal ik uiteraard meewerken aan een **integriteitscultuur** die gebaseerd is op discretie, respect en neutraliteit. Aan integriteitsschendingen zal steeds de nodige aandacht worden besteed.

Samen met mijn medewerkers wil ik geen wij/zij-verhaal schrijven, maar zal ik dienstoverschrijdende en overkoepelende **interne samenwerkingen faciliteren en aanmoedigen** door bijvoorbeeld teambuildings en gezamenlijke acties te organiseren. Werken als team, in het volste vertrouwen, moet ertoe leiden dat collega's naar aanleiding van zware en traumatiserende tussenkomsten onderling bij elkaar terecht kunnen. Maar ook bij privéproblemen moeten we elkaars klankbord kunnen zijn.

Sterk leiderschap speelt hierbij een cruciale factor. Ik roep al mijn leidinggevenden op om samen met mij een **duidelijke koers** te varen, waar uitzonderingen kunnen maar niet de regel zijn. Waar met één stem gesproken en naar elkaar geluisterd wordt en waar, tot slot, inspraak mogelijk is en tegenspraak gecreëerd wordt. Investeren in leiderschapsontwikkeling, in het bijzonder bij het middenkader, zal ik stimuleren en faciliteren.

Om onze korpscultuur te versterken zal de denkoefening om **een nieuwe en hedendaagse visie** te **ontwikkelen** opnieuw gemaakt worden, zoals geadviseerd in het huidige zonaal veiligheidsplan.

Als korpschef engageer ik me bovendien om een **aanwezige en betrokken leider** te zijn, die haar verantwoordelijkheid opneemt en die daadkracht aan de dag legt.

Hoofdstuk 6: Mijn accenten als korpschef

1. PZ Het Houtsche gaat voor heldere communicatie

De manier waarop je als organisatie communiceert, zowel intern als extern, bepaalt je imago en de wijze waarop je gepercipieerd wordt. Een heldere en **transparante communicatie** dient bovendien gestoeld te zijn op een gestructureerd intern en extern communicatieplan, dat hand in hand gaat met een beleid en strategie. Deze leggen vast welke informatie via welk communicatiekanaal naar een bepaalde doelgroep wordt overgebracht. Het is hierbij van belang dat je on- en offline imago overeenstemt met het DNA van je bedrijf. Wat je met andere woorden als organisatie wil uitstralen, moet overeenkomen met wie je bent en hangt nauw samen met je basiswaarden.

Met communicatie kan je medewerkers informeren, hen beter laten werken, hen bij de werking betrekken en hen binden aan je korps. Daarom wil ik in de eerste plaats sterk inzetten op onze **interne communicatie**. Om deze op punt te stellen heb ik, als korpschef van een open organisatie, reeds enkele studenten Communicatiewetenschappen van Ugent onder de arm genomen. Tijdens hun onderzoek stellen zij de vraag in hoeverre de huidige interne communicatie afgestemd is op de gewenste identiteit van de medewerkers en bijgevolg van de politiezone. Via desktopresearch en een online enquête zullen zij de bestaande communicatiekanalen in kaart brengen en zich focussen op de onderliggende cultuur en op de informatienoden bij de medewerkers. Met hun aanbevelingen zal ik aan de slag gaan om de interne informatiestroom binnen onze politiezone te stimuleren.

Het is mijn uiteindelijke doel om de medewerkers een duidelijke communicatie, **gebruiksvriendelijke informatiekanalen** en een **gepaste huisstijl** aan te bieden. Dit zal niet alleen de interne communicatie en de samenwerking tussen medewerkers verbeteren, maar zij zullen door een minder grote informatieoverload ook sneller wegwijzen raken in belangrijke informatie.

Binnen de wijkfunctie wil ik bijkomende initiatieven nemen om de **communicatie** tussen de **lokale afdelingen** te bevorderen. Daarnaast moet de rijke informatiepositie van de wijkdienst maximaal benut worden via constructieve communicatie met de **andere diensten**. De lokale afdelingen mogen geen eilanden zijn maar hooguit schiereilanden vormen, die de

aanwezige informatie mee laten stromen doorheen de organisatie. Zo zullen er tevens initiatieven genomen worden om overleg vanop de verschillende werkplekken binnen onze politiezone via digitalisering mogelijk te maken.

Daarenboven zal een inspirerende en interne communicatie zonder ruis een gunstig effect hebben op het engagement en de betrokkenheid van medewerkers, wat vervolgens een impact kan hebben op het verder uitbouwen van een **positieve reputatie en imago**. Dit kan dan weer een belangrijke invloed hebben op de rekrutering van nieuwe collega's.

