

Openbare vergadering van donderdag 27 november 2025

- Aanwezig:** Daan VERTONGEN, voorzitter gemeenteraad
Bart LAEREMANS, burgemeester
Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen
Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Wim ROBBERECHTS, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Ann DAAMEN, Erkut OVALI, Ann SELLESLAGH, Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Manon BAS, Eddie BOELENS, William DE BOECK, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Katrien LE ROY, Luca MATON, Laurent VANBINST, gemeenteraadsleden

GEACTUALISEERDE PERSONEELSFORMATIE BINDING & MAATWERK - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

De wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.

**De beslissing wordt genomen op grond van:
ALGEMEEN**

- Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten.
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.
- Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de lokale politie.
- Koninklijk Besluit van 20 oktober 2009 houdende de wijziging van het KB van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de lokale politie.
- Koninklijk Besluit van 17 september 2001 houdende de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking.
- Koninklijk Besluit van 16 oktober 2009 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 17 september 2001 tot vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren, waarbij wordt bepaald dat de minimale dienstverlening ten gunste van de bevolking zich in het bijzonder vertaalt in de volgende functies:
 - 1° wijkwerking;
 - 2° onthaal;
 - 3° interventie;
 - 4° politionele slachtofferbejegening;
 - 5° lokale opsporing en lokaal onderzoek;

6° handhaving van de openbare orde;

7° verkeer.

Bovenvermeld Koninklijk Besluit van 17 september 2001 bepaalt voor de toewijzing van effectieven aan de onderscheiden functies de volgende minimale normen:

. wijkwerking: 1 wijkagent per 4.000 inwoners;

. onthaal: een fysieke toegankelijkheid gedurende minimaal 12 uur per dag, waarbij de burger onmiddellijk met een politieambtenaar in contact kan treden, hetzij doordat deze fysiek aan het onthaal aanwezig is, hetzij doordat deze door middel van technische infrastructurele maatregelen onmiddellijk bereikbaar is indien de fysieke aanwezigheid bij het onthaal niet haalbaar is;

. interventie: de inzet van een interventieploeg gedurende 24 uur op 24 uur, aangevuld met een bijkomende ploeg, gedurende 84 uur per week, waarbij een officier van bestuurlijke en gerechtelijke politie permanent bereikbaar en terugroepbaar is om binnen de kortst mogelijke termijn zijn functie op te nemen;

. politionele slachtofferbejegening:

- elke politieambtenaar en elke agent van politie moet in staat zijn om adequate opvang, informatie en bijstand aan slachtoffers te verschaffen;

- per zone moet er een gespecialiseerd medewerker zijn, desgevallend een politieassistent of een burger met een relevant diploma, waarvan de permanente bereikbaarheid en terugroepbaarheid wordt verzekerd, eventueel in samenwerking met andere zones, en waarop een beroep kan worden gedaan in de gevallen van zeer ernstig slachtofferschap;

. lokale opsporing en lokaal onderzoek: 7 procent van het effectief van het operationeel kader, met een inzet van minimum één ploeg bestaande uit twee rechercheurs de andere dagen dan zaterdagen, zondagen en feestdagen;

. handhaving van de openbare orde: een officier van bestuurlijke politie is permanent bereikbaar en terugroepbaar om binnen de kortst mogelijke tijd zijn functie op te nemen;

. verkeer: minimum 8% van de totale werkcapaciteit, waarbij elke politieambtenaar en -agent minstens in staat is om, wanneer de omstandigheden zijn optreden vereisen, de taken te vervullen die deze functie inhoudt;

□ Het Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie, waarvan artikel 1 bepaalt dat de gemeenteraad de formatie van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van het lokale politiekorps moet bepalen

1° zonder dat het totaal aantal betrekkingen in de formatie van agenten 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.

□ De ministeriële omzendbrief PLP 10 van 9 oktober 2001 inzake de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking.

□ De ministeriële omzendbrief PLP 25 van 8 mei 2002 met als opschrift "Politiehervorming Personeelsformaties", waarbij nader wordt ingegaan op het administratief toezicht dat wordt uitgeoefend op de vastlegging van de personeelsformaties van de politiezones en op de vereisten met betrekking tot de inhoudelijke en financiële onderbouwing van personeelsformaties die voorzien in meer effectieven dan minimaal vereist.

□ De ministeriële omzendbrief van 1 december 2006 inzake richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de politie.

