



Politie Regio Turnhout

## NOTULEN VAN DE POLITIERAAD

Zitting van dinsdag 6 september 2022 om 19.30 uur  
in zaal Harten van het hoofdcommissariaat

---

Aanwezig:

Burgemeesters:

Ward Kennes (voorzitter), Frans De Bont, Marleen Peeters, Bob Coppens, Gilles Bultinck

Politieraadsleden:

- Baarle-Hertog: Jeroen Raeijmaekers
- Beerse: Ben Bols en Nancy Snels
- Kasterlee: Rita Thijs en Jeroen Van de Water, Marleen Verbeek
- Lille: Marc Daems
- Oud-Turnhout: Bart Vermeire en Jos Vinckx
- Turnhout: Annemie Der Kinderen, Kurt Persegael, Pauline Ceusters, Bart Voordeckers, Eric Vos en Jan van Steenberghe
- Vosselaar: Jan Swinnen

HCP Marleen Hellemans, korpschef, CP Jef Verheyen, adjunct-korpschef, Inge Obbels, secretaris, Katrien Verschuren, bijzonder rekenplichtige (bij agendapunt 2).

Verontschuldigd:

Paul Van Miert, Bart Craane, Jan Van Otten, Dirk Proost

Afwezig:

Eddy De Houwer, Tinne Peeters, Lorenz Vloemans

---

### Openbare zitting

#### **1. Goedkeuren van het verslag van de vorige vergadering**

Het verslag van de vorige vergadering werd goedgekeurd.

#### **2. Goedkeuren van een kaderuitbreiding met gespreide invulling gedurende de volgende jaren**

Inleiding voorzitter Ward Kennes :

Een aantal maanden geleden werd een eerste plan voorgesteld aan de burgemeesters met daarin de huidige noden van ons politiekorps. De afgelopen jaren zijn er namelijk heel wat evoluties geweest in onze samenleving (nieuwe technieken, nieuwe verwachtingen, nieuwe fenomenen, ...). Er is al een hele tijd geen capaciteit meer bij de federale gerechtelijke politie, en dit zal ook zo de komende jaren blijven,. Op de ZVR werd door het parket en de federale gerechtelijke politie bevestigd dat het risico bestaat dat dit een soort van straffeloosheid in de hand zal werken. Er is bijgevolg dringend nood aan de uitbreiding van onze lokale recherche. Daarnaast zijn er veel politiemensen die vele overuren presteren en nog veel resterende verlofdagen hebben, maar met weinig mogelijkheden om die op te nemen. Al deze aspecten hebben ertoe geleid dat wij als burgemeesters geconfronteerd werden met een omvangrijk plan.

We moeten echter rekening houden met verschillende standpunten: van de KC, van de vakbonden, van de ZVR, van onze schepencolleges, van onze financieel directeurs, ... . Meermaals zijn we samengekomen en dat heeft ertoe geleid dat het oorspronkelijke plan voor een deel werden ingekrompen en beperkt, zeker omdat de financiële noden stringenter zijn geworden gedurende de afgelopen maanden. Niet alleen de politie maar ook de gemeentebesturen en alle organisaties worden geconfronteerd met stijgende loon- en energiekosten. Als burgemeesters hebben wij dus een aantal keuzes moeten maken en hebben wij ook overlegd met onze colleges om te kijken wat wij als gemeentebesturen belangrijk vinden en wat wij lokaal verwachten van een politiedienst.

Ook de PZ zelf heeft haar prioriteiten kenbaar gemaakt. Op die manier zijn we geland bij het voorstel dat nu zal worden toegelicht.

Het gaat over een aanzienlijk bedrag en in het kader van de meerjarenplanning werd er rekening gehouden met het volledige plaatje, maar nu focussen we ons op het luik van de kaderuitbreiding met centraal: onze grootste zorg is het aanbieden van een goede politiedienst, die mee is met alle evoluties op vlak van maatschappelijke verwachtingen, op vlak van criminaliteit, op vlak van een politieorganisatie met een eigen specifieke manier van werken, opleidingen en specialisaties. We zijn een grote politiezone, en als je een zone bent met een zekere schaalgrootte, dan zijn specialisaties belangrijk. Zo niet, kan je een bepaalde vorm van dienstverlening niet bieden.

Er werd veel over de kaderuitbreiding gediscussieerd en niet alle burgemeesters zaten meteen op dezelfde lijn, maar uiteindelijk zijn we ervan overtuigd dat dit de juiste piste is en hebben we het dossier afgeklopt zoals het nu zal worden voorgesteld. Dit dossier kunnen wij als burgemeesters verdedigen. Er waren financiële bezorgdheden maar door de inkrimping van het oorspronkelijke plan en het deels doorschuiven naar de volgende legislatuur, durven we met dit voorstel naar de politieraad komen.

De korpschef licht verder toe aan de hand van een PPT (wordt als bijlage aan het verslag gehecht).

- Aanleiding en onderzoek

Dit dossier is reeds gestart bij mijn aantreden als korpschef op 30 september vorig jaar. Voor mijn selectiegesprek heb ik een korps- en SWOT analyse moeten maken. Daarnaast heb ik jaren geleden (2016-2017) samen met de medewerkers van het tevredenheidsonderzoek in het korps gekeken wat er voor hen ontbreekt op vlak van HRM. Ik heb ook rekening gehouden met de opmerkingen van de PdK Antwerpen en de afdelingsprocureur Turnhout inzake de kwaliteit en kwaliteitscontrole van de PV's. Ook met de eigen medewerkers doorheen het hele korps werden gesprekken gevoerd, alsook met de bestuurlijke overheden (politiecollege, commissies, gemeenteraden, schepencolleges). Ik heb ook rekening gehouden met het onderzoeksproject Athena (KUL) over posttraumatische stressstoornis (PTSS) en waaruit blijkt dat er sterk verhoogde cijfers zijn voor politie tegenover de algemene bevolking.

- Conclusie

De rode draad is dat ons korps niet is aangepast aan de huidige maatschappelijke realiteit. Calog en OPS zijn onderbemand, profielen zijn niet meer up-to-date (specialisaties) en we zitten met eilandvorming/schotten waardoor de structuur niet meer werkt. De kwaliteit lijdt hieronder.

- Oorzaken

Als we de basisfunctionaliteiten van 2002 en 2022 vergelijken, zien we een evolutie in de maatschappij maar ook in de demografie van de PZ. Er zijn nieuwe en bijkomende taken (bv. cybercrime) en er kwam een andere invulling door de lokale en federale politie waardoor we veel minder ondersteuning krijgen van de federale politie. Daarnaast werd er een hervorming van het parket en de griffie doorgevoerd en werden verschillende nieuwe centra (ZSG, FJC, ...) opgestart. Maar we zien ook een evolutie in de criminaliteit waardoor er een verdubbeling is van onze interventies en we daarnaast ook aan bestuurlijke aanpak moeten doen. Ook de middelen zijn geëvolueerd waardoor bv. het uitlezen van GSM's-smartphones veel complexer is geworden. Het politiestatuut en de loopbaan zijn gewijzigd. Het gaat om veranderingen die impact hebben op ons korps. De politie is ook een ketenpartner en vaak het eerste en enige aanspreekpunt.

- Toekomst – Visie 2030

Wat wil ik met dit korps bereiken en uitrollen voor 2025?

- Efficiënte en effectieve dienstverlening
- Kwaliteitsvol politiewerk en dienstbaarheid
- Transparant en toonaangevend
- Flexibele en wendbare organisatie
- Work-life balance (goede werkgever!)

- Noodzaak

Deze kaderuitbreiding is noodzakelijk en urgent:

- Herstructureren - optimaliseren - verder professionaliseren
- Aantal politiemensen per aantal inwoners (cijfers VVSG) is in onze zone erg laag in vergelijking met de rest van België
- Meergemeentezone met 7 entiteiten en eigen identiteiten

- Centrumstad (aantrekkingspool en centrumfunctie) + Grens (criminaliteitsproblematiek)
- Industrie/landbouw/wegennet/gevangenis/...

- Voorstel

Initieel dachten we aan 354 personeelsleden maar dit werd door de financiële onhaalbaarheid herleid naar 327, met een uitrol van 60% in 2023, 20% in 2024 en 20% in 2025. We maken nu eigenlijk een inhaalbeweging en we gaan een evaluatie maken in 2025. Vanaf 2026 volgt dan mogelijks een verdere uitrol.

We denken nu vooral aan:

- Calog en basiskader
- Afbouw OK ten voordele van MK
- Gespecialiseerde profielen (MA, ICT, communicatie,...)
- Opvulling i.f.v. de noden en het aanbod!
- Rekening houdend met toegekend personeelsbudget

En dit in functie van :

- Uitbreiding recherche PLP10
- Uitbouw LIK: infogestuurd werken
- Uitbouw Jeugd en Gezin: IFG/moeilijke gezinssituaties
- Verkeer: specialisatie
- Polypool: interventie/onthaal/wijkondersteuning/
- Ordehandhaving/acties/specialisatie bestendigen (SAU, K9,...)
- Projectmatige werking waar mogelijk

Waar we verder (voor in de toekomst) aan denken:

- Gespecialiseerde diensten renderen nog niet optimaal (SAU, K9, verkeer,...)
- Scholenteam/overlastteam
- Proactief werken
- Verdere uitrol recherche

De korpschef overloopt verder de tabellen met cijfers. Ze geeft mee dat cijfers ook maar cijfers zijn en dat politiewerk mensenwerk is en blijft, door mensen en voor mensen.

Vervolgens geeft de korpschef het woord aan twee medewerkers, -tevens vakbondsafgevaardigden- nl. HINP Kris Wouters en HINP Eric Crols.

