

Memorandum CPL 2025-2030

- Visie op de politie van de toekomst -



*“ The secret of change is to focus all of your energy,
not on fighting the old, but on building the new.”*
(Socrates)

Overview

1. De maatschappelijke context en uitdagingen
2. Verwachtingen en aanbevelingen
3. Naar een nieuw politiemodel



Maatschappelijke context en uitdagingen

1. EXTERNE context
2. INTERNE context





CIRCLE OF POLICE
LEADERSHIP

EXTERNE context

Een maatschappij in volle evolutie => **VUCA-wereld**

1. Technologisch
2. Demografisch
3. Multicultureel
4. Budgettair
5. Beschikbare medewerkers (capacitair)
6. Relatie tot de externe partners
7. Relatie tot de burgers



INTERNE context

1. Nood aan **voldoende gekwalificeerd personeel** (performante rekrutering en opleiding, partnerschappen regulier onderwijs, relevante eindtermen, ...)
2. Nood aan transparante, gegarandeerde en voldoende **budgetten** (MJP)
3. Nood aan **performante ICT-infrastructuur en middelen**
4. Nood aan **sterk welzijnsbeleid** (work-life balance, mentale gezondheid, persoonlijke veiligheid en bescherming en kwaliteitsvol materiaal en infra,
5. Inzetten op **beroepsfierheid en vertrouwen** is essentieel
6. Nood aan **loopbaanbeleid** en persoonlijke ontwikkeling
7. Nood aan **sterk leiderschap**



5 strategische AANBEVELINGEN

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 data- en technologie-gestuurde politie
5. Eén duidelijke visie voor de politie



1. Een transparante en duurzame financiering

Concreet:

1. Noodzakelijke **herfinanciering van de federale politie**
2. **Transparant financieel beleid** met verplichte en gegarandeerde meerjarenplanning, monitoring en rapportering.
3. **Financiële flexibiliteit en verantwoordelijkheid garanderen** (behoud niet verbruikte kredieten, MJBP)
4. **Noodzakelijke transitie naar een nieuw financieel model ter vervanging van de huidige KUL-norm**
+ te koppelen aan schaalvergroting met de garantie dat – minstens tijdelijk - minimale dotaties behouden blijven
+ Binnen dit nieuw financieel model is het noodzakelijk dat een **specifiek gedeelte wordt voorbehouden te ondersteuning en bevordering van de ganse GPI-werking.**
5. Nodige **financiële ruimte voor innovatie**
6. Onderzoeken mogelijke pistes voor **alternatieve financiering** en betaalpolitie mogelijk maken (uitvoeringsbesluit)
7. **Financiering op basis van toebedeelde of nieuwe opdrachten.** Hiervoor is het noodzakelijk om op korte termijn de taakverdeling tussen de lokale en de federale politie te herbekijken en vast te leggen en extra taken betekent extra financiering



2. Een duurzaam en performant HR-beleid

Concreet:

1. Een **performant uniform selectie- en rekruteringsbeleid** om de juiste medewerkers aan te trekken (beter en sneller)
2. Een **noodzakelijke structurele zij-instroom** realiseren voor gespecialiseerde profielen
3. **Nood aan 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.
4. **Doorgedreven partnerschap met het regulier onderwijs** (algemeen vs politiespecifiek en modulaire integratie / Bologna).
5. Uitbouwen van **R&D ism politieonderwijs (intern en extern)**
6. Nood aan een **performant (einde)loopbaanbeleid!**
7. De mogelijkheid tot bijberoepen dient geëvalueerd te worden. De signalen uit de praktijk geven aan dat dit nefast voor een kwalitatieve politiezorg
8. Het dringend evalueren en **bijsturen/herzien van het huidig systeem van arbeids- en controlegeneeskunde.**
9. Nood aan een meer **flexibel basisstatuut en tuchtstatuut** ifv een performant HR-beleid en –beheer.
10. Heruitvinden van een **kwalitatief evaluatiesysteem** die garant staat voor een feedback-cultuur



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

Concreet:

1. Een **inclusieve en superdiverse** organisatie
2. Een **sterke corporate branding en bedrijfscultuur** realiseren
3. **Visie op politie vanuit de burger en onze partners** actief monitoren en dynamisch bijsturen waar nodig
4. Permanent inzetten op **imago-versterkende initiatieven** en daarbij het **politieberoep aanmoedigen**
5. **Sterke partnerschappen aangaan** op alle niveaus



4. Naar een slimme data- en technologiegestuurde politie

Concreet:

1. Het ontwikkelen én implementeren van een **langetermijnvisie** (voor het digitaliseren werkprocessen, het gebruik van new tech en innovatie)
2. Het voorzien van de nodige **financiële middelen** hiervoor
3. Het voorzien in een noodzakelijk **juridisch kader** hiervoor (GDPR, AI, innovatie) (schaalvergroting en/of hertekening van politiezones)
4. Realiseren van een **nieuw werkbaar en betrouwbaar evenwicht** tussen de bescherming van de privacy en performante onderzoeksmiddelen en –methodes, nl. een **cyberveilige werkomgeving**.





CIRCLE OF POLICE
LEADERSHIP

5. Eén duidelijke visie voor de politie

Concreet:

1. De **gemeenschapsgerichte politiezorg (COP)** blijft onze gedragen filosofie
2. Het **opstarten van een nieuw kerntakendebat**, zowel voor de taken van de lokale als de federale politie alsook de synergie tussen beiden
3. **Doorvoeren van een schaaloptimalisatie met respect voor de nabijheidspolitie** (schaalvergroting en/of hertekening van politiezones)
4. **Hervormen en transformeren van de federale politie** (supergespecialiseerd in opdrachten én steun)
5. Nood aan een **gelijkwaardige minimale politiezorg voor iedere burger** (lokaal én federaal + resultaatgericht ifv kwalitatieve normen).



Eén duidelijke visie voor de politie

Concreet:

6. Relevante **partnerschappen versterken** (integrale veiligheidszorg)
7. Verder gericht inzetten op **specialisatie** met bijzondere aandacht voor **een sterke back-office**.
8. Implementeren van en verhogen van de awareness voor de **IPS-werking** binnen de LokPol



Vragen?