Een brede waaier aan informatie, op preventief en repressief vlak, moet maximaal en gericht aan de **verschillende doelgroepen** gecommuniceerd worden door moderne communicatietechnieken aan te wenden. Zo moeten boodschappen over acties, basisfunctionaliteiten, personeels- en middelenbeleid niet alleen aantrekkelijk zijn, maar ook vlot tot bij **de bevolking** geraken. Ik zie dit dan ook als een vorm van verantwoording afleggen aan één van onze stakeholders.

2. PZ Het Houtsche wil een aantrekkelijke werkgever zijn

De laatste jaren is onze maatschappij aan een snel tempo ingrijpend veranderd. Globalisering heeft in de meeste bedrijven zijn intrede gemaakt en tegelijkertijd is de werkplek van medewerkers sterk gewijzigd. Als werkgever is het meer dan ooit belangrijk om competente collega's aan te trekken die met deze talloze veranderingen flexibel en gezond kunnen omgaan. Het korpsbeleid zal zich engageren om deze witte politieraven te blijven zoeken en om de politiezone Het Houtsche als aantrekkelijke zone uit de verf te laten komen. Ik ben me ervan bewust dat een **professioneel werkgeversmerk** en een goede reputatie hierin een grote rol spelen. Ik zal om deze reden stappen zetten om politiezone Het Houtsche een sterk werkgeversimago op te laten bouwen en haar goede naam via interne en externe communicatiekanalen bekendheid te geven.

De **nieuwe manier van werken**, door de coronacrisis in een hogere versnelling ingevoerd, kent heel wat uitdagingen voor een organisatie. De invoering van glijdende arbeidstijden, mobiel werken en telewerk vormt een uitdaging op vlak van noodzakelijke informaticatoepassingen en middelen. Het **digitaal leidinggeven**, zowel gericht op mens als op resultaat, moet de nodige aandacht krijgen.

Bovendien heerst er in het politielandschap momenteel een **war on talent**, waardoor de instroom niet altijd even vlot verloopt. Daarbij rekening houdend met de verdere afbouw van de federale steun, wil ik de strijd goed gewapend aangaan, door onze zone te onderscheiden als een aantrekkelijke werkgever, die uitmuntende kandidaten aantrekt en de huidige medewerkers (ver)bindt. Er zal enige creativiteit aan de dag moeten worden gelegd om de noodzakelijke capaciteit te zoeken én te vinden.

Een **professionele HR-dienst** moet, als uithangbord van de zone, de instroom van nieuwe collega's bevorderen. Tegelijkertijd moet een moderne HR-dienst ten dienste staan van de medewerkers en hen de nodige ondersteuning bieden. Digitalisering kan de kwaliteitsvolle werking van deze dienst stimuleren.

Ik wil bouwen aan een korps waar medewerkers graag en met trots werken. Om dit te bevorderen zal ik investeren in **hun groei en ontwikkeling**. Door middel van onder andere interne stages kunnen collega's hun skills verder ontplooien, wat hen meer voldoening zal geven.

Initiatieven van medewerkers zal ik faciliteren via mijn **coachende leiderschapsstijl**. Ik ben ervan overtuigd dat opbouwende en heldere feedback hierin een grote rol spelen. Ik wil inzetten op de talenten en de competenties van de medewerkers en hen deze laten ontwikkelen door vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven. Ik ben er oprecht van overtuigd dat investeren in medewerkers en hen efficiënt inzetten ook **leidt tot goede resultaten** in lijn met de organisatiedoelstellingen.

Ik wil, samen met hun leidinggevendenden, de medewerkers bij hun jobuitvoering en ambities **ondersteunen en coachen**. Hierdoor krijgen ze kansen om zich te ontplooien, alsook door te groeien, wat hun loyaliteit naar de organisatie alleen maar zal versterken.

Ik zie mijn **medewerkers** als een soort **denktank** waarbij ik iedereen aanmoedig om ideeën aan te brengen, die onze organisatie meer slagkracht kunnen geven. Een optimale onderlinge samenwerking en een positieve werksfeer zullen hierdoor bevorderd worden.

Naast het bestaande externe aanbod moet ons intern **opleidingspakket** ervoor zorgen dat de medewerkers up to date blijven en over de nodige politionele kennis beschikken om hun taken zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. Kennis geeft het noodzakelijke zelfvertrouwen om onze steeds complexer wordende job professioneel te blijven uitvoeren. De meerdere veranderingen in wetgeving, technologie maar ook de nieuwe manier van (tele)werken vragen permanente ondersteuning van het korpsbeleid. Ik engageer me om het professionalisme van de medewerker te optimaliseren via interne kwartaalvormingen, waar diverse thema's kunnen aan bod komen.