HINP Eric Crols wil graag vanuit zijn ervaring spreken. Hij is in 2006 begonnen bij de politie als interventied medewerker na zijn stage te hebben gedaan in onze PZ. In 2012 is hij in onze zone gestart. Hij was door zijn stage al wat vertrouwd met onze zone en moest vaststellen dat de werking in 2012 nog identiek dezelfde was als in 2006. Op onze IT-dienst zitten sinds 2009 drie mensen en in 2022 zitten diezelfde drie er nog steeds, ondanks dat er in de loop van de jaren massa's ANPR-camera's en bewakingscamera's zijn bijgekomen, dat er tal van nieuwe technologieën zijn en dat er een nieuw hoofdcommissariaat is. De algemene, interne werking bleef onveranderd hoewel de maatschappij wel snel ontwikkelde. De werking botste dus tegen zijn limieten, met alle gevolgen van dien. Dit gaf interne discussies, en die zijn nog altijd gaande. Doorheen de jaren werden allerlei enquêtes gevoerd, verschenen er krantenartikelen, ... . De overgrote meerderheid durft en durfde ook in het verleden de vinger op de wonde te leggen, maar werd in het verleden steeds teruggefloten met het simpele antwoord dat de denkoefening reeds in 2001 werd gedaan. Verleden jaar ben ik vertrokken voor mijn opleiding hoofdinspecteur en ik was niet van plan om terug te keren naar de PZ Turnhout indien er niets zou veranderen. Het vat was voor mij af. Vlak voor mijn opleiding heb ik een gesprek gehad met onze nieuwe korpschef en ik heb haar toen gevraagd wat haar visie was voor de toekomst. Ik voelde dat zij een ander beleid wilde voeren en daarom ben ik na mijn opleiding wel teruggekeerd. Waarom was het vat af voor mij? Onze werking is complex. Het overgrote deel van onze operationelen (politiemensen) zit in de polyvalente pool. Zij doen de interventies op 101-opdrachten, dat is hun hoofdtaak. Daarbovenop komen nog de ordediensten (voetbalwedstrijden, betogingen, wielervedstrijden, ...) en tal van acties op fenomenen (zoals diefstal, drugs, overlast) maar ook bijkomende acties (grenscontroles, terro, covid, ...). Bovenop dit gewone werk, is er binnen elk team nog het teamgerelateerde onderzoek. Dit zijn dikwijls complexe zaken waarvoor gewoonweg niet voldoende tijd is. Want in geval van ziekte van een collega moeten de mensen die op dat moment aan teamwerking (onderzoeken) doen, ingezet worden om interventieshiften over te nemen. De teamgerelateerde onderzoeken kwamen bijgevolg meermaals in het gedrang. Het werd, zoals bij ons gezegd, "tussen de soep en de patatten" gedaan waardoor aanhoudingstermijnen in het gedrang kwamen en ook de druk van het parket toenam. Onze recherche kon de onderzoeken niet overnemen omwille van onderbezetting en hoge werkdruk. Gevolg: burgers zijn misnoegd en uiten dit ongenoegen op sociale media. Ik vroeg me meermaals af of ik nog

ten dienste stond van de bevolking en schaamde me over mijn aanpak van sommige dossiers en hoe ik ze noodgedwongen afleverde. Nooit uit onwil maar enkel ten gevolge van structurele problemen. Wij kennen ook van alles een beetje, maar anno 2022 is dat niet meer voldoende. De verwachtingen liggen steeds hoger. De druk komt natuurlijk niet enkel vanuit de werkgever maar ook vanuit de burgers, slachtoffers, advocaten, parketten en ergens is dit ook terecht want wij worden betaald met belastinggeld. In 2016/2017 werd een enquête uitgerold over de ganse zone. De resultaten bevestigden de signalen die er reeds waren omtrent het (gebrek aan) welzijn van onze medewerkers.

Net voor de zomervakantie ben ik teruggekeerd naar de PZ Turnhout en ben ik begonnen op de lokale recherche die ondertussen werd uitgebreid en nu op het minimum aantal zit zoals voorgeschreven. In deze laatste maanden is er enorm veel veranderd (work-life balance) en hebben de mensen terug wat ademruimte. Uiteraard is er ook een keerzijde want het tekort aan mensen blijft. Door enkel wat pionnen te verschuiven, los je het probleem niet op. Er moet bijkomend ruimte gecreëerd worden om degelijk en professioneel te werken, om in te spelen op fenomenen, om te kunnen reageren op de noden van de burgers, maar vooral om goesting te blijven hebben om bij de politie te zijn. Extra toelichting over de werking zal altijd graag gegeven worden.

De huidige financiële situatie maakt het voor u misschien makkelijk om niet in te gaan op deze kaderuitbreiding en het uit te stellen tot een latere datum, maar deze vraag tot uitbreiding had al jaren geleden bij jullie moeten liggen. Het water staat nu aan onze lippen en het is aan u om in te stemmen met deze kaderuitbreiding zodat we verder kunnen werken aan uw veiligheid en die van anderen.

HINP Kris Wouters gaat verder: Ik werk al lang voor onze PZ (ook al jaren vakbondsafgevaardigde) en ik ben sinds kort operationeel coördinator van de lokale recherche. Ik heb jaren interventie gereden en heb een goede kijk op de werkdruk. Vanuit de vakbond waren wij al lang vragende partij voor een kaderuitbreiding. Deze uitbreiding is het belangrijkste voor onze polyvalente pool is omdat zij momenteel het meest overbelast zijn. Er is de PLP10 (dat de minimumnormen voor de basisfunctionaliteiten bepaalt) maar er is ook de RPPol. Dit is een soort van (federale) arbeidswetgeving voor iedereen die bij de geïntegreerde politie werkt. Hierin staat bv. dat een werknemer na 10 opeenvolgende dagen te hebben gewerkt, een rustperiode van 2 dagen moet hebben, dat een werknemer na 3 opeenvolgende weekends te hebben gewerkt, het daaropvolgende weekend vrij moet zijn. Onze diensten werden bijna altijd tegen deze plafonds gepland. Dit heeft een impact op het welzijn en psychologisch aspect van onze medewerkers en onrechtstreeks op de dienstverlening naar de burger toe. Op deze 10 dagen wordt men ingepland met interventie, controleploegen uitgaansleven, enzovoorts. Ongeveer 24.000 interventies per jaar worden door de mensen van de polyvalente pool uitgevoerd. Al 20 jaar lang worden de personeelsleden, omwille van personeelstekort, 2 à 3 weken na elkaar met interventie gepland, en in het beste geval week om week. In de weken dat je geen interventie moet rijden, moet je acties doen, opleidingen en/of schietoefeningen volgen, schrijfwerk van je week interventie afwerken, ordediensten uitvoeren (voetbal Oostende, Tomorrowland, ...). Daarnaast moeten bepaalde collega's ook zedeninspecteur zijn (zorgcentrum na seksueel geweld). Momenteel is het zo erg dat wij niet in staat zijn om fatsoenlijk het hoofd te bieden aan overlast. Dit lukt enkel met de kaderuitbreiding, en dan nog... Om één week extra "beleidsvrije ruimte" (niet IP) te creëren, hebben we 32 extra mensen nodig. Ik begrijp dat dit voor de gemeenten een grote financiële inspanning is, maar als de kaderuitbreiding er niet komt, kan men van ons niet verwachten dat wij een goede dienstverlening kunnen bieden. Niet omdat we dit niet willen maar omdat we dit niet kunnen. Het is niet oké wat er de laatste 20 jaar is gebeurd. We hebben nu een korpschef die er haar schouders onder wil zetten en het is nu aan jullie om dit mee te ondersteunen. Als dit niet lukt, zullen we keuzes moeten maken, we hebben geen alternatief. Dan kunnen wij simpelweg niet meer op elk evenement, braderij, ... aanwezig zijn. Daarnaast vergist men zich schromelijk als men denkt dat de zware misdaden alleen een probleem zijn van Bart De Wever. Ook wij zien de komst van criminele organisaties, we zijn jaren geleden de grondleggers van GHB geweest waarmee we Telefacts hebben gehaald. Dit zijn geen zaken om trots op te zijn maar we hebben wel hard gewerkt om dit onder controle te krijgen, door het draaien van dubbele shiften e.d. Maar dit kan niet blijven duren. Ook ik ben uiteraard bereid om een overzicht te bieden van de criminele fenomenen en om verder toe te lichten waarom het belangrijk is om een goede politiedienst te hebben.

Jan Van Steenberghe : Een uitbreiding van het kader juich ik toe maar kunnen de overuren opgelost worden met deze kaderuitbreiding?

KC : Neen, niet helemaal. Er is momenteel zo'n hoog aantal overuren (niet in pieken maar constant) dat het een structureel probleem is. Hierdoor zijn overuren in de toekomst ook niet uit te sluiten. In alle eerlijkheid en zonder druk te zetten, met de grote kaderuitbreiding had dit probleem wel opgelost kunnen zijn maar het is alleszins niet de bedoeling om ze structureel te houden want nu zit iedereen op zijn tandvlees.

Paul Moelans : Is er maximum ingezet op burgerpersoneel ?

KC : Ja, daarom zit er ook een uitbreiding van het Calog in. We gaan zowel de secretariaten als het onthaal versterken. Als er nu iemand ziek valt op het onthaal, moeten we er een geüniformeerde voor in de plaats zetten. Het is echter ook belangrijk wat haalbaar en wenselijk is. Ik ben van mening dat we de juiste man/vrouw op de juiste plaats moeten inzetten, los van het feit of het gaat om een burger of een geüniformeerde. Daar gaan we echt op inzetten.

Paul Moelans : De inzet in andere zones om ordediensten op te vangen, zorgt ervoor dat we achter de feiten zullen blijven aanlopen want eigenlijk is daar geen ruimte voor.

KC : Er is vooral solidariteit tussen de korpsen onderling. Hycap dient niet zozeer om de federale politie te ontlasten, maar eerder om de andere lokale korpsen te ontlasten. Het solidariteitsmechanisme werkt in twee richtingen en wij vragen zelf ook geregeld bijstand. Ik ben geen voorstander van een weigering om bijstand te leveren en ik geloof niet in ongehoorzaamheid. Daar krijg je gegarandeerd problemen mee. De korpschefs die dit wél doen, zitten meestal in hun laatste mandaat of hebben zo'n groot korps waaraan men niet kan raken. Door de Vaste Commissie Lokale Politie (VCLP) wordt er gewerkt aan veranderingen door te voeren. Ook zij zijn ervan overtuigd dat dit zo niet kan blijven duren. De KC's maken samen een vuist waardoor het gelukkig geen individuele strijd is.

Kris Wouters : Wij willen die hycap/ordediensten niet doen maar het probleem is dat de federale politie zoals wij die kenden, niet meer bestaat. Er is enkel nog een federale gerechtelijke politie die vooral bezig is met dossiers zoals SKYCC, waar men nu al 2 jaar aan werkt en dat de komende jaren nog zal doen. Zij nemen dus zelden nog grote dossiers over van de lokale politie. Dat is enerzijds een nationaal standpunt maar anderzijds kampen ook zij met grote tekorten. Voor wat betreft het bestuurlijke luik (ordediensten), daar zit niemand meer. Korpsen zoals Antwerpen die zelfvoorzienend zijn, hebben hier geen last van, maar de lokale korpsen kunnen niet anders dan beroep doen op elkaar. Als bv. KV Oostende speelt, hebben zij niet voldoende mensen om die ordedienst zelf te doen want ook zij moeten blijven inzetten op IP. Maar dit geldt ook voor ons; met het festival Sunrise (Lilse Bergen) zuigen we ook onze omringende zones leeg.

