

BESTUURLIJKE POLITIE

Transparantie, vereenvoudiging, vertrouwen, communicatie, trots, toekomst, ...

Dit zijn enkele sleutelbegrippen die naar voren komen uit het gesprek met Olivier Libois, de nieuwe directeur-generaal van de bestuurlijke politie.

BRUSSEL – Olivier Libois houdt van afwisseling en nieuwe uitdagingen, zo getuige zijn loopbaan (zie kaderstuk p.10). Directeur-generaal zijn op 37-jarige leeftijd is niet alledaags. “We hebben het geluk dat we voor een organisatie werken waarin diverse carrièremogelijkheden bestaan”, verklaart hij. “Ik had zowel binnen de federale als lokale politie ervaring opgedaan. Solliciteren voor de functie van directeur-generaal van de bestuurlijke politie was een manier om mijn uiteenlopende ervaringen te laten renderen. Ik ben een allrounder, dankzij de kennis en de bagage die ik overal kon opdoen. Heel wat privéondernemingen en openbare instellingen trekken de kaart van gespecialiseerd personeel. Het is goed om deskundigen in de rangen te tellen, maar het gevaar bestaat dat men zich verloren voelt als men zijn specialisering verlaat. Mijn standpunt, en dat geldt eigenlijk voor alle personeelsleden, is dat het beter is om een allrounder te zijn. Zo behoudt men een ruime kijk op de uitoefening van het beroep. Wie het algemeen kader beheerst en daarnaast bijzondere interesses heeft, kan zich uiteraard specialiseren. Men kan bijvoorbeeld contactpersoon voor een specifieke materie worden en tegelijk toch de oorspronkelijke globale visie in het achterhoofd houden.”



OLIVIER LIBOIS: "ONZE DEUREN STAAN OPEN"

.....
*Tekst Benoît Dupuis
 Fotografie Jos Balcaen
 & Lavinia Wouters*

U was korpschef van een lokale politiezone. Hebt u toen gevoeld dat er een behoefte was aan een betere steun van het federale niveau aan het lokale niveau?

Olivier Libois: "Ja, ook al moet men het kind niet met het badwater weggooien. In 2001, het jaar van de inplaatsstelling van de federale politie, en in 2002, dat van de inplaatsstelling van de lokale politie, moest eerst de continuïteit van de dienst worden verzekerd. De beginperiode van de nieuwe politieorganisatie was, onvermijdelijk, moeilijk. Dit gezegd zijnde, de politiezones hadden zeker en vast behoefte aan een betere steun. Eerst en vooral op kwantitatief vlak, ook al wisten we dat de federale politie met de middelen waarover ze beschikte, niet aan alle behoeften kon voldoen. We merken het de dag van vandaag nog steeds, met in het bijzonder de aanvragen voor patrouilles van de cavalerie of voor hondensteun die niet kunnen worden ingewilligd. En vervolgens op kwalitatief vlak. De politiezones voelden zich soms enigszins geïsoleerd, bijvoorbeeld voor het uniform, ook al wisten ze dat verschillende externe factoren die achterstanden hebben veroorzaakt. Maar het uniform is toch een essentieel element van de nieuwe politie-instelling.

Naar mijn gevoelens bestond de steun wel, maar de zones waren onvoldoende op de hoogte. Er was dus op verschillende niveaus een gebrek aan communicatie. Het Comité P maakte na een onderzoek een lijst op van alle vormen van steun die de federale politie kon leveren. Toen ik als zonechef die lijst las, was ik erg verbaasd over de verscheidenheid van die diensten. Sindsdien is de situatie verbeterd. Er werden 'service level agreements' opgesteld, er werden intranetsites ontwikkeld inzake logistiek, human resources, enz. Het gaat beter, maar er moeten nog heel wat inspanningen worden geleverd."

In uw eerste mededeling aan het personeel hebt u de wens uitgedrukt om de steun aan de lokale politie zowel kwalitatief als kwantitatief te verbeteren. Hoe? Beschikt u daarvoor over voldoende middelen?

Olivier Libois: "Eerst en vooral moet er intern worden nagedacht. Doen we de goede dingen? We voeren bepaalde taken uit uit gewoonte, maar komt dat werkelijk overeen met wat van ons wordt verwacht? Bij het uitvoeren van die analyse zullen we misschien ontkennend antwoorden. Als we afzien van de taken die niet meer nuttig zijn of die elders



Olivier Libois pleit onder meer voor meer personeel bij de diensten die verantwoordelijk zijn voor de politie op de verbindingswegen.