SPECIFIEK

- Besluit van de gemeenteraad van 20 december 2001 waar volgend personeelskader werd goedgekeurd: 66 operationele medewerkers en 8,5 administratieve en logistieke medewerkers.
- Besluit van de gemeenteraad van 23 juni 2005 houdende aanpassing organigram en personeelsformatie van de lokale politie Grimbergen, waarbij het volgend personeelskader bestaande uit een totaal van 83,5 voltijdse equivalenten werd goedgekeurd:
 - 72 politieambtenaren waarvan:
 - 1 commissaris - zonechef;
 - 4 commissarissen van politie;
 - 14 hoofdinspecteurs;
 - 47 inspecteurs;
 - 6 hulpagenten;
 - 11,5 administratief en logistiek personeel (CALOG-personeel) waarvan:
 - 1 betrekking niveau A;
 - 2 betrekkingen niveau B;
 - 3 betrekkingen niveau C;
 - 4 betrekkingen niveau D;
 - 1,5 betrekkingen of 3 halftijdse betrekkingen niveau D onderhoudspersoneel in contractueel verband.
- Besluit van de gemeenteraad van 25 oktober 2007 houdende lokale politie - aanpassing / uitbreiding personeelsformatie waarbij het administratief en logistiek kader van de lokale politie als volgt werd uitgebreid tot 15,5 voltijdse equivalenten:
 - 1 betrekking niveau A;
 - 2 betrekkingen niveau B;
 - 4 betrekkingen niveau C;
 - 7 betrekkingen niveau D;
 - 1,5 betrekkingen of 3 halftijdse betrekkingen niveau D onderhoudspersoneel in contractueel verband.
- Besluit van de gemeenteraad van 27 mei 2010 houdende lokale politie - uitbreiding personeelsformatie en aanpassing organogram, waarbij de personeelsformatie van de lokale politie verder als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 89,8 voltijdse equivalenten:
 - 75 politieambtenaren (operationeel personeel) waarvan:
 - 1 commissaris - zonechef;
 - 4 commissarissen van politie;
 - 14 hoofdinspecteurs;
 - 50 inspecteurs;
 - 6 agenten;
 - 14,8 administratief en logistiek personeel (CALOG-personeel) waarvan:
 - 1 betrekking niveau A;
 - 2 betrekkingen niveau B;
 - 3 betrekkingen niveau C;
 - 7 betrekkingen niveau D;
 - 1,8 betrekkingen of 3 halftijdse betrekkingen 60% niveau D onderhoudspersoneel in contractueel verband.
- Besluit van de gemeenteraad van 21 december 2017 houdende lokale politie - goedkeuring nieuwe personeelsformatie: Binding & maatwerk, waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 97,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

 - officierskader:
 - 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
 - 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
 - middenkader
 - 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
 - basiskader

- 60 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:
Statutair:
 - Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
 - Niveau B: 2 voltijdse betrekkingen van consulent;
 - Niveau C: 13 voltijdse betrekkingen van assistent;
 Contractueel:
 - Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 27 juni 2019 houdende lokale politie - aanpassing personeelsformatie "Binding & maatwerk", waarbij de personeelsformatie van de lokale politie werd aangepast binnen het totaal van 97,8 voltijdse equivalenten mbt statutair CALOG personeel Niv B en C:
Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:
officierskader:
 - 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
 - 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
 middenkader
 - 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
 basiskader
 - 60 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:
Statutair:
 - Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
 - Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
 - Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;
 Contractueel:
 - Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 24 juni 2021 - Commissaris van politie - coördinator operaties, adviseur (CALog niveau A) - jurist en assistent ter ondersteuning van team personeel en welzijn en team middelenbeheer en financiën buiten de personeelsformatie - aanwerving, waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 100,8 voltijdse equivalenten:
Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:
officierskader:
 - 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
 - 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
 - 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental;
 middenkader
 - 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
 basiskader
 - 60 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:
Statutair:
 - Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
 - Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
 - Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;
 Contractueel:
 - Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur in bovental;
 - Niveau C: 1 voltijdse betrekking van assistent in bovental;
 - Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 2 juni 2022 - Maatschappelijk assistent (CALog niveau B) - assistent operationele informatie (CALog niveau C) - interne en externe communicatieverantwoordelijke (CALog niveau B of C) buiten de

personeelsformatie - aanwerving, waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 101,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

officierskader:

- 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
- 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
- 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental;

middenkader

- 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;

basiskader

- 59 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;

Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:

Statutair:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
- Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
- Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;

Contractueel:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur in bovental;
- Niveau B / C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent in bovental;
- Niveau C: 2 voltijdse betrekkingen van assistent in bovental;
- Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 24 november 2022 - Assistent (CALog niveau C) team onthaal - assistent team geïntegreerde sectorwerking (CALog niveau C) - assistent team secretariaat operaties en planning (CALog niveau C) buiten de personeelsformatie en vervangingscontract assistent team personeel en welzijn (CALog niveau C) - Aanwerving; waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 105,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

officierskader:

- 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
- 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
- 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental;

middenkader

- 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;

basiskader

- 59 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;

Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:

Statutair:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
- Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
- Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;

Contractueel:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur in bovental;
- Niveau B / C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent in bovental;
- Niveau C: 6 voltijdse betrekkingen van assistent in bovental;
- Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 26 oktober 2023 - Oprichting cel bijzondere wetten onder de lokale recherche - aanwerving hoofdinspecteur van politie cel bijzondere wetten - aanwerving inspecteur van politie cel bijzondere wetten buiten de personeelsformatie; waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 106,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

officierskader:

- 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
 - 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
 - 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental;
- middenkader
- 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
 - 1 voltijdse betrekking van hoofdinspecteur van politie in bovental;
- basiskader
- 59 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
- Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:

Statutair:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
- Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
- Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;

Contractueel:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur in bovental;
- Niveau B / C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent in bovental;
- Niveau C: 6 voltijdse betrekkingen van assistent in bovental;
- Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 25 januari 2024 - Assistent team verkeer GAS 5 (CALog niveau C-) - aanwerving buiten de personeelsformatie - principiële goedkeuring; waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 107,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

officierskader:

- 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
- 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
- 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental;

middenkader

- 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
- 1 voltijdse betrekking van hoofdinspecteur van politie in bovental;

basiskader

- 59 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
- Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:

Statutair:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
- Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
- Niveau C: 12 voltijdse betrekkingen van assistent;

Contractueel:

- Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur in bovental;
- Niveau B / C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent in bovental;
- Niveau C: 7 voltijdse betrekkingen van assistent in bovental;
- Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.