Voorzitter : Terecht dat je dit probleem schetst. Dit vergroot bij momenten onze eigen problemen nog meer, maar dat zijn beslissingen die niet in onze handen liggen; dat probleem kunnen wij niet oplossen.

Paul Moelans: Hoeveel wijkagenten zijn er lokaal en is dat voldoende ?

KC : We hebben ervoor gekozen om de wijk niet uit te breiden maar om te werken met een wijkondersteuningsteam. Zo kunnen de wijkagenten ontlast worden van bepaalde zaken zodat zij wijkagent kunnen blijven. Een wijkagent zal altijd zijn werk hebben of je er nu 8 of 18 inzet, maar met onze wijkagenten zitten we al boven de minimumnorm terwijl de rest van ons korps eronder zit. We gaan de wijkagenten dan liever niet uitbreiden maar wel punctueel ondersteunen wanneer/waar nodig.

Paul Moelans : Is er een zicht op het fenomeen burn-out? Stijging ? De work-life balance is erg belangrijk maar dan moet de kaderuitbreiding wel een keerpunt geven.

KC : Dit keerpunt is aan het komen. Ik kan alleen maar over de laatste 11 maanden spreken. We hebben eerder een beperkte uitval door burn-out of psychische problemen maar dit komt ook omdat je ziet dat de mensen volhouden en wachten op de kentering. Maar velen zitten echt op een breekpunt. Mijn personeelsverantwoordelijke levert schitterend werk. Er zit al heel wat in de pipeline en we zitten klaar om ermee aan de slag te gaan. Daarnaast willen we onze mensen langer aan het werk houden of terug aan het werk zetten door aangepaste jobs aan te bieden (re-integratie trajecten). Er is nu geen ruimte voor iemand die het even niet aankan: ofwel gaan ze er toch voor 100% tegenaan ofwel blijven ze thuis, er zit niets tussen. Dit moeten wij proberen te kenteren.

Jeroen Raeijmaekers : Dit alles is nieuw voor mij, en ik vind het erg om te horen. Kritische vragen werden in het verleden altijd goed gepareerd waardoor er bij niemand alarmbellen zijn afgegaan. Graag opvolging van de kentering d.m.v. een halfjaarlijkse feedback, ook vanuit het personeel. Niet enkel cijfers maar ook inhoud.

KC : Ik heb er geen enkel probleem mee om transparant te zijn. Ik kan of wil geen uitspraken doen over mijn voorganger en probeer het op een andere manier te doen. Sommigen zullen het fijn vinden, anderen niet. Maar transparantie vind ik wel erg belangrijk. Ik kan ook zeggen dat er een fijne samenwerking is met het BOC, dat we op één lijn zitten maar dat er ook plaats is voor kritiek. Dit is een groot verschil met enkele jaren geleden. We weten dat we rock bottom zitten met ons personeel op welzijnsvlak. We zullen voortaan halfjaarlijks/jaarlijks een update geven en een getuigenis laten doen op de politieraad.

Jeroen Raeijmakers: Waar gaan we de mensen vinden (bv. IT'er)? Ik heb verschillende vrienden die in Turnhout wonen maar naar Antwerpen gaan werken omwille van de uitdaging, middelen, financiële voordelen... . Hoe gaan we deze mensen aantrekken?

KC : Het aanwervingsbeleid wordt een uitdaging maar ook daar is de kentering ingezet. Jaren geleden hadden we geen kandidaten terwijl we nu spontane sollicitaties krijgen van zowel burger- als operationeel personeel. Tegen PZ Antwerpen zullen we echter nooit op kunnen. Anderzijds, als we ons profileren als een aantrekkelijke werkgever, waar wordt geluisterd naar mensen, waar we thuiswerk kunnen aanbieden, ... dan kunnen we wel een verschil maken.

Jeroen Raeijmaekers: Is het mogelijk om inzicht in de resultaten van de vroegere personeelsbevraging te krijgen?

Voorzitter : We zullen dat op het politiecollege bekijken. Op dit moment is er meer aandacht voor het personeelsbeleid en voor deze thematiek. Het zal dus niet enkel automatisch doorstromen naar het politiecollege maar ook naar de politieraad.

Bart Voordeckers: Enkele bedenkingen.

- Graag beter zicht op de werking van de politie. Wat is het criminologisch beeld en wat doet de politie hieraan.
- Wat gaat de kaderuitbreiding betekenen voor de burger? Hoe gaan we dat als burger binnen een paar jaar merken? Wat zijn de modernisering die in het korps gaan gebeuren?
- Aspect van de bestuurlijke handhaving : graag feedback; wat zijn de resultaten van de UGP?
- Feedback/communicatie naar de burger moet beter. De burger denkt nu dat er niets gebeurt. Dit moet veel structureler.
- Heel blij dat de aandacht uitgaat naar verkeersveiligheid.
- Liever in de toekomst een inhoudelijke politieraad, met inhoudelijke besprekingen en discussies.

KC: Ik zou het ook veel liever over inhoud hebben dan over cijfers. De opdrachtbrief wordt een beleidsdocument en die zaken zullen daar ook in opgenomen worden.

Eric Vos: (1) Je ziet bepaalde fenomenen zoals cybercriminaliteit, intrafamiliaal geweld, ... exponentieel stijgen. We moeten inderdaad extra zuurstof geven aan het korps om deze toenemende fenomenen aan te pakken. Ons korps staat ook meer onder druk (aantal interventies, inzet staking gevangenen) en er moet capaciteit zijn om dit allemaal op te vangen.(2) Vraag aan de leden van het politiecollege om de budgettaire aftoetsing die gebeurd is in het college, ook voor te leggen aan de gemeenteraden (aangepaste meerjarenplanning). Na de goedkeuring van een kaderuitbreiding zal je straks ook de middelen moeten hebben om ze te kunnen realiseren. (3) De invulling van de kaderuitbreiding zal ook moeten afgetoetst worden aan het ZVP en aan de kwaliteitsverwachtingen van de procureur. (4) Er is een bezorgdheid over de concrete invulling van de functies. Er is een relatief grote kentering voor het korps op komst waarbij het binnenhalen van mensen met specifieke specialisaties erg belangrijk zal zijn. Dit zal een bepaalde HR activiteit vergen. (5) Met het oog op 2024 is het ook belangrijk om met andere korpsen onze krachten te bundelen (signalen die uitdrukkelijk worden gegeven) m.b.t. het terugtrekken van de federale inzet. Federaal moet men zijn verantwoordelijkheid ook opnemen. En tot slot, ook de verdeelsleutel financiering van de PZ's blijft erg belangrijk.

Voorzitter: De verdeelsleutel is al een paar keer ter sprake gekomen op het politiecollege. Dit speelt inderdaad in ons nadeel en dit is sinds de politiehervorming al zo. We zullen dat als PZ nog eens op de agenda zetten maar daar kunnen we ons op dit moment niet achter verschuilen.

Marleen Verbeek: Zitten in de raming van de kosten enkel de personeelskosten (lonen) vevat ?

Katrien Verschueren: Nee, zowel de loonkosten als de werkingskosten, waaronder de verhoging van de energiekosten e.d., werden opgenomen in het nieuwe meerjarenplan. Naar investeringen is niet gekeken.

Marleen Verbeek: Ook de opleidingen, wapens, uniformen, uitrusting, ... zijn een grote kost.

Katrien Verschueren: Dit zit ook voor een stuk in de meerjarenplanning.

Marleen Verbeek: Is de accommodatie erop voorzien om al deze bijkomende mensen een werkplaats te geven?

KC: We gaan bekijken hoe we dat gaan oplossen. Er zijn ook andere (flexibelere) manieren van werken. Het zal niet meer zijn dat iedereen een vaste bureau met een vaste computer heeft. Er zijn momenteel werkgroepen aan de slag om dat te bekijken maar we gaan er ons zeker niet door laten tegenhouden. We hebben met corona gezien dat er ook andere, goede manieren zijn om te werken en dat gaan we doortrekken. Ook de modernisering is bij ons ingezet.

Rita Thijs: We hebben een duidelijk beeld gekregen van de noden en de cijfers die daar achter steken. We gaan dus een tandje moeten bijsteken om op een veilige manier naar de toekomst te kijken. Stel dat er intussen tijd indexaanpassingen gebeuren, wordt het budget dan verhoogd?

Katrien Verschuere: In de berekening van het budget zit een indexaanpassing in. Anderzijds werd er geen rekening gehouden met de mogelijke/aangekondigde federale ondersteuning van de indexaanpassingen. Ook een aantal (positieve) voorwaardelijkheden werden niet opgenomen in het budget.

Eric Vos: De kost van de kaderuitbreiding enerzijds en de meerkost energie anderzijds moeten goed uit mekaar gehouden worden; dat moet ook zo gecommuniceerd worden naar de gemeenten. Anders lijkt het alsof alles in het budget van de kaderuitbreiding zit en dat is niet het geval; daardoor zou je een verkeerd beeld geven

Ben Bols: Is het mogelijk om het initiële voorstel van 354 FTE te krijgen om te weten waar we naartoe gaan? Voorzitter: Het is heel duidelijk waarover we een afspraak hebben gemaakt. Dit is wat wij nu als politiecollege voorleggen en de rest zijn voorbereidende werken die tijdens de volgende legislatuur zullen bekeken worden. Maar wat nu niet in het pakket zit, zal niet automatisch in de volgende legislatuur op tafel komen. De volgende bestuurders zullen misschien andere klemtonen leggen afhankelijk van de situatie op dat moment.

Jeroen Raeymaekers: Graag een tussentijdse rapportering over invulling van de functies?

Voorzitter: Dit zal zeker jaarlijks mogelijk zijn als onderdeel van de begrotingsbespreking. Tussentijdse rapporteringen (opvolging plan) aan de politieraadsleden kunnen uiteraard ook.

Nancy Snels: Deze kaderuitbreiding zal het veiligheidsgevoel zeker ten goede komen en we zullen dit als burger ook gaan voelen. Hopelijk zien we ook verbetering in de andere kernen, buiten de stad Turnhout.

KC: We gaan ervoor zorgen dat er z.s.m. zichtbaar effect zal zijn en we gaan daar ook over communiceren (transparantie).

## **Besluit**

De politieraad van de Politie Regio Turnhout;

Gelet op de wet van 7 december 1998 op de geïntegreerde politie (WGP), inzonderheid de artikelen 38, 47 en 67;

Art. 38. Voor elke politiezone bepaalt de Koning het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie, rekening houdend met de specifieke kenmerken van die zone.

