

Brussel, april 2024

Memorandum CPL 2025-2030

- Een visie op de politie van de toekomst -

Geachte stakeholder

Als beroepsvereniging voor hogere leidinggevenden van de Belgische politie, wil CPL fungeren als een professioneel *reflectieplatform* waar op een onafhankelijke manier kan nagedacht worden over de werking van de geïntegreerde politie. Een forum waar vanuit deze reflectie concrete adviezen kunnen worden geformuleerd aan de leiding van de Belgische politie en de bevoegde overheden.

Met de recente aanstelling van de nieuwe Commissaris-Generaal en de nakende nationale, regionale, Provinciale en lokale verkiezingen, lijkt het ons dan ook een uitgelezen moment om onze standpunten in een streven naar de politie van de toekomst duidelijk te stellen.

Bijna 25 jaar na de politiehervorming is het nuttig en noodzakelijk, zelfs *essentieel* om over de verdere toekomst van de Belgische politie na te denken. De politie, als onderdeel van een democratisch bestel, is evenzeer onderhevig aan zowel externe als interne ontwikkelingen. En de uitdagingen zijn groot.

Extern onze politieorganisatie denken we dan vooral aan de nieuwe veiligheidsuitdagingen, budgettaire uitdagingen zowel in binnen- als buitenland, de ernstige gebeurtenissen zoals de terroristische aanslagen en dreigingen, structurele maatschappelijke polarisatie, de blijvende migratiecrisis, de blijvende risico's voor sanitaire crisissen, klimaatuitdagingen, en zo verder.

Intern gaat het om kwaliteitsvolle (lange termijn) beleidsvoering, nood aan meer efficiëntie vanuit een goed beheer van de middelen, toenemende digitalisering, de nood aan voldoende en kwaliteitsvolle medewerkers waarbij het kerntakendebat, new public management en de noodzaak van professionele partnerschappen (terug) meer en meer in de belangstelling komen te staan.

De Belgische politie werd in 1998 grondig herschikt en was sindsdien herhaaldelijk het voorwerp van studies, evaluaties, beoordelingen en discussies. Dit leidde tweemaal tot een vrij ingrijpende hervorming van de federale politie. Voor de Lokale Politie was dit eerder beperkt door het versterken en verruimen van lokale partnerschappen, associaties en op zeer beperkte schaal hier en daar een fusie.

Toch groeit de indruk dat er nog steeds fundamentele ingrepen noodzakelijk zijn, wil men van de Belgische geïntegreerde politie op twee niveaus nog een excellente politiezorg verwachten op maat van de behoeften en de verwachtingen van de bevolking en dit binnen een bijzonder snel evoluerende maatschappij.

We stellen vast dat de maatschappij en in het bijzonder het veiligheidslandschap sterk aan het veranderen is. Bij deze verandering worden we sterk beïnvloed door 5 belangrijke tendensen: *globalisering, digitalisering en data-driven (AI), demografische evolutie* (toenemende vergrijzing en langer werken), *wijzigende mobiliteit* en de *toenemende focus op bedrijfsmatige werken* (effectiviteit en efficiëntie).

Vanuit de missie van de *Circle of Police Leadership (CPL vzw)*, de beroepsvereniging voor hogere leidinggevendenden werd in de schoot van het nationaal bestuur grondig gereflecteerd en gedebatteerd over deze uitdagingen en over noodzakelijke beleidsinitiatieven.

We hebben er voor gekozen om onze voorstellen heel concreet en kernachtig weer te geven in onderstaand **5-puntenplan**.

1. Een transparante en duurzame financiering
2. Een duurzaam en performant HR-beleid
3. Eén positief imago voor de politie (gerespecteerd, erkend en aantrekkelijk)
4. Naar een slimme info- en technologie-gestuurde politie
5. Eén duidelijke visie voor de politie

In bijlage vindt u het uitgewerkt plan terug.

In hoop een constructieve bijdrage te leveren aan de noodzakelijke transformatie-initiatieven groeten wij u en blijven uiteraard beschikbaar voor bijkomende informatie en/of verdere toelichting of overleg.