Tot slot moet de politiezone Het Houtsche uiteraard ook een zone zijn waar collega's *enthousiast* een tandje bijsteken als het moet, maar ook graag samen plezier maken als het kan. Naast nieuwe collega's aantrekken is het dus ook mijn doel om hen **duurzaam te (ver)binden** aan onze organisatie. Dit kan mee bijdragen tot een beperktere uitstroom.

3. PZ Het Houtsche zet in op interne processen en procedures

De burgers van onze zone verdienen een **kwaliteitsvolle dienstverlening**. Om te voldoen aan de verwachtingen van onze inwoners moeten onze werkprocessen bijgevolg voortdurend geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd worden op basis van de **PDCA-principes** en van de input van alle betrokken medewerkers, leidinggevend en partners. Enkel op deze manier kunnen we een zo efficiënt mogelijke (interne) werking bereiken. Uiteraard kunnen tal van kwaliteitsmodellen en managementtheorieën hier hun nut bewijzen, maar een dergelijke optimalisatie start volgens mij met een **duidelijk uitgetekend en gevoerd beleid**, dat zijn schriftelijke neerslag kent in nota's en richtlijnen.

Ik zal initiatieven nemen om de beleidsprocessen, de operationele en ondersteunende processen **in kaart te brengen** en ze **maximaal op elkaar af te stemmen** om overlappingsen en hiaten te vermijden en om fouten te voorkomen. De sleutelprocessen in de domeinen logistiek, HR en informatiehuishouding zullen hier bij voorrang onder de loep worden genomen.

Ik zal er in de volgende fase naar streven om deze processen neer te laten schrijven in **procedures, korpsrichtlijnen en -instructies**, die een uitgangspunt zijn voor continue kwaliteitszorg en die de informatiedoorstroming doorheen het korps ongetwijfeld zullen opkrikken. Het geeft de medewerkers bovendien duidelijkheid bij de uitvoering van hun taken en opdrachten en maakt het mogelijk om nieuwe collega's gemakkelijker op te leiden en hen sneller te laten inwerken.

Procesmatig werken laat ons mogelijke knelpunten in de werking sneller detecteren, waardoor we **proactief en gericht** naar passende antwoorden kunnen zoeken.

De identificatie van risico's en van risicovolle functies mogen we in dit verhaal niet uit het oog verliezen. Vastgestelde dysfuncties, zowel individueel als structureel, zijn een opportuniteit om tot een efficiëntere werking te komen.

Ik hecht er bovendien belang aan dat elke collega zijn functie, rol en taak binnen een proces kent en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid opneemt.

Een extra voordeel is een uniformere interne werking en afhandeling van tussenkomsten op het terrein, wat vervolgens een positief effect kan hebben op de **beschikbare capaciteit** en **korpsmiddelen**.

Ik realiseer me dat het bepalen van een duidelijk beleid gepaard kan gaan met **veranderingen en weerstand**. Ik zal deze vanuit een beleidsvisie aansturen en een correcte inschatting van mensen en middelen maken om ons door de veranderingen te loodsen. Zowel inspraak als draagvlak zal ik korpsbreed faciliteren. Ik zal er als korpschef over waken

dat de relevante informatie beschikbaar is en de noodzakelijke interne en externe communicatie voor iedereen duidelijk is.

4. PZ Het Houtsche heeft oog voor innovatie en duurzaamheid

Ik ben altijd een believer geweest van innovatie, het liefst zonder grenzen en niet alleen op vlak van criminaliteit maar ook op vlak van interne werking en samenwerking. De **politiezone Het Houtsche** is altijd al **een pionier** geweest in innovatie en het is inmiddels één van haar sterktes geworden.

Ik zal mijn kennis van goede en innovatieve praktijken inzetten om de organisatie te laten groeien en om ze te versterken. Ik denk hierbij aan de uitbouw van het **Zorgcentrum na Seksueel Geweld**, dat ik ondersteun omwille van de nieuwe holistische aanpak ten opzichte van de slachtoffers. Als korpschef zal ik verschillende medewerkers laten opleiden tot **zedenspecteur**, een recent volledig nieuw uitgewerkte functie binnen het proefproject van het Zorgcentrum na seksueel geweld, waarvan ik als pionier mee aan de wieg heb gestaan.