Art. 67. De besluiten van de gemeenteraad of van de politieraad betreffende de formatie van het operationeel personeel en de formatie van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie worden ter goedkeuring naar de gouverneur verstuurd.

Onder personeelsformatie wordt verstaan de opsomming van de graden en de vaststelling van het aantal vol- en deeltijdse statutaire betrekkingen per graad.

Art. 47. De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van het lokaal politiekorps, overeenkomstig de door de Koning vastgestelde minimumnormen;

Gelet op het KB van 05/09/2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en het administratief en logistiek kader van de lokale politie;

Gelet op het KB van 07/12/2001 tot besluit van de vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;

Gelet op Art.8 van de wet van 24/03/1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten dat bepaalt dat de gemeenteraad (lees: politieraad) een de personeelsformatie pas kan vaststellen na overleg met de erkende vakverenigingen;

Gelet op de Omzendbrief CP2 van 3/11/2004 die een uitbreiding van het Calog-kader voorziet tot minimum 16% van het operationeel kader;

Overwegende dat de politieraad de formatie van het operationeel personeel en van het administratief en logistiek kader van het lokale politiekorps bepaalt:

- 1) zonder dat het totaal aantal betrekkingen in de formatie van de hulpagenten van politie hoger is dan 15 procent van de formatie van het operationeel kader;
- 2) zonder dat het totaal aantal betrekkingen in het middenkader lager is dan 25 procent en hoger is dan 33 procent van de formatie van het basiskader van het operationeel kader;
- 3) zonder dat het totaal aantal betrekkingen van het officierenkader lager is dan 25 procent en hoger is dan 33 procent van de formatie van het middenkader van het operationeel kader;
- 4) zonder dat het totaal aantal betrekkingen van niveau A van het administratief en logistiek kader lager is dan 3 procent van de formatie van de personeelsleden van niveau B, C en D van het administratief en logistiek kader;

Overwegende dat de minimale norm calog-personeelsleden 15 à 20% van het effectief van het operationeel personeel moet bedragen;

Gelet op het politieraadsbesluit van 03/03/2020 waarbij het operationeel kader en het administratief en logistiek kader van de Politie Regio Turnhout werd vastgelegd als volgt

- 1) operationeel kader:

korpschef + 15 officieren, waarvan 3 bekleed met de graad van hoofdcommissaris, + 51 middenkader + 166 basiskader.

- 2) administratief en logistiek kader:

1 adviseur-jurist (niv A) + 2 master in de industriële wetenschappen/industriële ingenieur (niv A) + 1 strategisch analist (niv A) + 2 boekhouders (niv B) + 2 consultants ICT (niv B) + 2 consultants (niv B) + 3 maatschappelijk assistenten (niv B) + 1 consultant woordvoerder (niv B) + 21 assistenten (niv C) + 3 vakmannen (niveau D).

Gelet op het politieraadsbesluit van 04/01/2022 waarbij de personeelsformatie van het administratief en logistiek kader werd gewijzigd in die zin dat één betrekking niv A master in de industriële wetenschappen/industriële ingenieur werd gewijzigd in een betrekking niv A organisatieontwikkeling;

Overwegende dat de korpschef en het politiecollege aan de politieraad vragen om de organieke formatie van het operationeel en van het administratief en logistiek kader uit te breiden;

Gelet op de nota kaderuitbreiding van de korpschef die hierna integraal wordt overgenomen;

## 1. Inleiding

Zoals in elke organisatie is het ook voor de politie belangrijk om kritisch naar de organisatie te kijken en om te bepalen of we nog wel voldoen aan de verwachtingen van alle belanghebbenden (bestuurlijke en gerechtelijke overheden, burgers, partners, ...). Mijn aantreden als nieuwe korpschef in het najaar 2021 vormde dan ook de gelegenheid bij uitstek om de werking van de PZ Regio Turnhout onder de loep te nemen en om daarna de vereiste herstructurering door te voeren. Een SWOT-analyse van de politiezone werd als basis gebruikt en gesprekken met medewerkers hebben veel zaken verduidelijkt en scherper gesteld.

Het huidige personeelsbestand van de PZ Regio Turnhout en de organisatie van het korps is nog grotendeels gestoeld op de situatie van 2002. Er zijn wel enkele kleine kaderwijzigingen geweest, doch nooit een grote en structurele uitbreiding van zowel het calog (administratief en logistiek kader) als van het operationeel personeel. Nochtans is dit geen overbodige luxe. De laatste jaren is de inhoud van het politiewerk enorm veranderd. Nieuwe fenomenen hebben de kop opgestoken en nopen ons bij te sturen om ook deze soorten van criminaliteit aan te kunnen pakken.

Een politiedienst moet steeds mee evolueren met de maatschappelijke omgeving. Dat is logisch, gezien zij midden in deze maatschappij (moet) staan en een antwoord dient te bieden op allerlei veiligheidsissues. Van een politiedienst wordt verwacht dat haar aanbod adequaat is, professioneel is en op een kwaliteitsvolle manier wordt geleverd aan de burger en haar partners. Diezelfde burger en partners verdienen dit niet alleen, maar hebben hier ook het volste recht op.

Nieuwe en veranderende misdrijfvormen met een grote impact zoals ICT-criminaliteit, de technologische evolutie en de digitalisering, stellen nieuwe eisen aan het dagelijks politiewerk waarbij de eerstelijns politie een belangrijke actor is en blijft. Dagelijks moet er omgegaan worden met regelgeving die steeds complexer, ingrijpender en moeilijker om te volgen wordt. Maar daarnaast blijven ook de "klassieke" vormen van criminaliteit bestaan waarop een antwoord/reactie vanuit de politie moet geboden worden.

Er is ook een duidelijke verschuiving binnen het takenpakket van de 2 pijlers van de geïntegreerde politie merkbaar. Als we denken aan cybercrime, fraude of financiële onderzoeken, dan zijn dit niet langer



criminaliteitsvormen die exclusief het domein van de federale politie zijn. In tegendeel, dit soort onderzoeken is het domein van de lokale politie geworden als het niet gaat over complexe onderzoeken (zoals het gekende Sky-onderzoek). Bij cybercrime is snelheid en accuraatheid van de eerste vaststellingen van cruciaal belang, hetgeen betekent dat de lokale politie specialisten in huis moet hebben om deze vraag op te vangen, zodat het financieel nadeel voor slachtoffers zo beperkt mogelijk kan gehouden worden.

De lokale politie wordt echter niet alleen meer en meer bevestigd, er is dus ook de noodzaak om, veel meer dan 20 jaar geleden, te specialiseren. De grenzen van de polyvalentie zijn duidelijk al lang bereikt.

Het is cruciaal dat de PZ Regio Turnhout, samen met haar partners, mee evolueert met deze ontwikkelingen en er positief op inspeelt door permanent in te zetten op volgende zaken:

- Het verzekeren van een goede werking van de basispolitiezorg door deze niet enkel efficiënt maar ook werkbaar en haalbaar te maken en te houden voor de medewerkers;
- Het opzetten van een structuur met zowel oog voor het welzijn van de medewerker als voor het optimaal inzetten van mensen en middelen;
- Het voortdurend streven om de mogelijkheden van innovatie en digitalisering optimaal aan te wenden en dit binnen de beschikbare financiële middelen;
- Bijzondere aandacht besteden aan de verdere uitbouw van een informatie gestuurde werking waarbij communicatie, transparantie en uitwisseling van informatie kernbegrippen vormen;
- Het organiseren van een kwaliteitsvolle, transparante en toekomstgerichte dienstverlening;
- Aandacht hebben voor een doorgedreven partnerwerking;
- Aandacht hebben voor interne en externe communicatie;
- Aandacht hebben voor onze korpscultuur en inzetten op onze kernwaarden: dienstbaarheid, integriteit, respect, transparantie, gedrevenheid;
- Focus leggen op dienstbaarheid en beschikbaarheid;
- Het verder centraal stellen van professionaliteit en het leveren van kwaliteit en daarvoor ook de nodige middelen en procedures te voorzien;
- Het streven naar een realistische work-life balance voor alle werknemers;
- Het inzetten van talenten van onze medewerkers;
- Het uitwerken van duidelijke werkprocedures;
- Het faciliteren van verdere professionalisering;
- Aandacht hebben voor een duidelijke aansturing en verantwoording;
- Voortdurende evaluatie en bijsturing indien vereist;
- ...

Het voorliggende plan van kaderwijziging is een plan met een visie voor 2030. Een solide en gedragen basis voor de toekomst. Ons doel is vooruit te kunnen kijken en het korps klaar te stomen voor de toekomst. De PZ Regio Turnhout zal hierdoor een wendbare organisatie worden waarbij er vlot kan geschakeld en bijgestuurd worden en waardoor we in staat zullen zijn om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken. We hebben hierbij echter niet de luxe om een kaderuitbreiding uit te stellen en/of uit te rollen over een lange termijn. De situatie en het personeelstekort is hiervoor te urgent en dient onverwijld aangepakt te worden.

Een kaderwijziging kost geld. Echter, de investering in mensen en middelen die hiermee gepaard zal gaan, stelt de politiezone in staat de komende jaren de verwachtingen in te lossen van zowel de medewerkers als de belanghebbenden, met op de eerste plaats de inwoners van de PZ Regio Turnhout, de bestuurlijke overheden en de gerechtelijke overheid. Met deze kaderwijziging investeren we in veiligheid en leefbaarheid en kunnen we het onveiligheidsgevoel van onze burgers aanpakken.

## 2. Wettelijk kader

### 2.1 Relevante wetgeving i.v.m. de kaderuitbreiding

- Het Octopusakkoord van 23 mei 1998 bepaalt dat de lokale politie instaat voor de gehele basispolitiezorg, en dat zij zodanig moet worden georganiseerd en over de nodige middelen moet beschikken om de basispolitiezorg te kunnen verzekeren.
- De Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus (WGP), stelt dat de lokale politie op het lokale niveau de basispolitiezorg verzekert, meer bepaald alle opdrachten van bestuurlijke en gerechtelijke politie die nodig zijn voor het beheer van lokale gebeurtenissen en fenomenen die zich voordoen op het grondgebied van de politiezone, evenals het vervullen van sommige politieopdrachten van federale aard.
- Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel korps en van het CALOG van de lokale politie.