Met vriendelijke groeten

Johan Berckmans

Nationaal secretaris-generaal

Jean-Louis Dalle

Nationaal voorzitter

Het 5-puntenplan van CPL voor een politie van de toekomst:

1. Een transparante en duurzame financiering

Te realiseren door:

- ✓ werk te maken van een noodzakelijke **herfinanciering van de federale politie**.
- ✓ het implementeren van een **transparant financieel beleid** met verplichte, gegarandeerde meerjarenplanning die samengaan met een performante monitoring en rapportering.
- ✓ **het garanderen van een financiële flexibiliteit en verantwoordelijkheid** door het kunnen behouden van niet verbruikte kredieten enerzijds en door het wettelijk verankeren van meerjarenbudgetplannen, waarbij de financiële organisatie van de lokale besturen model kan staan.
- ✓ te voorzien in een **noodzakelijke transitie naar een nieuw financieel model** ter vervanging van de huidige KUL-norm. Daarbij is het aangewezen om dit nieuw model te koppelen aan een schaalvergroting of -optimalisatie met garantie dat – minstens tijdelijk – de minimale dotaties behouden blijven. Aansluitend is het eveneens een conditio sine qua non dat binnen dit nieuw financieel model een specifiek gedeelte wordt voorbehouden ter ondersteuning en bevordering van de ganse GPI-werking.
- ✓ te voorzien in de nodige **financiële ruimte voor innovatie**
- ✓ mogelijke pistes voor **alternatieve financiering** uit te werken en implementeren alsook werk te maken van het nodige uitvoeringsbesluit om **betaalpolitie** eindelijk mogelijk te maken.
- ✓ **steeds de nodige financiering te voorzien bij het toebedelen van bijkomende of nieuwe opdrachten**. Hiervoor is ook het noodzakelijk om op korte termijn de taakverdeling tussen de lokale en de federale politie te herbekijken en de vigerende richtlijnen bij te sturen.

2. Een duurzaam en performant HR-beleid

Te realiseren door het voeren van een modern performant en flexibel personeelsbeleid in al haar facetten en in het bijzonder:

- ✓ het voeren van een uniform **performant selectie- en rekruteringsbeleid** om de juiste kwaliteitsvolle medewerkers aan te trekken (beter en sneller)
- ✓ binnen dit rekruteringsbeleid een sterke **structurele zij-instroom te realiseren** voor gespecialiseerde profielen
- ✓ **voorzien in een sterk, kwalitatief en modulaire opleiding** ifv de noodzakelijke competenties en vaardigheden, geïntegreerd voor ops en calog. Het algemeen aanbod van ANPA moet op alle vlakken en voor alle niveaus beter.
- ✓ **een doorgedreven partnerschap aangaan met het regulier onderwijs** (algemeen versus politie-specifiek en modulaire integratie en integreren van de Bologna-akkoorden).

- ✓ uitbouwen van **R&D in samenwerking met het intern en extern politieonderwijs**
- ✓ werk maken van een **performant (einde)loopbaanbeleid!**
- ✓ de mogelijkheid tot bijberoepen dient geëvalueerd te worden. De signalen uit de praktijk geven aan dat dit nefast is voor een kwalitatieve politiezorg
- ✓ het op korte termijn evalueren en bijsturen/herzien van het huidig systeem van arbeids- en controlegeneeskunde.
- ✓ het optimaliseren/moderniseren van het politie- én tuchtstatuut binnen een performant HR-beleid en –beheer.
- ✓ het heruitvinden van een kwalitatief evaluatiesysteem dat garant staat voor een feedback-cultuur waarin verantwoordelijkheidszin en wederzijds vertrouwen essentiële kenmerken zijn.

Om kwaliteitsvolle (ondersteunende) producten en dienstverlening te kunnen bieden zijn kennis en kunde noodzakelijk. Daarvoor dient de politie te kunnen beschikken over een performant arsenaal aan HR-middelen en processen om professionals te kunnen aantrekken, te behouden en te kunnen opleiden in functie van een moderne politiezorg en de legitimiteit van de politiefunctie. Anderzijds zou het eenvoudiger moeten worden om slechte elementen uit de organisatie te plaatsen, zoals in een modern HRM management mogelijk moet zijn. Naast bovenstaande voordelen levert dit ook zeker een positieve impact op de cultuur.