- Besluit van de gemeenteraad van 23 januari 2025 - Lokale politie - Aanwerving buiten de personeelsformatie van een inspecteur team sociale recherche, wijziging van de functie van een assistent (CALog niveau C) team secretariaat operaties en planning in een bi-ambt consulent (CALog niveau B) / assistent (CALog niveau C) teamleider team secretariaat operaties en planning, wijziging van de functie van een adviseur juridische ondersteuning (CALog niveau A) in een bi-ambt adviseur (CALog niveau A) / consulent (CALog niveau B) juridische ondersteuning, aanwerving van een assistent (CALog niveau C) op basis van een vervangingsovereenkomst voor het team lokaal informatiekruispunt - Principiële goedkeuring, waarbij de personeelsformatie van de lokale politie als volgt werd uitgebreid naar een totaal van 109,8 voltijdse equivalenten:

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

officierskader:

- 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
- 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
- 1 voltijdse betrekking van commissaris van politie in bovental; middenkader
- 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
- 1 voltijdse betrekking van hoofdinspecteur van politie in bovental; basiskader
- 60 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie; Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen: Statutair:
 - Niveau A: 1 voltijdse betrekking van adviseur;
 - Niveau B: 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
 - Niveau B/C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent
 - Niveau C: 11 voltijdse betrekkingen van assistent, waarvan 1 voltijdse betrekking van assistent uitdovend;
- Contractueel:
 - Niveau A/B: 1 voltijdse betrekking van adviseur / consulent in bovental;
 - Niveau B / C: 1 voltijdse betrekking van consulent / assistent in bovental;
 - Niveau C:
 - 7 voltijdse betrekkingen van assistent in bovental;
 - 1 voltijdse betrekking van assistent op basis van een vervangingsovereenkomst;
 - Niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van arbeider.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 18 november 2025.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

I. HISTORIEK

De huidige goedgekeurde personeelsformatie van de lokale politie Grimbergen dateert van 21 december 2017.

Volgende aanpassingen en/of aanwervingen buiten kader werden door de gemeenteraad al goedgekeurd in afwachting van een volledige herziening van het organogram en formatie binding & maatwerk:

- wijziging van de functie van medewerker team middelenbeheer en financiën van niveau C in niveau B (gemeenteraad 27 juni 2019),
- aanwerving van een commissaris adjunct coördinator operaties (college van burgemeester en schepenen 7 december 2020),
- aanwerving van een adviseur juridische ondersteuning (CALog niveau A) buiten kader (gemeenteraad 24 juni 2021),
- aanwerving van een assistent (CALog niveau C) 1/2 team middelenbeheer en financiën en 1/2 team personeel en welzijn buiten kader (gemeenteraad 24 juni 2021),
- aanwerving van een maatschappelijk assistent (CALog niveau B) ter vervanging van een inspecteur jeugd en gezin buiten kader (gemeenteraad 2 juni 2022),
- aanwerving van een assistent operationele informatie (CALog niveau C) buiten kader (gemeenteraad 2 juni 2022),
- aanwerving van een interne- en externe communicatieverantwoordelijke (CALog niveau B of C) buiten kader (gemeenteraad 2 juni 2022),
- aanwerving van een assistent team onthaal (CALog niveau C) buiten kader (gemeenteraad 24 november 2022),
- aanwerving van een assistent team geïntegreerde sectorwerking (CALog niveau C) buiten kader (gemeenteraad 24 november 2022),
- aanwerving van een assistent team secretariaat operaties en planning (CALog niveau C) buiten kader (gemeenteraad 24 november 2022),
- aanwerving van een assistent team personeel en welzijn (CALog niveau C) op basis van een vervangingsovereenkomst (gemeenteraad 24 november 2022),
- aanwerving van een hoofdinspecteur cel bijzondere wetten buiten kader (gemeenteraad 26 oktober 2023),

- aanwerving van een inspecteur cel bijzondere wetten buiten kader (gemeenteraad 26 oktober 2023),
- aanwerving van een assistent team verkeer GAS 5 (CALog niveau C) buiten kader (gemeenteraad 25 januari 2024),
- aanwerving van een assistent (CALog niveau C) o.b.v. een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (12 maanden) buiten kader (gemeenteraad 24 april 2024) en
- aanwerving buiten de personeelsformatie van een inspecteur team sociale recherche, wijziging van de functie van een assistent (CALog niveau C) team secretariaat operaties en planning in een bi-ambt consulent (CALog niveau B) / assistent (CALog niveau C) teamleider team secretariaat operaties en planning, wijziging van de functie van een adviseur juridische ondersteuning (CALog niveau A) in een bi-ambt adviseur (CALog niveau A) / consulent (CALog niveau B) juridische ondersteuning, aanwerving van een assistent (CALog niveau C) op basis van een vervangingsovereenkomst voor het team lokaal informatiekruispunt - principiële goedkeuring.

II. TOELICHTING AANPASSING

De lokale politie Grimbergen is een organisatie in beweging en om een aantal veranderingen en engagementen op een kwaliteitsvolle manier te kunnen doorvoeren, is een **wijziging** van de **huidige personeelsformatie noodzakelijk**.

De lokale politie Grimbergen heeft een **nieuw organogram** uitgewerkt dat beantwoordt aan de bovenvermelde opgelegde functionaliteiten en waarin de werking met verschillende teams als volgt wordt gestructureerd rond twee pijlers:

1. pijler operaties en
2. pijler HR & support.