- Ministeriële omzendbrief CP2 van 3/11/2004 en de omzendbrief van 1/12/2006 (richtlijnen administratief en logistiek kader).
- De omzendbrief PLP10 die de werkingsnormen van o.a. recherche, wijkwerking en onthaal bepaalt.
- De politieraad is bevoegd voor het bepalen van de personeelsformatie van het operationeel kader en het administratief en logistiek kader van het lokaal politiekorps en dient daarbij rekening te houden met de wettelijk vastgestelde minimumnormen. Deze zijn vastgelegd bij Koninklijke Besluiten ten tijde van de politiehervorming in 2001.

## 2.2 Bepalingen/normen die meegenomen werden in het voorgestelde kader

- ❖ Operationeel kader (OPS)
  - Officierskader (commissarissen en hoofdcommissarissen)
    - Tussen 25% en 30% van het aantal middenkaders (hoofdinspecteurs)
  - Middenkader (hoofdinspecteurs)
    - Tussen 25% en 33% van het aantal basiskaders (inspecteurs)
  - Basiskader
    - Hier zijn geen normen bepaald qua aantal
  - Agentenkader (agenten)
    - Niet hoger dan 15% van het operationeel kader zijn
  - Dienst Recherche
    - Dient minstens 10% uit te maken van het operationeel kader
  - Dienst Verkeer
    - Dient minstens 8% uit te maken van het operationeel kader
  - HYCAP- (opvorderbaar voor federale ordediensten)
    - Tussen 10% en 20%
  - Onthaal
    - Als minimale norm daarvoor geldt 12 uur per dag in het centraal onthaalpunt
    - Onthaalpunt in elke gemeente van de politiezone
- ❖ Administratief en logistiek kader (CALog-medewerkers)
  - Principe van het voorbehouden van CALog-taken voor CALog-medewerkers
  - Streven naar 20% CALog-medewerkers van het totaal aantal medewerkers met een (wettelijk vereist) minimum van 16%
  - Totaal aantal betrekkingen van niveau A
    - Minstens 3 procent van de formatie van de personeelsleden van niveau B, C en D van het administratief en logistiek kader

## 2.3 Bedenking omtrent de wettelijke normen

- De wettelijk vastgelegde werkingsnormen betreffen absolute minimumnormen en zijn enkel toegespitst op de huidige basisfunctionaliteiten (onthaal, interventie, recherche, slachtofferbejegening, ordehandhaving, verkeer en wijkwerking). Daarnaast moet er echter ook rekening gehouden worden met de ondersteunende diensten, opleidingsnoden, onvoorziene gebeurtenissen, omgevingsfactoren (vb. gevangenissen, industrie, centrumstad, scholengemeenschap, landsgrens, enz... ). Het korps moet dus zo ingericht worden dat het voldoet aan de noden van burgers, overheden (bestuurlijk en gerechtelijk) en van medewerkers.
- Meer dan 20 jaar na de politiehervorming zijn de vooropgestelde normen compleet achterhaald en werden ze door de federale overheid niet meer aangepast aan de huidige realiteit. Voor de huidige personeelsformatie, zoals vastgesteld door de politieraad in 2001 en gewijzigd in 2010, 2016 en 2020, werd steeds vertrokken en voortgebouwd op de (achterhaalde) minimumnormen. Echter, een minimumnorm halen, betekent eigenlijk een "juist voldoende halen". Ofwel 10/20 halen op een test. Hetgeen 10/20 was in 2002, is dit absoluut niet meer in 2022! Trouwens, als we het over veiligheid hebben, is dan maar 10/20 halen echt een goede optie?
- De basis van een goed werkende politieorganisatie is en blijft de aanwezige expertise bij alle medewerkers. Het zijn onze medewerkers die 24 uur op 24, 7 dagen op 7 instaan voor de veiligheid van onze burgers binnen de grenzen van de politiezone. Een voortdurende aandacht voor het welzijn van al onze personeelsleden is dus onontbeerlijk. Het stelt onze mensen in staat om een professionele en kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden. Onze medewerkers zijn niet enkel de operationelen. Ook de calog-medewerkers zijn in dit verhaal zeer belangrijk. Indien geen goede ondersteuning door administratieve en logistieke diensten, kan er geen professioneel "blauw" op straat gestuurd worden. De

goede wisselwerking tussen operationelen en calog is dan ook cruciaal. De twee kaders zijn complementair aan elkaar en moeten elkaar optimaal versterken.

- De huidige normen worden steeds uitgedrukt in voltijds equivalenten. Momenteel maken echter meer en meer medewerkers gebruik van stelsels van loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsduur om zo hun work-life balance meer in evenwicht te brengen. Ook dit is een realiteit waar we rekening mee moeten houden. Het aantal medewerkers is dus absoluut niet meer hetzelfde als het aantal aanwezige voltijds equivalenten.
- In onze politiezone werd beslist dat de minimumnorm voor wijkagenten (minimum 1/4000 inwoners) werd opgetrokken naar 1/2000 inwoners.
- Operationele personeelsleden kunnen niet vervangen worden door contractuele personeelsleden (vervangingscontracten) en detacheringen vanuit de federale politie om (tijdelijke) tekorten op te vangen, zijn niet meer mogelijk (geen algemene reserve meer).

### 3. Voorstel

#### 3.1 Algemeen

##### Operationeel kader

Het is een ware uitdaging en een quasi onmogelijke taak om zelfs de actuele werking te blijven garanderen op een kwaliteitsvolle manier. De verwachtingen van de belanghebbenden blijven in stijgende lijn gaan en onze middelen worden schaarser. De oproepen en interventies zijn verdubbeld sinds 2002, het aantal ploegen is hetzelfde gebleven. Ook zien we een behoorlijke toename van het aantal evenementen en de bijbehorende verwachtingen qua inzet en veiligheidsmaatregelen. Meer en meer nemen we (noodgedwongen) taken op die we vroeger naar de federale politie konden doorschuiven (toezicht toeristische trekpleisters zomerseizoen, bijstand ordediensten, grotere acties diefstal,...). Door de hervorming van de gerechtelijke arrondissementen werd ook ons actieterrain groter, hetgeen een impact heeft op onze capaciteit (bijvoorbeeld voorleidingen OR in Mechelen). Steeds weer zijn er bijkomende gerechtelijke prioriteiten die opgenomen dienen te worden in actieplannen of waarbij politie een belangrijke schakel is in de ketenwerking (vb. intra-familiale problemen, ZSG, aanpak drugs, bestuurlijke aanpak,...).

Deze principes worden absoluut niet in vraag gesteld, maar dit kan niet allemaal opgenomen/uitgevoerd worden met de huidige mensen en middelen.

Er wordt de laatste jaren enorm veel aandacht besteed aan misdrijven die een grote impact hebben op de fysieke en emotionele integriteit van slachtoffers, zoals seksueel geweld. Deze zeer terechte focus en de integrale aanpak van de gerechtelijke en bestuurlijke overheden vraagt echter ook de nodige investering van de politiediensten. Het in het najaar 2021 opgerichte ZSG (zorgcentrum na seksueel geweld) voorziet in een permanentie van gespecialiseerde politiemensen die van A tot Z het slachtoffer bijstaan. Gezien echter het ZSG gelegen is in Edegem, vraagt dit van onze politiedienst wel de nodige inspanningen om voldoende politiemensen te kunnen aanleveren om deze taak op niveau te kunnen invullen. Een eerste evaluatie van de werking van het ZSG toont aan dat meer en meer slachtoffers de weg vinden naar het ZSG. Dit is een trend die door alle betrokken partners wordt ondersteund, gezien de grote maatschappelijke impact.

Het valt te verwachten dat de inspanningen die hierin van de politie wordt gevraagd, zeker niet zullen verminderen. Eerder het tegenovergestelde. In het voorgestelde kader voorzien we dan ook in medewerkers die hierin gespecialiseerd zijn. Elke politieman of politievrouw moet een slachtoffer kunnen opvangen, doch het is niet iedereen gegeven om slachtoffers van seksueel geweld politieel te begeleiden. En een secundaire victimisatie moet absoluut vermeden worden.

Tot 1 maart 2022 had de PZ Regio Turnhout geen gestructureerd lokaal informatiekrispunt (LIK). Daardoor is onze infopositie ronduit zwak te noemen. Ik durf zelfs te spreken van "blind blauw op straat", waardoor we cruciale zaken missen en steeds reactief handelen i.p.v. proactief te kunnen optreden. Deze zwakke infopositie kan niet langer verantwoord worden. Er zal ingezet worden op de uitbouw van een sterk LIK en er zal gestart worden met informantenwerking. Als voormalig KC van een kleine zone die wel aan informantenwerking deed en een goed georganiseerd LIK had, heb ik ondervonden hoe belangrijk het hebben van een goede infopositie is. Informatievergaring en informantenwerking is niet alleen iets van de federale politie, maar iets van de geïntegreerde politie. Steeds ten dienste van de bevolking. Hoe kunnen wij werken op de juiste zaken als we niet weten wat er gaande is? Want cijfers zeggen niet alles en zijn maar een indicatie. Het is de bedoeling een LIK uit te bouwen met als doel een professionele verwerking van alle gerechtelijke en bestuurlijke info. Om vanuit deze positie onze werking aan te sturen. Kort op de bal en flexibel. Voor de uitbouw van een LIK worden initieel mensen voorzien die uit eigen rangen zullen worden gerekruteerd. Dit zijn echter ook ideale functies voor gedreven medewerkers die omwille van medische beperkingen geen "puur operationeel" werk meer aankunnen. In plaats van hen te verliezen voor de dienst, kan dit mogelijk een uitkomst bieden. Het LIK zal vallen onder de

gerechtelijke pijler (onder de officier recherche), doch los staan van de eigenlijke recherche en zal ten dienste staan van alle afdelingen/diensten van onze politiezone.

Onze recherchedienst dient drastisch uitgebreid te worden. De omzendbrief PLP 10 (werkingsnormen van de Lokale Politie) spreekt van 10% recherchecapaciteit voor een korps van onze grootte. Dit komt neer op een recherche van ongeveer 27 rechercheurs. In deze cijfers is het LIK niet voorzien. Om dit te bereiken zullen we intern de nodige verschuivingen van personeelsleden vanuit de teams naar de recherche faciliteren. De competenties hebben we in huis, doch zijn te fragmentarisch verdeeld over de gehele organisatie. Beter is deze knowhow te concentreren in een grotere recherche, zodat deze mensen hun onderzoeken niet langer moeten staken omdat ze een week interventie moeten rijden. Deze grote recherche wordt ingedeeld in cellen (agressie, diefstallen, drugs, zeden en cyber), zodat doorgedreven specialisatie mogelijk wordt. Uiteraard is dit een evolutief gegeven en deze cellen kunnen veranderen of verschuiven. De herstructurering van de recherche zal de professionaliteit van de onderzoekers en de kwaliteit van de onderzoeken alleen maar ten goede komen. Dit effect zal ook voelbaar zijn bij de slachtoffers (1 aanspreekpunt en opvolging van dossier en verkorting van doorlooptijd dossiers).