...
 kunnen worden uitgevoerd, dan komt daardoor capaciteit vrij. Voorts moet er worden bekeken of het aanbod afgestemd is op de vraag. Kan DGA de diensten leveren die haar worden gevraagd? Vaak hebben onze directies en diensten er genoeg mee genomen om aan te bieden wat ze konden aanbieden. Des te beter als dat overeenkwam met wat werd gevraagd en jammer maar helaas als dat niet het geval was. Wij moeten nu de omgekeerde oefening doen, dat wil zeggen uitgaan van de verwachtingen van onze klanten en alles in het werk stellen om ze tevreden te stellen. Er zullen keuzes moeten worden gemaakt, dat spreekt voor zich. Sommige ervan zullen zeker de budgetaire mogelijkheden overschrijden. Voorbeeld: men wil meer blauw op straat en er wordt van start gegaan met de 'calogisering'. Maar op een gegeven ogenblik moet men bij zichzelf zeggen dat dat niet volstaat en

dat het noodzakelijk is om extra personeel aan te werven. Voor de hondesteun durven we te zeggen dat we nood hebben aan een dertigtal bijkomende hondengeleiders. En wat te zeggen van alle opdrachten betreffende de verbindingswegen? Vanuit het standpunt van die steun aan de lokale politie heb ik binnen DGA een contactpersoon aangewezen wiens opdracht het is aandacht te schenken aan de behoeften van de politiezones en van de Vaste Commissie van de lokale politie (VCLP). Het betreft commissaris Patrice Degobert, die afkomstig is van de zone Mons-Quevy en die dus de behoeften van de lokale politie kent. In de aanpak van onze dossiers zal hij zich steeds afvragen of de steun overeenkomt met de behoeften van de politiezones. Omgekeerd is deze contactpersoon ook het aanspreekpunt op federaal niveau voor de zones en de VCLP inzake bestuurlijke politie."

U hebt al een aantal directies en diensten van uw algemene directie bezocht. Wat is uw indruk na die eerste contacten?

Olivier Libois: "Ik vind dat de fundamenteen stevig zijn. Er zijn al heel wat goede dingen verwezenlijkt en ik ben er niet zeker van dat dit al voldoende geweten is. Maar dat betekent niet dat men, zoals reeds gezegd, bepaalde taken niet in vraag mag stellen. Zo is één van onze grote uitdagingen de administratieve vereenvoudiging. Een concreet voorbeeld: het is toch logischer om zich rechtstreeks tot de juiste persoon te richten zonder via een hele reeks hiërarchische tussenpersonen te gaan als ze geen enkele meerwaarde betekenen voor de beslissing. Ik meen dat dit standpunt wordt gedeeld door de commissaris-generaal en de andere directeurs-generaal. Uit beleefdheid en gemakkelijks halve



CURRICULUM VITAE

- Geboren op 26 november 1969 in Namen, getrouwd, 3 zonen.
- Licentie toegepaste economische wetenschappen en criminologie.
- Diverse managementbrevetten (o.a. EFQM, Overheidsmanagement).
- April 1994 - november 1997: bevel over de dienst Protectie, Observatie, Steun en Aanhouding (POSA) van de rijkswacht voor de provincies Luik en Luxemburg.
- December 1997 - augustus 2001: verantwoordelijke van de nationale cel Hormonen binnen de Algemene directie gerechtelijke politie.
- September 2001 - mei 2007: korpschef van de lokale politiezone Arches (Andenne/Assesse/Fernelmont/Gesves/Ohey)
- Directeur-generaal van de bestuurlijke politie van de federale politie sinds 7 mei 2007.

volstaat het om de overste ervan op de hoogte te brengen en zo wint iedereen tijd. Tijdens mijn bezoeken heb ik ook voortdurend om extra personeel horen vragen. Wanneer we de analyse van de uit te voeren taken hebben afgerond, zal onvermijdelijk het verzoek volgen om het aantal personeelsleden te doen toenemen. Het is natuurlijk de taak van de regering om hierover een beslissing te nemen. Dit gezegd zijnde, de dag dat ik versterking zal vragen, zal ik ze ook moeten rechtvaardigen. Deze vorm van transparantie vormt een blijvend aandachtspunt voor de toekomst.”