ORGANISATIE LOKALE POLITIE GRIMBERGEN

A Strategisch team

De lokale politie Grimbergen wordt op strategisch niveau aangestuurd door de korpschef en het strategisch team. Op dit moment bestaat het strategisch team uit 3 commissarissen, namelijk 1 coördinator operaties, 1 coördinator eerstelijnszorg en 1 coördinator tweedelijnszorg die instaan voor de coördinatie van de operationele teams interventie, secretariaat operaties en planning, evenementen, onthaal, verkeer, geïntegreerde sectorwerking, recherche, sociale recherche, lokaal informatiekruispunt en het fenomeen intelligence team. Ook de coördinator HR & support en de adviseur / consulent juridische ondersteuning maken deel uit van het strategisch team.

Momenteel is de coördinator tweedelijnszorg verantwoordelijk voor de coördinatie van de teams verkeer, geïntegreerde sectorwerking, recherche, sociale recherche lokaal informatiekruispunt en het fenomeen intelligence team. Om deze teams, waarvan sommigen op dit moment geen hoofdinspecteur - teamleider hebben, op een efficiënte wijze te kunnen coördineren is het noodzakelijk om in het organogram een extra commissaris coördinator tweedelijnszorg te voorzien, zodat de ene coördinator de teams verkeer en geïntegreerde sectorwerking kan opvolgen en de andere coördinator de teams recherche, sociale recherche lokaal informatiekruispunt en het fenomeen intelligence team.

De commissarissen en de adviseurs zijn de beleidsmedewerkers van de korpschef voor wat hun materie betreft.

De coördinator HR & support staat in voor de coördinatie van de teams personeel & welzijn, middelenbeheer & financiën en ICT. Daarnaast heeft deze coördinator als beleidsmedewerker een uitgebreid takenpakket (opstellen zonaal veiligheidsplan, opstellen beleidsdocumenten, voorbereiding vergaderingen, e.d.).

Sinds de vacant verklaring van de functie van de adviseur juridische ondersteuning blijkt dat het niet evident is om geschikte kandidaten aan te trekken en/of te houden. Daarom werd deze functie omgezet in een bi-ambt, namelijk dat van adviseur of consulent juridische ondersteuning in de hoop om meer geschikte kandidaten te kunnen vinden. Dit echter zonder het verhoopte resultaat.

Omwille van het te uitgebreide takenpakket van de coördinator HR & support en omwille van het feit dat de lokale politie Grimbergen geen DPO heeft wordt in het organogram volgende aanpassing voorzien:

- adviseur coördinator HR & support (klasse 2) die instaat voor de coördinatie van de teams personeel & welzijn, middelenbeheer & financiën en ICT en beleidsmedewerker is specifiek in deze 3 domeinen;

- adviseur beleid en DPO (klasse 1).

Het organogram van het strategisch team wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdcommissaris van politie - korpschef;
- 4 commissarissen van politie;
- 1 adviseur coördinator HR & support (klasse 2);
- 1 adviseur beleid en DPO (klasse 1).

B Pijler operaties

Team secretariaat operaties en planning (SOP)

De coördinator operaties staat in voor de coördinatie van het team secretariaat operaties en planning (SOP). In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider SOP en onthaal;
- 1 inspecteur van politie - SOP;
- 3 assistenten - SOP;
- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider intelligence;
- 1 inspecteur van politie - team intelligence.

In 2018 werd het team intelligence afgesplitst van het team secretariaat operaties en planning omwille van efficiëntieredenen. Beide teams hebben een eigen teamleider en een verschillend takenpakket.

In 2025 werd het team secretariaat operaties en planning, dat op dat moment bestond uit 1 hoofdinspecteur van politie, 1 inspecteur van politie en 3 assistenten opgesplitst in 2 aparte teams, namelijk een team secretariaat operaties en planning en een team evenementen (GR 23-01-2025). Het splitsen van dit team was een strategische keuze om de efficiëntie, flexibiliteit en effectiviteit van de organisatie te vergroten.

Bij de lokale politie Grimbergen wordt elk team geleid door een teamleider. Een teamleider is een hoofdinspecteur van politie of een consulent. Voor het team secretariaat operaties en planning moest er een nieuwe teamleider worden gezocht. Gezien het nieuwe team secretariaat operaties en planning bestaat uit 3 assistenten, is er op papier geen teamleider. Daarom werd 1 functie van een assistent gewijzigd in een bi-ambt van consulent of assistent teamleider secretariaat operaties en planning.

Het organogram van het team secretariaat operaties en planning wordt als volgt aangepast:

- 1 consulent of assistent (bi-ambt) - teamleider;
- 2 assistenten.

Team evenementen

Zoals hierboven vermeld werd het team evenementen in februari 2025 afgesplitst van het team secretariaat operaties en planning. De functie van teamleider onthaal wordt waargenomen door de teamleider interventie en niet meer door de teamleider evenementen. Omdat de lokale politie Grimbergen al enkele jaren wordt geconfronteerd met de moeilijkheid om operationele vacatures in te vullen, wordt van de functie van inspecteur van politie van het team evenementen een bi-ambt gemaakt. Zo kan de functie zowel voor een inspecteur van politie als voor een assistent worden opengesteld.

Het organogram van het team evenementen wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider en
- 1 inspecteur van politie of assistent (bi-ambt).

Team interventie

De coördinator eerstelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team interventie. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider interventie;
- 5 hoofdinspecteurs van politie;
- 32 inspecteurs van politie en
- 1 inspecteur van politie gespecialiseerde betrekking patrouillehondgeleider.

Dit organogram blijft behouden. De teamleider interventie is tevens teamleider onthaal.