3. Eén positief imago voor de politie (gerespecteerd, erkend en aantrekkelijk)

Te realiseren door:

- ✓ in te zetten op een **inclusieve en superdiverse** organisatie
- ✓ een **sterke corporate branding en bedrijfscultuur** te realiseren
- ✓ de **visie op politie vanuit de burger en onze partners** actief te monitoren en dynamisch bij te sturen waar nodig
- ✓ permanent in te zetten op **imago-versterkende initiatieven** en daarbij het politieberoep aan te moedigen
- ✓ **sterke relevante partnerschappen** op alle niveaus aan te gaan

4. Naar een slimme data- en technologie-gestuurde politie

Te realiseren door:

- ✓ het ontwikkelen en implementeren van een **langetermijnvisie** voor het digitaliseren van onze werkprocessen, het gebruik van nieuwe technologieën en innovatief werken
- ✓ het voorzien van **de nodige financiële middelen hiervoor**
- ✓ het actief uitwerken van een **noodzakelijk juridisch kader met respect voor de GDPR en de AI-act**, zowel voor operationele toepassingen als voor innovatie

- ✓ het participeren in de realisatie van een nieuw werkbaar en betrouwbaar evenwicht tussen privacy en performante onderzoeksmiddelen en –methodes om een **cyberveilige werkomgeving te creëren** (inclusief partnerschappen).

5. Eén duidelijke visie voor de politie

Te realiseren door:

- ✓ **Verder te blijven investeren in een gemeenschapsgerichte** politiezorg als gemeenschappelijke filosofie binnen onze excellente politiezorg. Uit recente evaluaties en studies blijkt de COP-benadering nog steeds algemeen gedragen te worden.
- ✓ **Het opstarten van een nieuw kerntakendebat** en dit zowel voor de taken van de federale als de lokale politie en de nieuwe synergie en het geïntegreerd karakter tussen beide niveaus.
- ✓ **Het doorvoeren van een schaaloptimalisatie met respect voor de nabijheidspolitie.** Er is een duidelijke nood aan een **schaalvergroting en/of hertekening van de politiezones** in functie van enerzijds de vele nieuwe, complexe uitdagingen en anderzijds de nood aan garantie dat iedere lokale politiezone perfect in staat moet zijn is om alle toegewezen opdrachten van (minimale en gelijkwaardige) basispolitiezorg kwalitatief uit te voeren. Deze schaalvergroting moet gesteund zijn op een minimum aantal noodzakelijke FTE voor de goede werking, maar niet als enige criterium. Het is noodzakelijk om ook de plaatsgesteldheid, de typologie van de omgeving (centrumfunctie, aantal inwoners, grootte van het territorium) en de specifieke lokale behoeften van de politiezone mee in rekening te nemen.
- ✓ parallel aan de schaaloptimalisatie van de lokale politie **de federale politie te hervormen en te laten transformeren naar een politiekorps dat instaat voor ‘supergespecialiseerde’ politieopdrachten en steun.** Dit sluit naadloos aan op het noodzakelijke bredere kerntakendebat
- ✓ een **gelijkwaardige minimale politiezorg** te garanderen voor de iedere burger. Hierbij stellen wij dan ook voor om meer resultaatgericht te werken en voor de opvolging ervan kwalitatieve normen te bepalen en op te volgen, dit zowel voor de federale als de lokale politiewerking.
- ✓ Zowel bij de lokale als de federale politie gericht in te zetten op **specialisatie** en een **sterke back-office**
- ✓ **Relevante partnerschappen te versterken** en nog meer te streven naar een werkelijke integrale veiligheidszorg waarbij de politie een belangrijk partner is, maar ook wel één van de partners.
- ✓ Het verder actief inzetten op de awareness van het belang en de verbetering van de kennis en ervaring van de **IPS-werking**, zowel binnen de federale als de lokale politie.