Om dit mogelijk te maken, zal de capaciteit die hiervoor vanuit de polyvalente pool wordt getrokken, moeten aangevuld worden door de aanwerving van interventiemensen. In de plaats van te werken met "teams", zal een grote polyvalente en flexibele groep in de pijler "interventie/polyvalente pool" gecreëerd worden waarbij iedereen wel een taakaccent krijgt/heeft en zich kan bekwamen in deze materie (zoals de vaste teams, doch zonder de schotten tussen deze teams).

Buiten de interventieploegen zal deze groep ook instaan voor het aanpakken van "de waan van de dag", zoals dit in politiekringen wordt genoemd: overbrengingen, uithalingen, dringende opdrachten parket, ondersteuning interventie (vb. collocaties, verdere onderzoeken, bestuurlijke onderzoeken,...), maar ook ondersteuning van wijkdiensten en recherche waar nodig. Buiten de taakaccenten verkeer, drugs, diefstallen, straatcriminaliteit en mensenhandel zal ook een taakaccent studenten/scholieren/jongeren, overlast en wijkondersteuning voorzien worden (afhankelijk van de capaciteit zal dit mogelijk in eerste instantie gecombineerd moeten worden). De polyvalente pool zal worden aangestuurd door een operationeel coördinator (lid van het middenkader met organisatietalent en helikopterzicht) en op terrein worden ondersteund door een TO (terreinsondersteuner, lid van het middenkader en sterk operationeel).

#### Administratief en logistiek kader

Het operationeel personeel is slechts één onderdeel van onze organisatie. Onze werking verloopt pas vlot als de nodige ondersteuning wordt voorzien door administratief en logistiek personeel, het calog. De omzendbrief PLP 10 spreekt van een verplichte aanwezigheid van 16 à 20% calog berekend op de voltallige personeelsbezetting. 16% is bedoeld voor ééngemeentezones, 20% voor grotere en meergemeentezones (want meer wijkkantoren, meer versnipperde organisatie, minder gecentraliseerd). De PZ Regio Turnhout bevindt zich aan de ondergrens, terwijl ons calog eerder minstens 20% van ons personeelsbestand zou moeten uitmaken om goed te kunnen draaien.

We missen in onze politiezone enkele belangrijke kernfuncties, zoals iemand die interne en externe communicatie professioneel kan oppakken. Maar ook de ICT dienst is onderbemand, waardoor medische uitval dreigt voor de huidige aanwezige personeelsleden (2 niveau B en 1 niveau A die ook logistieke dossiers doet). 1 niveau B ICT zal doorschuiven als functioneel beheerder naar het LIK, waardoor de zuivere IT-ondersteuning nog nijpender zal worden.

Ook bijkomende ondersteuning binnen de juridische dienst is dringend nodig. De juriste van de politiezone is ook secretaris van de zone, waardoor haar takenpakket niet meer behapbaar is voor haar alleen. Er wordt hoe langer hoe meer gewerkt met een bestuurlijke aanpak van (criminele) fenomenen. Gezien de stad/gemeenten geen eigen juridische dienst(en) hebben, wordt aan de juriste van de zone gevraagd de besluiten van de burgemeester hieromtrent op te stellen en actief mee te werken in deze bestuurlijke aanpak. Intussen is zij een specialist in dit vakgebied en kan haar expertise alleen maar toegejuicht worden. Deze taken werden echter oorspronkelijk niet in het takenpakket van de juriste meegenomen. Administratieve ondersteuning van de juriste is dan ook meer dan gerechtvaardigd.

De capaciteit op het secretariaat personeel en logistiek is op dit ogenblik dusdanig beperkt, dat enkel ad hoc zaken kunnen worden opgevolgd. Dagdagelijkse repetitieve taken moeten in een sneltempo en oppervlakkig worden behandeld, wat ten koste gaat van de kwaliteit van het werk. Er is geen ruimte voor evalueren en bijsturen van processen, verdieping in dossiers, implementeren van nieuwe werkwijzen...

Daarnaast werken verschillende personeelsleden van dit secretariaat in een deeltijds werkregime, waardoor zij beperkt zijn in de taken die zij kunnen uitvoeren. In de praktijk betekenen de verschillende werkregimes ook dat de taken gefragmenteerd worden uitgevoerd. Dit leidt tot beperkingen in opvolging en verminderde capaciteit,

omdat kostbare tijd verloren gaat, onder meer door de onmogelijkheid van een 1 op 1 communicatie tussen de betrokkenen.

Deze beperkte capaciteit is tevens voelbaar in de kwaliteit van de dienstverlening en ondersteuning van de medewerkers. Er ontbreken vaste aanspreekpunten m.b.t. specifieke materies, waardoor vragen niet ten gronde kunnen worden behandeld. Vragen kennen ook een lange behandeltijd, omdat deze afhankelijk is van de aanwezigheid van specifieke deeltijdse medewerkers, omdat de capaciteit te beperkt is om informatie grondig na te gaan, omdat er wordt gerekend op externe partners voor antwoorden.

Als we naar de toekomst kijken, zien we ook heel wat nieuwe uitdagingen voor onze politiezone. Voor personeelszaken denken we bijvoorbeeld aan de nieuwe rekrutering en selectie, een meer doorgedreven digitalisering van de administratieve werking, introductie van de nieuwe evaluaties, uitbreiding van de Galop expertise (federaal systeem), het op punt zetten van een opleidingsplan, opvolging van het welzijnsbeleid, het uitwerken van een absentieïsmebeleid,...

Voor het logistieke beheer liggen in de toekomst ook uitdagingen op tafel, onder andere m.b.t. het aankoop- en beheerbeleid van het korpsmateriaal, een taak die integraal bij het secretariaat personeel en logistiek moet geplaatst worden (en niet meer bij de niveau A ICT). Er moet meer sturing worden gebracht in het logistiek beheer (duidelijke processen en procedures) en het secretariaat personeel en logistiek moet hierin een duidelijke centrale rol spelen.

Om efficiënter te werken, zou de werking van het secretariaat personeel en logistiek logischerwijze worden geënt op kerntaken en fulltime aanwezige expertisepunten. De logistieke taken die nu nog geconcentreerd zitten bij de niveau A van de dienst ICT, zullen grotendeels overgeheveld worden naar de dienst Personeel/Logistiek, hetgeen de werking van zowel dienst ICT als de dienst logistiek ten goede zal komen.

Ook andere secretariaten (planning, verwerking pv's, onthaal...) moeten dringend hertekend worden zodat iedereen optimaal kan functioneren binnen het eigen vakdomein (vaak ook gespecialiseerd). Ook dit zal de kwaliteit van het werk ten goede komen.

#### 4. Een vergelijking en verduidelijking

In de provincie Antwerpen ligt het gemiddelde aantal personeelsleden tewerkgesteld bij de lokale politie per 10000 inwoners op 30.69. Het gemiddelde van de lokale politie in België is 32 per 10000 inwoners. De PZ Regio Turnhout strandt op 23,5 per 10000 inwoners (voorzien in het kader), hetgeen 25% minder is.

Indien we op het gemiddelde van de provincie zouden zitten, betekent dit dat we 392 personeelsleden (ops en calog samen) zouden hebben, voor het gemiddelde van België zou dit 409 personeelsleden betekenen. Ons oorspronkelijke voorstel van kaderwijziging sprak over een personeelsbestand van **354 FTE** (inclusief personeel buiten kader), hetgeen nog steeds een personeelsbestand betekende van 10% onder het provinciale gemiddelde. Dit oorspronkelijke dossier hebben we tussen februari en juli besproken binnen het politiecollege en werd ook voorgesteld in de verschillende gemeenten/stad van onze zone aan colleges van burgemeesters en schepenen en/of aan een commissie.

Een kaderuitbreiding tot 354 FTE blijkt echter binnen de huidige financiële beleidscyclus/meerjarenplanning absoluut niet haalbaar. Ook wij zijn niet blind voor de financiële realiteit en begrijpen deze context maar al te goed. Er is echter wel draagvlak voor de uitrol van 50% van de oorspronkelijk gevraagde kaderuitbreiding (vergadering burgemeesters 1/07 en politiecollege 14/07). Dit betekent dat we naar een personeelskader van **327 FTE** kunnen evolueren, waarbij de aanwervingen worden gespreid over de jaren 2023-2024-2025. Besprekingen over een navolgende kaderuitbreiding (uitrol tot 100% van de voorgestelde kaderuitbreiding) kunnen deel uitmaken van het volgende financiële meerjarenplan.

Met de herwerkte, kleinere, kaderuitbreiding (50% van het oorspronkelijk gevraagde) zullen we nog steeds zeer creatief moeten zijn met onze capaciteit en keuzes moeten maken. Dit beschouw ik echter als een duidelijke opdracht en het is een uitdaging die ik graag aanga, samen met al mijn medewerkers.

Vergelijkingen met andere politiezones zijn niet steeds gemakkelijk en gemiddelden zijn maar wat ze zijn. Onze politiezone is niet te vergelijken met grootstedelijke gebieden zoals Antwerpen of Brussel die ook vervat zitten in de cijfers. We mogen echter niet vergeten dat onze politiezone wel een centrumstad omvat, een landsgrens heeft, er verschillende autosnelweg op-en afritten op ons grondgebied liggen en dat we ook nog eens een penitentiaire instelling hebben. Allemaal zaken die een grote impact hebben op de workload van een politiezone (zowel gerechtelijk als bestuurlijk). Onze zone vergelijken met de gemiddelde meergemeentzone is dus evenmin correct.

#### 5. Concreet

Het hoeft geen betoog dat wij ons te midden van een snel evoluerende samenleving bevinden die steeds meer complexe eisen en verwachtingen stelt richting de politie. Als wij als politie willen blijven functioneren en voldoen

aan deze verwachtingen, verplicht dit zowel de medewerkers als de politieorganisatie in haar geheel om hierin mee te groeien en te evolueren.