Team onthaal

De coördinator eerstelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team onthaal. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider secretariaat operaties en planning en onthaal en
- 5 assistenten.

Het organogram van het team onthaal wordt als volgt aangepast:

- 5 assistenten.

De teamleider interventie is tevens teamleider onthaal en wordt niet meer opgenomen in het organogram van het team onthaal.

Team verkeer

De coördinator tweedelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team verkeer. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider verkeer;
- 2 inspecteurs van politie;
- 2 inspecteurs van politie motorrijder (gespecialiseerd ambt).

In vergelijking met de periode voor 2017 werd geopteerd om het agentenkader uit te doven en deze te vervangen door inspecteurs. De redenering hierachter was dat in het verleden gebleken is dat vrij vlug werd doorgestroomd naar de graad van inspecteur (geen probleem als dit binnen de politiezone blijft), destijds was het mogelijk om een andere politiezone te kiezen eens de opleiding gestart en de bevoegdheden van een agent van politie blijven beperkt (voornamelijk verkeersbevoegdheid).

In september 2023 werd een nieuwe hoofdinspecteur - teamleider verkeer in plaats gesteld en werd er geopteerd om voor bi-ambt plaatsen te gaan, uitgezonderd de functie van hoofdinspecteur - teamleider verkeer:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider verkeer;
- 2 hoofdinspecteurs van politie of inspecteurs van politie gespecialiseerde betrekking motorrijder (bi-ambt);
- 1 inspecteur van politie of agent van politie gespecialiseerde betrekking motorrijder (bi-ambt);
- 1 inspecteur van politie of agent van politie (bi-ambt).

Reden voor die "slingerbeweging" was:

- Meer kans op kandidaten voor de functie van agent van politie, wetende dat dit kader in het verleden al dikwijls de "springplank" was naar het inspecteurskader.
- De mogelijkheid toch openlaten als een derde inspecteur kiest voor de functie van motorrijder.
- De diplomavereisten voor agent van politie zijn nihil.
- De opleiding agent van politie duurt 6 maanden dus is de agent van politie sneller in de politiezone aanwezig dan een inspecteur.

Deze aanpassing werd door de gemeenteraad goedgekeurd op 23 november 2023. Tevens ging de gemeenteraad op 25 januari 2024 akkoord met de aanwerving van een assistent voor de administratieve en inhoudelijke verwerking van de verkeersovertredingen via GAS 5.

De assistent, die behoort tot het team geïntegreerde sectorwerking (gemeenteraad 24 november 2022), wordt opgenomen in het organogram van team verkeer, zodat dit team bestaat uit 2 assistenten.

Het organogram van het team verkeer wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider verkeer;
- 2 hoofdinspecteurs van politie of inspecteurs van politie gespecialiseerde betrekking motorrijder (bi-ambt);
- 1 inspecteur van politie of agent van politie gespecialiseerde betrekking motorrijder (bi-ambt);

- 1 inspecteur van politie of agent van politie (bi-ambt);
- 2 assistenten.

Team geïntegreerde sectorwerking

De coördinator tweedelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team geïntegreerde sectorwerking. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider geïntegreerde sectorwerking;
- 1 hoofdinspecteur van politie - sectorcoördinator geïntegreerde sectorwerking;
- 14 inspecteurs van politie, waarvan 10 wijkinspecteurs en 4 inspecteurs kantschriften.

Voor de aansturing van het team geïntegreerde sectorwerking is 1 hoofdinspecteur voldoende. Daarom wordt de functie van hoofdinspecteur sectorcoördinator geschrapt. De assistent, die behoort tot het team geïntegreerde sectorwerking (gemeenteraad 24 november 2022), wordt nu opgenomen in het organogram van het team verkeer.

Het organogram van het team geïntegreerde sectorwerking wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider geïntegreerde sectorwerking;
- 14 inspecteurs van politie, waarvan 11 wijkinspecteurs en 3 inspecteurs kantschriften.

Team recherche

De coördinator tweedelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team recherche. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider recherche;
- 1 hoofdinspecteur van politie;
- 5 inspecteurs van politie, gespecialiseerde betrekking.

Op 26 oktober 2023 keurde de gemeenteraad de oprichting van een cel bijzondere wetten bij het team recherche goed. Deze cel bestaat uit een hoofdinspecteur van politie en een inspecteur van politie.

Om de werking van het team recherche meer efficiënt te maken zal er worden gewerkt in ploegen met aan het hoofd van elke ploeg een hoofdinspecteur. Deze zal de leiding van de onderzoek ploeg op zich nemen. Deze ploegen zullen bijgestaan/omkaderd worden door de teamleider/researchmanager (REM). Door het werken in ploegen:

- zal er automatisch een back-up zijn voor de opvolging van dossiers bij ziekte/verlof;
- krijgt de teamleider, omdat deze zelf geen eerstelijns onderzoeker meer zal zijn, meer ruimte voor opvolging van dossiers en het optimaliseren van projecten zoals informantwerking, observatiepoule, samenwerking met fenomeen intelligence team op vlak van Intelligence Led Policing,...;
- zal het voor de researchmanager gemakkelijker zijn om overleg te hebben met de ploegen. Deze overlegmomenten met een ploeg in plaats van met het volledige team zijn veel gemakkelijker in te plannen en kunnen dus frequenter plaatsvinden.