De gekende **vergadercultuur** heb ik vervangen door een **meer fluïde vorm**. Op creatieve wijze pas ik binnen de vergaderingen met het beleidsteam de driestappenmethode toe, waar elke deelnemer kort maar krachtig een update kan geven of relevante topics kan aanbrengen. Dit moet bijdragen tot een permanente informatiedoorstroming tijdens teamvergaderingen en heeft als doel meer energie te genereren bij de deelnemers. Het kan bovendien, als goede praktijk, leidinggevend inspireren om er zelf mee aan de slag te gaan.

Elk van ons kan door zijn consumptiegedrag een impact hebben op het milieu maar als korpschef vind ik het belangrijk om ook als organisatie **onze ecologische voetafdruk** zo klein mogelijk te houden. Omdat ik als leidinggevende ook bezig ben met de dag ná morgen, liet ik inmiddels 3 aspirant-hoofdinspecteurs een duurzaamheidsscan uitvoeren, waar de zone reeds hoog op scoorde. Toch wil ik met hun aanbevelingen verder aan de slag gaan om de organisatie nóg duurzamer te maken.

Een doordachte keuze van recycleerbare producten zal gemaakt worden. Vooral **plastic** zal vermeden worden, wat een groot verschil kan maken voor het milieu.

Maar ook na het verminderen en hergebruiken van producten zal er toch nog **afval** overblijven. Tot slot, zal er dus met een doordacht poets- en afvalbeleid gerecycleerd moeten worden.

Ons **afgeschreven korpsmateriaal**, waaronder kantoormateriaal en devices, zal een tweede leven krijgen via een verkoop aan medewerkers of via een schenking aan een **goed doel**. Materiaal zal dus hergebruikt worden.

Naast een milieuvriendelijk water- en warmtebeheer in het gebouw wens ik ook fietsen te leasen en te investeren in een duurzaam wagenpark. Samen met een efficiënt telewerkstelsel zal onze zone op die manier niet alleen **minder uitstoot** produceren, maar ook **minder energie** verbruiken.

De zone zal van bovenstaande initiatieven misschien niet meteen het concrete resultaat zien, maar de natuur ongetwijfeld wel. Een (groene) boodschap waar ik de **medewerkers** alvast **bewuster** van wil maken. Ook vanuit de werkplek kunnen zij namelijk hun milieubewust steentje bijdragen.

5. PZ Het Houtsche mikt op digitalisering en technologie

De weg van digitalisering moeten we als moderne organisatie met overtuiging inslaan. Er zullen inspanningen worden geleverd om de **ondersteunende processen** waar mogelijk te digitaliseren. Ik denk hierbij aan de digitalisering van de dossiers ten behoeve van het politiecollege, de invoering van een tijdsregistratiesysteem en de uitbouw van een multimedialokaal. Dit zou op termijn moeten leiden tot een efficiënter documentenbeheer en procesopvolging van de korpsadministratie.

Maar ook in onze operationele werking wil ik de technologie, waar ze ons kan ondersteunen, omarmen, zoals bij het **mobiel werken** of bij het onthaal na afspraak. De geïntegreerde producten die de federale politie ter beschikking stelt, zie ik hier als een opportuniteit en ik trek dan ook enthousiast de kaart van het Microsoft 365 pakket. Het mobiel werken en volledig geïnformeerd op het terrein beschikbaar zijn, dankzij nieuwe technologie en digitale tools, zie ik als een sterke meerwaarde voor een professionele dienstverlening naar onze bevolking toe.

Het **cameranetwerk** waarover de zone reeds beschikt, wil ik optimaliseren en zo efficiënt mogelijk gebruiken. Daarnaast zal ik nieuwe initiatieven zoals de inzet van ANPR camera's, bodycams en drones laten onderzoeken op hun politionele meerwaarde.

De betrachting moet zijn om de **digitale hand te reiken naar de bevolking**. We moeten hier uiteraard rekening houden met het feit dat niet iedereen, naast de kennis en vaardigheden, de toegang heeft tot digitale toestellen. Het is aan ons om de uitdaging aan te gaan en te voorkomen dat deze mensen worden uitgesloten van onze politiezorg. De **warme contacten** met de burger mogen hoe dan ook niet uit het oog worden verloren door de verre gaande technologisering en digitalisering.

Bij de invoering van nieuwe technologieën zal er evenzeer geïnvesteerd worden in interne **ondersteuning en opleiding**, met specifieke aandacht voor de digitale kloof onder medewerkers.

Kortom, door processen digitaal uit te tekenen en de nieuwe 365-tools slim in te zetten, zal onze zone de richting uitgaan van een nóg meer **wendbare en daadkrachtige organisatie**, die zal kunnen inspelen op de vele maatschappelijke uitdagingen die op ons afkomen.