### 5.1 Speerpunten kaderwijziging

- Graduele afbouw officierenkader (vanaf 2023)
  - Gekoppelde opbouw MK politieposten
- Vooral extra inspecteurs en administratief personeel
  - Significante uitbreiding recherche (conform PLP 10)
    - Vanuit polypool
    - Aanwervingen voor polypool
  - Vaste verkeersdienst
    - voor zover reeds mogelijk binnen huidige kaderwijziging
  - Opstart en uitbouw LIK
  - Opstart informantenwerking
  - Vaste dienst jeugd en gezin (met MA's en Ops)
    - IFG, FJC, ZSG
  - Uitbreiding planton (vanuit polypool)
    - Vervanging in polypool
  - Projectmatige ondersteuning wijkdiensten (vanuit polypool)
    - Overlast, jongeren, scholenagent
    - Geen apart team mogelijk binnen deze kaderuitbreiding
  - Preventief, proactief en reactief
  - Flexibiliteit in functie van nieuwe fenomenen
  - Gespecialiseerde profielen calog (IT, communicatie,...)
- Voor 1/5de LBO en 4/5de werkweek worden vervangingen voorzien (indien het totaal percentage afwezigheden de werking van de dienst hypothekeert)
- Onthaalbedienden blijven deeltijdse functies omwille van flexibiliteit (dus contractueel, niet statutair)
- Opvulling korps in 2023 – 2025 in functie van te besteden personeelsbudget
  - Sterk afhankelijk van het aanbod!
- Volledige realisatie "kaderuitbreiding 2022" in 2025.
  - 50% van oorspronkelijk dossier
  - Vanaf 2025 kan over verdere uitrol geparaat worden (volgende financiële meerjarenplanning)

### 5.2 Voorstel kaderuitbreiding: aantallen in FTE

#### Officiierenkader

- 15: korpschef + 14 officieren waaronder maximaal 3 HCP
  - Zal verder afgebouwd worden in functie bezetting wijkposten

#### Middenkader

- 55: generieke en gespecialiseerde graden

#### Basiskader en agentenkader

- 199: maximum 16 agenten
  - Ook specialisaties

#### Niveau A

- 4: jurist, IT, organisatieontwikkeling, strategisch analist

#### Niveau B

- 14: generieke en gespecialiseerde graden

#### Niveau C

- 25: zowel statutair als contractueel (halftijdse bedieningen)

#### Niveau D

- 3: vakmannen

#### Buiten kader (niveau C en D)

- 3: Poetspersoneel (opgedeeld in 6 deeltijdse contracten)
- 12: (onthaal)bedienden (opgedeeld in deeltijdse contracten)

### TOTAAL VOORGESTELD KADER

Graad	Nieuw kader	Vershil vorig kader	OPMERKING
-------	-------------	---------------------	-----------

(H)CP	15	-1	Afbouw CP in politieposten
HINP	55	+4 (pp/jeugd en gezin)	Verschuiving CP's
INP + AGP	199	+13 (verkeer/polypool/jeugd en gezin)	Max. 16 AGP
Niveau A	4	=	
Niveau B	14	+4 (ICT/jur/comm/MA)	
Niveau C	25	+4 (secretariaten)	
Niveau D	3	=	

Overwegende dat de kosten van de voorgestelde uitbreiding van het operationeel kader en van het Calog kader worden geraamd als volgt:

Kostprijs MK	Kostprijs BK	Kostprijs Niv B	Kostprijs Niv C
420.004	792.000	349.218	138.540

*Referenties: bruto jaarwedde inclus geraamde overuren, toelagen en vergoedingen, patronale bijdragen, aan de index 1,9222 (vanaf sept 2022 – info SSGPI), rekening houdend met een gemiddelde anciënniteit van 4 jaar.*

Overwegende dat wordt voorgesteld om bijkomend 4 deeltijdse onthaalbedienden (dus 2 FTE Niv C) buiten kader (dus contractueel) in dienst te nemen om het onthaal te verzorgen op het hoofdcommissariaat (cfr. artikel 26 van de wet van 26/04/2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, afgekort wet Exodus);

Overwegende dat de kostprijs van 2 FTE Niv C buiten kader (contractuele onthaalbedienden) wordt geraamd op € 88.000;

Overwegende dat de Politie Regio Turnhout na de voorgestelde personeelsuitbreiding 327 FTE zal tellen (statutaire ops en calog op het kader + deeltijdse contractuele onthaalfuncties en deeltijds contractueel onderhoudspersoneel buiten het kader);

Overwegende dat het in totaal gaat over een extra personeelskost van geraamd 1.787.762 euro, wat een zeer belangrijke extra investering is;

Overwegende dat de korpschef en het politiecollege daarom voorstellen om de aanwervingen te spreiden over de jaren 2023 t/m 2025 als volgt:

- 2023: maximaal tot 60% van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding (= 30% van de oorspronkelijke gevraagde kaderwijziging)
- 2024 maximaal tot 80 % van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding (= 40% van de oorspronkelijk gevraagde kaderwijziging)
- 2025 maximaal tot 100% van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding (= 50% van de oorspronkelijk gevraagde kaderwijziging)

Dat geeft:

Samenvatting Personeelsplan financieel
--

	Personeelskost oorspronkelijk meerjarenplan	Percentage kaderuitbreiding	Personeelskost nieuw meerjarenplan	Vershil
2023	€ 26.626.080	+ 60%	<b>27.698.738</b>	<b>+1.072.658</b>
2024	€ 27.158.602	+ 80%	<b>28.588.812</b>	<b>+1.430.210</b>
2025	€ 27.701.774	+ 100%	<b>29.489.536</b>	<b>+1.787.762</b>

Uitsplitsing totale dotatie per stad/gemeente per jaar							
	Turnhout (47,1050%)	Beerse (13,1630%)	Kasterlee (12,6976%)	Lille (10,3755%)	Oud-Turnhout (8,3179%)	Vosselaar (6,7249%)	Baarle-Hertog (1,6161%)
2023	9.570.520	2.674.382	2.579.825	2.108.034	1.689.983	1.366.326	328.350
2024	9.977.679	2.788.158	2.689.578	2.197.716	1.761.880	1.424.454	342.319
2025	10.390.097	2.903.404	2.800.749	2.288.556	1.834.705	1.483.332	356.468

Uitsplitsing meerkost per stad/gemeente per jaar							
	Turnhout (47,1050%)	Beerse (13,1630%)	Kasterlee (12,6976%)	Lille (10,3755%)	Oud-Turnhout (8,3179%)	Vosselaar (6,7249%)	Baarle-Hertog (1,6161%)
2023	505.276	141.194	136.202	111.294	89.223	72.135	17.335
2024	673.700	188.259	181.602	148.391	118.963	96.180	23.114
2025	842.125	235.323	227.003	185.489	148.704	120.155	28.892

Overwegende dat, gezien de moeilijkheden die we vaak ondervinden om geschikte medewerkers te vinden, wordt voorgesteld om de uitrol van de kaderuitbreiding niet uit te drukken in aantal aan te werven personen per graad, maar te kijken naar een te besteden percentage van de extra personeelskosten die zullen aangewend worden. M.a.w. als de kaderuitbreiding ons in 2025 1.787.762 EUR extra kost tegenover de voorziene personeelskosten in 2025 als we geen uitbreiding zouden doorvoeren, wordt er voorgesteld om deze extra kost als uitgangsbasis te nemen om te bepalen hoeveel we in de tussenliggende en nakomende jaren (2023 t/m 2025) mogen aanwerven;

Overwegende dat de uitgaven/personeelskosten gelinkt aan de kaderuitbreiding continu zullen gemonitord worden en hiervan zal per kwartaal verslag worden uitgebracht op het politiecollege;

Overwegende dat het politiecollege op 14/07/2022 akkoord is gegaan met de voorgestelde personeelsuitbreiding en het groeipad;

Overwegende dat de vakbonden akkoord zijn gegaan met de voorgestelde personeelsuitbreiding en het groeipad (BOC ad hoc dd. 26/07/22);

## **BESLUIT unaniem**

### Artikel 1



De politieraad geeft goedkeuring aan het voorstel tot wijziging van de organieke formatie van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de politiezone Politie Regio Turnhout.

#### Artikel 2

De politieraad beslist om het operationeel kader en het administratief en logistiek kader vast te leggen als volgt:

- Operationeel kader

15 (hoofd)commissarissen + 55 hoofdinspecteurs + 183 inspecteurs + 16 agenten

- Administratief en logistiek kader

46 voltijdse betrekkingen die als volgt worden verdeeld:

4 Niveau A + 14 Niveau B + 25 Niveau C + 3 Niveau D

- Buiten kader: 12 FTE contractuele betrekkingen niv C (deeltijdse onthaalfuncties + onderhoudspersoneel)

#### Artikel 3

De invulling van de personeelsformatie wordt gespreid over de jaren 2023 t/m 2025 als volgt:

- 2023: maximaal tot 60% van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding
- 2024 maximaal tot 80 % van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding
- 2025 maximaal tot 100% van de totale extra personeelskosten kaderuitbreiding

#### Artikel 4

Gelet op de in 2023 voorziene invulling van de bijkomende betrekkingen (à rato van 60% van de totale extra personeelskosten ingevolge de goedgekeurde kaderuitbreiding), beslist de politieraad om de nieuwe betrekkingen, binnen deze marge, vacant te verklaren in de mobiliteitscycli van 2022, met effectieve invulling in 2023.

De bijkomende betrekkingen in het administratief en logistiek kader kunnen desgevallend ook worden ingevuld via de procedure van de dringende externe werving.

Aangezien de politieraad pas opnieuw bijeenkomt op 6 november 2022, wordt het politiecollege gemachtigd om te beslissen of een calog betrekking die thans bijkomend op het kader voorzien wordt, op een dringende wijze moet begeven worden via de externe werving. “

#### Artikel 5

De politieraad behoudt de selectiemodaliteiten zoals vastgesteld in het politieraadsbesluit van 04/01/2022.

#### Artikel 6

Deze beslissing wordt overgemaakt aan de Gouverneur van de Provincie Antwerpen.

### **3. Goedkeuren van de toetreding tot de raamovereenkomst van de Federale Politie aangaande het aanmaken, verdelen en beheren van elektronische maaltijdcheques die maandelijks worden toegekend aan de personeelsleden van de Geïntegreerde Politie (opdracht met referentienummer 2022 R3 082)**

De politieraad in openbare zitting;

Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, inzonderheid artikel 33;

Gelet op de wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten, bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten en concessies, en latere wijzigingen;

Gelet op de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, meer bepaald artikel 36, en meer bepaald artikelen 2, 6° en 47 §2 die de aanbestedende overheden vrijstelt van de verplichting om zelf een plaatsingsprocedure te organiseren wanneer ze een beroep doen op een aankoopcentrale;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, en latere wijzigingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen, inzonderheid artikel 90, 1°;

Gelet op de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;

Gelet op het Koninklijk besluit van 20 juni 2019 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van de politiediensten;

Overwegende dat:

Vanaf 1 november 2022 krijgen alle leden van de geïntegreerde politie die hier recht op hebben, maaltijdcheques (KB van 20 juni 2019 en sectoraal akkoord 2017-2018). Daarmee samenhangend zal het verouderde systeem van de maaltijdvergoedingen worden opgeheven. Niettemin zullen personeelsleden die het systeem van maaltijdvergoedingen genieten ervoor kunnen kiezen om dit systeem te behouden in plaats van de toekenning van maaltijdcheques.