Er wordt gestart met twee ploegen van drie onderzoekers en met daarnaast een researchmanager. Elke ploeg wordt gekoppeld aan een sector (Grimbergen en Strombeek) en de respectievelijke wijkagenten. Hiervan is het de bedoeling dat de researchploeg weet welke fenomenen, illegale activiteiten, dadergroepen,... zich in hun sector voordoen/bevinden. Om aan deze beeldvorming te kunnen voldoen is het van belang dat er een goed contact wordt onderhouden met de respectievelijke wijkagenten en dat er een informatiedoorstroming is tussen de wijkinspecteurs en de recherche. De researchploeg is dus ook het eerste aanspreekpunt voor deze wijkinspecteurs. Dit zou de drempel moeten wegnemen/drastisch verkleinen.

Omschrijving van de verschillende leidinggevende functies:

- Functie van ploegchef:
 - Deze rol is bij voorkeur weggelegd voor een hoofdinspecteur.

- Hij/zij vormt samen met 2 collega rechercheurs een ploeg en heeft hierover de leiding/verantwoordelijkheid.
- In tegenstelling tot de recherchemanager is de ploegchef een voltijdse eerstelijns onderzoeker.
- Functie van recherchemanager (REM):
 - Deze rol is weggelegd voor een hoofdinspecteur.
 - Heeft de operationele leiding van het voltallige team recherche.
 - Hij/zij staat in voor:
 - De verdeling/toewijzing en opvolging van de dossiers.
 - Regelmatig overleg met de respectievelijke ploegen over de uit te voeren opdrachten.
 - Bepalen van de capaciteit die in een (groter) dossier wordt gestoken.

Het organogram van het team recherche wordt als volgt aangepast:

Team recherche - algemene recherche

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider recherche, gespecialiseerde betrekking;
- 3 hoofdinspecteurs van politie of inspecteurs van politie (bi-amt), gespecialiseerde betrekking;
- 3 inspecteurs van politie, gespecialiseerde betrekking.

Team recherche - bijzondere wetten

- 1 hoofdinspecteur van politie, gespecialiseerde betrekking;
- 1 inspecteur van politie, gespecialiseerde betrekking.

Team sociale recherche

De coördinator tweedelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team sociale recherche. In de personeelsformatie van 2017 werd dit team "jeugd en gezin" genoemd en werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie met bijzondere specialisatie politieassistent - teamleider jeugd en gezin;
- 1 inspecteur van politie.

Aangezien het niet evident was om een geschikte inspecteur voor dit team aan te werven ging de gemeenteraad op 2 juni 2022 akkoord met de aanwerving van een maatschappelijk assistent in de plaats van een inspecteur.

Omwille van een sterke toename van het aantal dossiers van het team sociale recherche, bijkomende taken en het feit dat, omdat het team slechts bestaat uit 2 personeelsleden waardoor sommige taken niet of nauwelijks uitgevoerd werden, ging de gemeenteraad op 23 januari 2025 akkoord met de aanwerving van een extra inspecteur voor het team sociale recherche.

Met een gemiddelde van 70 openstaande opdrachten uitgaande van het parket is het huidige organogram van het team sociale recherche ontoereikend.

De op te volgen materie staat niet stil en er worden telkens nieuwe procedures gelanceerd die een intensieve opvolging vergen zoals een tijdelijk huisverbod dat kan worden opgelegd of een slachtoffer van belaging dat een mobiel stalkingalarm krijgt...

De hulpverlening komt vaak met nieuwe initiatieven zoals het veilig huis of de ketenaanpak waarbij de politie een belangrijke rol moet spelen. Het sensibiliseren van collega's over de problematiek en hen wegwijs maken in het steeds veranderende landschap van sociale materies zorgt tevens voor een verhoging in werklast en in nieuwe aanvankelijke processen-verbaal, hetgeen zich vertaalt in meer opdrachten voor het team sociale recherche.

Hierdoor worden volgende opdrachten, eveneens behorende tot de basistaken van het team sociale recherche, momenteel niet of in mindere mate uitgevoerd:

- De focus van het team sociale recherche ligt op gezinnen met kinderen. Problemen binnen gezinnen zonder kinderen, die eveneens opvolging nodig hebben, worden weinig tot niet opgevolgd.
- Functionaliteit "slachtofferbejegening". Momenteel is er binnen de politiezone Grimbergen een team aanwezig van 5 personen. Deze hanteren een permanentiesysteem van 24/24 uur gedurende 7/7 dagen. De permanentie is

actief maar de coördinator heeft te weinig tijd om haar beleidsmatige en coördinerende rol (degelijk) uit te oefenen.

- De politieassistent kan slechts een zeer beperkte opvolging en coaching (expertise) voorzien in de politiezone door de binnenkomende dossiers en de werklust.
- Nieuwe procedures zoals een tijdelijk huisverbod of een mobiel stalkingalarm vragen duidelijke interne richtlijnen, maar er is onvoldoende tijd om deze uit te werken of te communiceren naar de operationelen omwille van de werklust.
- Er is geen sprake van een aanklappende en preventieve aanpak van enige verontrusting. Het team is slechts, mits een bepaalde wachttijd, in staat om gezinnen te helpen en de nodige begeleiding en hulp te bieden. Er is geen mogelijkheid om onmiddellijk met een gezin de problematiek te evalueren, hetgeen op termijn uiteindelijk tot crisis(plaatsingen) kan leiden, wat opnieuw de wachttijd van andere dossiers doet toenemen.
- Geen mogelijkheid tot viseren van de aanvankelijke processen-verbaal met parketcode "42", uitgaande van andere teams. Hierdoor is er een gebrek aan uniformiteit binnen de dossiers.
- Momenteel is er onvoldoende overleg met de scholen voor een goede samenwerking, alsook met diensten en organisaties die een jeugd aanbod in Grimbergen voorzien (bijvoorbeeld: Overkophuis Grimbergen).
- Geen bijdrage aan het opvolgen van VOV-voorwaarden minderjarigen of jeugddelinquenten.