6. PZ Het Houtsche schenkt aandacht aan welzijn

Het menselijk kapitaal van een organisatie verdient meer dan ooit onze aandacht. Medewerkers hebben namelijk vaak meerdere ballen tegelijkertijd in de lucht te houden, zowel op **professioneel vlak als privé**. Ik ben me als korpschef bewust van de beslissende impact die een organisatie kan hebben op het algemeen welzijn van de collega's, maar in het bijzonder op hun mentale weerbaarheid.

Het is mijn bedoeling om een **mentale welzijnsfoto** van de zone te maken. Dit beeld moet ons toelaten om een zo correct mogelijk zicht te krijgen op het psychisch welzijn van de medewerkers. Het zal tot stand komen via een korpsbrede welzijnsenquête die ik in de loop van 2021 zal laten afnemen. Vervolgens zullen er stappen worden gezet om het welzijn en de preventie op het werk te verbeteren. Tot slot zal op deze manier een accurater jaaractieplan kunnen worden opgesteld, dat gericht aansluit op onze noden en op de huidige welzijnshiaten.

De combinatie van steeds hogere maatschappelijk eisen en een hoge werkdruk, in bepaalde diensten bovendien volgens een volcontinu ploegenstelsel, kan leiden tot een verstoorde work-life balans, waarbij een burn-out al snel om de hoek kan loeren. Het **welbevinden en de veerkracht van medewerkers** vergt volgens mij dan ook een extra investering.

De functie van de interne preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de psychologische ondersteuning via POBOS zullen we borgen in onze werking en zal via interne communicatie kunnen rekenen op een grotere vertrouwdheid onder de medewerkers.

Ik wil inzetten op de **7 domeinen van welzijn**, in het bijzonder op de psychosociale risico's van het werk, de arbeidsveiligheid, ergonomie en de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

Omdat een goede werksfeer bijdraagt tot betere prestaties zal ik de organisatie van jaarlijkse **corpsteambuildings** steunen. De mens achter het uniform zal ik trachten naar voren te laten treden, door een beroep te doen op ieders talenten. Het is mijn uiteindelijke doel dat elke medewerker in ons korps, mede dankzij een positieve werksfeer, zich tevreden voelt door zichzelf te kunnen zijn, en waarbij de cultuur bijdraagt tot een constructieve werkrelatie met de directe leidinggevende. Het voor elkaar in de bres springen, zich enthousiast engageren voor projecten en acties, elkaar helpen en ondersteunen wordt alleen maar versterkt door een gezond niveau aan welzijn binnen het korps, waar ook ik als korpschef het goede voorbeeld zal geven.

Tijdens dit welzijnstraject wil ik samenwerken met **iedereen die een rol kan spelen**, zowel intern als extern, met de preventieadviseur, de leidinggevenden en de medewerkers. Ook de

syndicale organisaties en het comité voor preventie en bescherming op het werk beschouw ik hier als partners.

Als **sociaal geëngageerde** korpschef ben ik overigens van plan om het interne welzijn en de onderlinge solidariteit te koppelen door deelname aan initiatieven en activiteiten die de brede maatschappij ten goede komen.

Hoofdstuk 5: Mijn persoonlijke bijdrage en functioneren

Tijdens mijn eerste mandaat als korpschef wil ik naast een **manager** vooral een inspirerende leider met een duidelijke visie zijn. Een **leider** die de verwachte resultaten boekt, haar **verantwoordelijkheid neemt** én hierover **verantwoording durft af te leggen**. Ik zal bijgevolg de vereiste besluitvaardigheid aan de dag leggen, me veerkrachtig opstellen en me ten volle inzetten voor de belangen van de bevolking, de partners en de medewerkers om een antwoord te bieden op de maatschappelijke uitdagingen die ons ongetwijfeld nog te wachten staan.

Daarnaast ga ik een aantal **persoonlijke engagementen** aan. Zo ben ik lid van de stuurgroep Zorgcentrum na Seksueel geweld, waar mijn opgedane ervaring tijdens het pilootproject in PZ Gent een meerwaarde zal zijn bij de implementatie van dit centrum in West-Vlaanderen.

Als coach begeleid ik de toekomstige hoofdcommissarissen tijdens hun opleidingstraject en ik ben lid van Circle of Police Leadership.

Tot slot heb ik de ambitie om een **innovatieve korpschef** te zijn. Het is mijn ultieme doel om samen met dit korps een ware pionier te zijn in samenwerkingsverbanden of in nog te verkennen (veiligheids)domeinen. Mijn lokaal gestart initiatief aansluitend provinciaal of nationaal uitgerold zien worden, zou voor mij als innovator de kers op de taart zijn.