De geïntegreerde politie slaat de weg in van de excellente politiezorg². Wat betekent dat concreet voor de directies en diensten van DGA?

Olivier Libois: “De excellente politiezorg moet worden gezien als een geheel van middelen die ons ter beschikking worden gesteld om al de

 Olivier Libois

Het is logischer om zich rechtstreeks tot de juiste persoon te richten zonder via een hele reeks hiërarchische tussenpersonen te gaan als ze geen enkele meerwaarde betekenen voor de beslissing

uitdagingen aan te gaan die ik zopas heb vermeld. Vereenvoudiging, transparantie, de goede dingen doen, enz. Maar de EFQM-benadering³ mag geen doel zijn op zich. Concreet betekent dit dat er binnen DGA en andere algemene directies een aantal medewerkers zijn of zullen worden opgeleid om dit middel te begrijpen en het zo goed mogelijk te gebruiken. Binnen elk van de directies en elk van de diensten zullen er dergelijke medewerkers zijn.

Wat mijn algemene directie betreft, zal één contactpersoon, adviseur Dominique Van Ryckeghem, toezien op de samenhang in dat gebied. Er is geen sprake van om aan de 4 500 personeelsleden van DGA in het lang en het breed de begrippen van de excellente politiezorg uit te leggen. Er zullen mensen zijn om ze te helpen om met zo'n benadering te werken. De geïntegreerde politie is op dat vlak innoverend en andere departementen van het openbaar bestuur slaan ons met belangstelling gade.” ■


⁽¹⁾ Terug het terrein op als operationeel. Te lezen in Inforevue 1/2004, p. 34-39.

⁽²⁾ Lees Inforevue 2/2007, p. 30-31.

⁽³⁾ European Foundation for Quality Management. Zie www.infozone.be.

..... U HEBT 1 NIEUW BERICHT

Stel, u bent een personeelslid van DGA of gewoon een burger en u ontvangt een bericht van de directeur-generaal in uw mailbox. Wat zou erin staan?

 **personeel.dga@fedpol.be**: “Een 2^{de} hervorming meemaken is niet gemakkelijk, maar ze doet zeker geen afbreuk aan jullie werk. Ik heb het volste vertrouwen in jullie en wil samen naar de toekomst kijken. Wees ook trots op wat jullie presenteren, jullie zijn een onmisbare schakel in onze instelling. Eén van de manieren om dat te tonen, is het uniform fier en correct te dragen en zo te laten zien dat jullie volledig achter de nieuwe organisatie staan. Ik zal jullie op het terrein ontmoeten, jullie werk zien en met jullie praten zonder beloften te doen die ik niet kan nakomen.”

 **partners@fedpol.be**: “De 2^{de} hervorming van de federale politie had tot doel de structuur ervan duidelijker te maken. Ook was het de bedoeling dat de contactpersonen op bestuurlijk niveau, gerechtelijk niveau en op het niveau van het beheer gemakkelijker kunnen worden geïdentificeerd. Laten we dus in alle transparantie werken tussen algemene directies, directies en diensten van de federale politie. Laten we direct op de goede deuren kloppen, die van DGA staan steeds voor jullie open.”

 **partners@lokalepolitie.be**: “Wij zijn daar om jullie te helpen, jullie te steunen zoals in de wet is bepaald. We zullen die steun leveren op basis van wat jullie van ons verwachten. We zullen jullie tegemoet gaan, via de directeurs-coördinatoren, tijdens provinciale fora of op het niveau van de arrondissementen. We zullen een algemeen kader aanbieden waarin DGA blijf zal geven van soepelheid, want de behoeften van de politiezones van de provincie Antwerpen zijn bijvoorbeeld niet dezelfde als die van de collega's van de provincie Namen.”

 **burgers@belgium.be**: “Heb vertrouwen in de politiediensten. De overgrote meerderheid van de personeelsleden levert goed werk, met professionalisme, en zij zijn er zich van bewust dat de politie ten dienste van de bevolking staat. We zullen steeds in het achterhoofd houden dat de persoon die op de eerste plaats komt wat onze dienstverlening betreft, de burger is. En als het gebeurt dat we slecht werken – iedereen heeft recht op fouten – dan zullen we uitleggen waarom en zullen we er lessen uit trekken voor de toekomst.”