Nieuwe uitdaging: Veilig Huis (SPOOR 2)

- Zoals hierboven vermeld geraken de basistaken met moeite gedaan als er zich al een nieuwe uitdaging aanbiedt: Het Veilig Huis.
- Het Veilig Huis is een centrale plaats met verschillende partners, die elk een rol spelen in dossiers intra-familiaal geweld. Het parket, het justitiehuis, de politionele diensten, het vertrouwenscentrum kindermishandeling, het Agentschap opgroeien (Ondersteuningscentrum jeugdzorg en sociale dienst jeugdrechtbank), het lokaal bestuur/OCMW, CGG en het CAW bekijken als kernpartners of hulpverlening voor een bepaald gezin zinvol en mogelijk is en welke vorm van hulpverlening dat dan best zou zijn. Concreet kan elke partner een dossier aanmelden door een overzichtsformulier in te vullen. Alle aanmeldingen worden wekelijks tijdens een triageoverleg besproken. Voor elke casus wordt nagegaan of er risicofactoren, zoals verslavingsproblematiek of financiële moeilijkheden, dan wel beschermende factoren zoals een tewerkstelling of een netwerk, aanwezig zijn. Indien het Veilig Huis een meerwaarde kan bieden voor een bepaald gezin, dan wordt het dossier opgestart. Daarnaast kunnen lopende dossiers besproken worden tijdens de 'expertentafel' die elke twee weken wordt georganiseerd.
- Aan opgestarte dossiers wordt een casusregisseur spoor 2 of spoor 3 toegewezen. Gezinnen waarbij een casusregisseur spoor 2 wordt opgestart, hebben een eerder kort traject nodig. Zij moeten vooral nog de weg naar de hulpverlening vinden. Bij spoor 3 gaat het over zwaardere dossiers. Dit zijn gezinnen die nog een lange weg hebben af te leggen en waarbij ondersteuning van dichtbij noodzakelijk is. Waar in 2024 de dossiers in spoor 2 enkel door politiezone VIMA en de politiezone Zennevallei werden aangemeld, wordt er binnenkort van elke politiezone verwacht 'gezinnen uit balans' aan te melden aan het veilig huis. Deze aanmeldingen moeten door de politie gebeuren en de ervaring bij de politiezone VIMA en de politiezone Zennevallei leert dat dit heel wat extra werk met zich meebrengt. Voor de politiezone Grimbergen wordt dit geschat op een werklust voor een fulltime medewerker (1 VTE).

Het organogram van het team sociale recherche wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie met bijzondere specialisatie politieassistent - teamleider sociale recherche;
- 1 hoofdinspecteur van politie met bijzondere specialisatie politieassistent;
- 2 consulenten met bijzondere graad van maatschappelijk assistent.

Team lokaal informatiekrispunt (LIK)

De coördinator tweedelijnszorg staat in voor de coördinatie van het team lokaal informatiekruispunt. In de personeelsformatie van 2017 werd dit team "APO (autonoom politieel onderzoek) en functioneel beheer" genoemd en werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 hoofdinspecteur van politie -APO officier;
- 1 hoofdinspecteur met OGP bevoegdheid - functioneel beheerder;
- 1 inspecteur van politie;
- 2 assistenten.

Op 2 juni 2022 ging de gemeenteraad akkoord met de aanwerving van consulent of een assistent (bi-ambt) die verantwoordelijk is voor de interne- en externe communicatie. Omdat het niet evident is om bepaalde operationele functies in te vullen wordt in het nieuwe organogram van het team lokaal informatiekruispunt de mogelijkheid voorzien om de functie van functioneel beheerder in te vullen door een hoofdinspecteur van politie of een consulent.

Het organogram van het team lokaal informatiekruispunt wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie -APO officier - teamleider lokaal informatiekruispunt;
- 1 hoofdinspecteur van politie of consulent - functioneel beheer;
- 1 consulent;
- 1 inspecteur van politie;
- 2 assistenten.

Fenomeen intelligence team (FIT)

Zoals hierboven vermeld maakte het team intelligence in 2017 deel uit van het team secretariaat operaties en planning. Om efficiëntieredenen werd het team intelligence in 2018 afgesplitst van het team secretariaat operaties en planning.

Op 2 juni 2022 ging de gemeenteraad akkoord met de aanwerving van een assistent operationele informatie die behoort tot het team intelligence.

In het nieuwe organogram wordt de benaming team intelligence vervangen door fenomeen intelligence team (FIT).

Het organogram van het fenomeen intelligence team wordt als volgt aangepast:

- 1 hoofdinspecteur van politie - teamleider;
- 1 inspecteur van politie;
- 1 assistent.

C Pijler HR & support

Team personeel & welzijn

De coördinator HR & support staat in voor de coördinatie van het team personeel & welzijn. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 consulent - teamleider personeel & welzijn;
- 1 assistent.

Momenteel wordt de capaciteit van de 2 personeelsleden van team personeel & welzijn vooral ingezet voor het uitvoeren van de personeelsadministratie (verloning, verloven, afwezigheden, e.d.), beleidsmatig (opstellen beleidsdocumenten in het domein personeel & welzijn, coördinatie allerhande personeelsbevragingen, e.d.) en in een beperkte mate voor rekrutering en selectie (organiseren van infomomenten, selectiegesprekken, deelnemen aan initiatieven van politiescholen, federale politie, provincie Vlaams-Brabant en andere instanties). Ook worden diverse kleinere initiatieven in het domein welzijn genomen.