Elk personeelslid zal recht hebben op een maaltijdcheque per periode van 7.36 uur effectieve prestaties (en niet per werkdag). Het systeem is zo ontworpen dat het aantal gepresteerde uren in de referentieperiode bepalend is voor het aantal toegekende maaltijdcheques, ongeacht de duur van de shifts waarin die uren zijn gepresteerd. Het aantal maaltijdcheques toegekend aan een personeelslid in de loop van een referentieperiode kan evenwel niet meer zijn dan het aantal werkdagen in deze periode.

De nominale waarde van een maaltijdcheque zal 6 euro (1,09 euro ten laste van het personeelslid en 4,91 euro ten laste van de werkgever) bedragen;

Overwegende dat de Federale Politie is opgetreden als aankoopcentrale voor het afsluiten van een meerjarige raamovereenkomst van diensten voor het aanmaken, verdelen en beheren van elektronische maaltijdcheques die maandelijks worden toegekend aan de personeelsleden van de Geïntegreerde Politie (referentienummer 2022 R3 082);

Overwegende dat de federale politie de raamovereenkomst heeft afgesloten met NV Edenred Belgium;

Overwegende dat de raamovereenkomst eindigt op de laatste dag van het trimester dat het aflopen van het derde (3de) jaar van de opdracht voorafgaat.

Overwegende dat de lokale politiezones kunnen toetreden tot de raamovereenkomst;

Gelet op het voorstel van het politiecollege om voor het dienstjaar 2022 (vanaf 1 nov) en de volgende dienstjaren gebruik te maken van de mogelijkheid om toe te treden tot het raamcontract van de federale politie;

Overwegende dat het grote voordeel hiervan is, dat de politiezones die tot deze markt toetreden, het GALop-systeem (uurregistratiesysteem) gebruiken voor de communicatie van de maaltijdcheques met de leverancier Edenred;

## **BESLUIT**

De politiezone treedt toe tot het raamcontract van de Federale Politie (aankoopcentrale) voor het afsluiten van een meerjarige raamovereenkomst van diensten voor het aanmaken, verdelen en beheren van elektronische maaltijdcheques die maandelijks worden toegekend aan de personeelsleden van de Geïntegreerde Politie (referentienummer 2022 R3 082).

De uitgave wordt geraamd op 75.000 euro inclusief btw voor het dienstjaar 2022 (d.i. de werkgeversbijdrage, de werknemersbijdragen (inkomsten) worden op 13.000 euro geraamd).

Voor het dienstjaar 2023 raamt de begrotingsmodule SSGPI de uitgave op 405.216 euro (werkgeversbijdrage) (en 73.614 euro werknemersbijdragen/inkomsten).

### **4. Goedkeuren van de verkoop van buiten dienst gestelde politievoertuigen**

De politieraad, in openbare zitting;

Gelet op art. 11 en 33 WGP;

Gelet op omzendbrief GPI 51 betreffende de behandeling van afgedankt politiematerieel;

Overwegende dat, alhoewel art. 117 NGW niet toepasselijk is verklaard op de politieraad, moet aangenomen worden dat (alleen) de politieraad daden van beschikking kan stellen ten aanzien van het (onroerend én roerend) patrimonium van de politiezone (Praktisch handboek voor politierecht, 2004, blz.49);

Overwegende dat de politiezone volgende voertuigen buiten dienst heeft gesteld:

- Peugeot 307 Break, chassisnummer VF33HRHRH85134699, milieuklasse euro 4, 1997cc, 100kw, datum eerste inschrijving 26-03-2008, kleur grijs, diesel, 123.549 kms
- Peugeot 307 SW, chassisnummer VF33HRHRH85135092, milieuklasse euro 4, 1997cc, 100kw, datum eerste inschrijving 08-05-2008, wit, diesel, 90.412 kms
- Skoda Octavia, chassisnummer TMBHT61Z4C8021935, milieuklasse euro 5, 1598 cc, 77 kw, datum eerste inschrijving 20-03-2012, zwart, diesel, 123.549 kms, zonder koppeling
- Opel Astra 1910 cc, chassisnummer: WOLOAHL3582161904, milieuklasse euro 4, 1910cc, 110kw, datum eerste inschrijving 22-08-2008, wit, diesel, 108.733 kms
- Peugeot 307, chassisnummer: VF33HRHRH85134695, milieuklasse euro 4, 1997cc, datum eerste inschrijving 20-05-2008, wit, diesel, 82.637 kms
- VW LT, chassisnummer VF33HRHRH85134699, milieuklasse euro 4, 1997cc, 100kw, datum eerste inschrijving 26-03-2008, grijs, diesel, 123.549 kms;

Overwegende dat het niet aangewezen is om deze voertuigen te stockeren;

Overwegende dat het, ook omwille van plaatsgebrek, aangewezen is om deze voertuigen te verkopen;

Overwegende dat de politiezone de opdracht tot verkoop van buiten gebruik gestelde goederen de voorbije jaren had toegewezen aan online veilingbureau I&O Auctions dat failliet werd verklaard;

Overwegende dat de politiezone bereid is om zelf in te staan voor de verkoop van de voertuigen;

Overwegende dat alle politiekenmerken (striping en belettering) en toebehoren (in eerste instantie de politiecommunicatiemiddelen, zoals radio en terminal, en de lampen en lichtbalken) verplicht moeten verwijderd worden van de politievoertuigen alvorens deze op de privé-markt worden verkocht; dat het daarenboven eveneens aangewezen is de bepantsering uit de politievoertuig te (laten) verwijderen;

Overwegende dat het politiecollege voorstelt om, alvorens over te gaan tot de verkoop, eerst navraag te doen bij Campus Vesta; mogelijks zijn zij geïnteresseerd in een (of meerdere) afgedankte voertuig(en) als didactisch materiaal (kosteloze overdracht);

## **BESLUIT**

De politieraad beslist om eerst navraag te doen bij HVZ Taxandria en Campus Vesta (voor eventuele kosteloze overdracht), en vervolgens over te gaan tot de verkoop van de (overige) buiten dienst gestelde politievoertuigen. De politieraad machtigt het politiecollege om de verkoop te organiseren en de modaliteiten verder te concretiseren.

### **5. Tuchtprocedures (vraag van raadslid Jan Van Steenberghe n.a.v. het interview van Bart De Wever aangaande het druggebruik in de PZ Antwerpen)**

Vraag van raadslid Van Steenberghe:

In een interview in GvA gaf de Antwerpse burgemeester De Wever aan dat er binnen zijn korps een probleem is inzake druggebruik. Ik citeer: "Ik moet aan de lopende band politiemensen ontslaan wegens druggebruik". Een uitspraak die een dag later ontkracht werd door de politievakbonden.

Dat o.a. cocaïnegebruik binnen onze samenleving een steeds meer aanvaarde drug is, is een open deur intrappen. Graag vernam ik:

- hoeveel tuchtprocedures er deze legislatuur binnen onze politiezone werden opgelegd aan zowel het burgerpersoneel als aan geüniformeerden.
- de precieze aanleiding waarom deze procedures werden opgestart en druggebruik in het bijzonder.
- of deze procedures tot ontslag hebben geleid.

- wat het beleid binnen het korps is inzake verslavingsproblematiek in het geheel en genotsmiddelen als drank en drugs in het bijzonder.

KC : Sinds 2019 werden 5 tuchtdossiers opgestart. Er werden tuchtsancties opgelegd voor :

- 2 x vechtpartij in privéleven (zelfde dossier)
- ongeoorloofde raadpleging databanken
- foutief en onvolledig registreren van een melding in ISLP
- in de privésfeer en op een onprofessionele wijze contact hebben opgenomen met een burger die betrokken was in een dossier dat aan betrokkene was toevertrouwd voor verder onderzoek

In deze tuchtdossiers is er geen sprake van druggebruik. De tuchtdossiers hebben niet geleid tot het ontslag. Hoe zullen we ermee omgaan mocht er in ons korps sprake zijn van een verslavingsproblematiek? In het nieuwe HR beleid zal hiervoor zeker aandacht zijn. Er moet uiteraard onmiddellijk ingegrepen worden wanneer een personeelslid onder invloed is, maar bij een verslavingsproblematiek komt meer kijken. Daar moet je meer à la carte werken. Wat is de oorzaak, is er inzicht en bereidheid om er iets aan te doen? Uiteraard zullen wij niet toestaan, en onmiddellijk ingrijpen, wanneer mensen onder invloed zijn en dit heel normaal vinden. Echter, indien er sprake is van een verslavingsproblematiek, kunnen wij dat als werkgever niet oplossen. Dit vraagt inzicht en het volgen van een bepaald traject. Indien er geen sprake is van inzicht of bereidheid om eraan te werken, dan is hiervoor geen plaats in ons korps.

Jan Van Steenberghe : 5 dossiers zijn weinig.

KC : Er zijn andere zaken die je kan doen vooraleer een tuchtprocedure op te starten is, zoals een bijsturend gesprek. Tucht is goed maar moet het juiste effect hebben en mag niet enkel gebruikt worden om een punt te maken. Het is een zeer moeilijke procedure en ik ben dus eerder voorstander om het op een andere manier te doen. Niet de tucht zelf is belangrijk maar wel het resultaat (bijsturend en bestraffend). Als we met tucht starten, moeten we het tot een goed einde kunnen brengen.

### **Besloten zitting**

6. Aanvraag tot erkenning van een beroepsziekte van een inspecteur van politie
7. Erkennen van een arbeidsongeval met een blijvende invaliditeit tot gevolg. Toekennen van een jaarrente
8. Goedkeuren van een vervroegd rustpensioen aan en op vraag van een hoofdinspecteur van politie
9. Goedkeuren van een vervroegd rustpensioen aan en op vraag van een inspecteur van politie
10. Goedkeuren van een vervroegd rustpensioen aan en op vraag van een contractueel Calog personeelslid
11. Kennisname van de indienstnemeningen/aanwijzingen/benoemingen door het politiecollege

Aldus gedaan in de zitting van de politieraad van de Politie Regio Turnhout op datum als boven.

Ward Kennes  
Vervangend voorzitter politiecollege en -raad

Inge Obbels  
Secretaris