Om structureel te kunnen inzetten op talent management (zowel rekrutering en selectie, probatiestage, sociale promotie, evaluaties, opleidingen, e.d.) en op welzijn is de uitbreiding van het team personeel & welzijn met 1 consulent / assistent noodzakelijk.

Het organogram van het team personeel & welzijn wordt als volgt aangepast:

- 1 consulent - teamleider personeel & welzijn;
- 1 consulent of assistent (bi-ambt);

- 1 assistent.

Team middelenbeheer & financiën

De coördinator HR & support staat in voor de coördinatie van het team middelenbeheer & financiën. In de personeelsformatie van 2017 werd het organogram van dit team als volgt vastgelegd:

- 1 consulent - teamleider middelenbeheer & financiën;
- 2 assistenten;
- 1,8 voltijdse equivalenten hulpkracht (contractueel poetspersoneel).

De gemeenteraad ging op 27 juni 2019 akkoord met de wijziging van de functie van een assistent van het team middelenbeheer & financiën in de functie van een consulent.

De gemeenteraad ging op 24 juni 2021 akkoord met de aanwerving van een assistent 1/2 voor het team middelenbeheer & financiën en 1/2 team voor het team personeel & welzijn.

In de praktijk maakt deze assistent enkel deel uit van het team middelenbeheer & financiën.

Het organogram van het team middelenbeheer & financiën wordt als volgt aangepast:

- 1 consulent - teamleider middelenbeheer & financiën;
- 1 consulent;
- 2 assistenten;
- 1,8 voltijdse equivalenten hulpkracht (contractueel poetspersoneel).

Team ICT

De coördinator HR & support staat in voor de coördinatie van het team ICT. Het team ICT is als volgt samengesteld:

- 1 adviseur - extern (functie niet opgenomen in de personeelsformatie);
- 1 back-up extern bij afwezigheid van de adviseur (functie niet opgenomen in de personeelsformatie).

III. SAMENVATTING WIJZIGINGEN

ACTUEEL GOEDGEKEURD OPERATIONEEL KADER	NIEUW OPERATIONEEL KADER	WIJZIGING
officierskader: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef; ○ 3 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie; 	officierskader: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef; ○ 4 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie; 	+ 1 commissaris
middenkader: <ul style="list-style-type: none"> ○ 16 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie; ○ 1 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie bijzondere specialisatie politieassistent; ○ 2 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie of 	middenkader: <ul style="list-style-type: none"> ○ 13 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie; ○ 2 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie bijzondere specialisatie politieassistent; ○ 1 voltijdse betrekking van hoofdinspecteur van politie of 	- 3 hoofdinspecteurs + 1 hoofdinspecteur bijzondere specialisatie politieassistent + 1 hoofdinspecteur van politie of consulent (bi- ambt) + 3 hoofdinspecteur of inspecteurs (bi- ambt)

inspecteur van politie (bi-ambt);	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie of inspecteur van politie (bi-ambt); 	
<p>basiskader:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 57 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie; ○ 2 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie of agent van politie (bi-ambt). 	<p>basiskader:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 53 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie; ○ 1 voltijdse betrekking van inspecteur van politie of assistent (bi-ambt); ○ 2 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie of agent van politie (bi-ambt). 	- 4 inspecteurs + 1 inspecteur of assistent (bi-ambt)

ACTUEEL GOEDGEKEURD CALOG KADER	NIEUW CALOG KADER	WIJZIGING
<p>statutair</p> <ul style="list-style-type: none"> □ niveau A: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 2; ○ 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 1 of consulent; 	<p>statutair</p> <ul style="list-style-type: none"> □ niveau A: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 2*; ○ 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 1*; 	- 1 adviseur of consulent (bi-ambt) + 1 adviseur
<p>statutair</p> <ul style="list-style-type: none"> □ niveau B: <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 voltijdse betrekkingen van consulent; ○ 1 voltijdse betrekking van consulent met bijzondere graad van maatschappelijk assistent; ○ 2 voltijdse betrekkingen van consulent of assistent (bi-ambt); 	<p>statutair</p> <ul style="list-style-type: none"> □ niveau B: <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 voltijdse betrekkingen van consulent; ○ 2 voltijdse betrekkingen van consulent met bijzondere graad van maatschappelijk assistent; ○ 3 voltijdse betrekkingen van consulent of assistent (bi-ambt); 	+1 consulent maatschappelijk assistent +1 consulent of assistent (bi-ambt)
statutair	statutair	- 1 assistent

<input type="checkbox"/> niveau C: 16 voltijdse betrekkingen van assistent;	<input type="checkbox"/> niveau C: 15 voltijdse betrekkingen van assistent;	
contractueel <input type="checkbox"/> niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van hulpkracht.	contractueel <input type="checkbox"/> niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van hulpkracht.	geen wijziging

* De ambten van niveau A zijn ingedeeld in 5 klassen (A1, A2, A3, A4 en A5) op basis van een functieweging.

Hiertoe worden op twee assen, de as "omkadering" en de as "bijdrage", de criteria 1° tot 4°, respectievelijk 5° tot 8° onderzocht:

1° de hiërarchie in dalende lijn: het aantal personen die onder het gezag van de functie vallen op basis van het organogram van de dienst;

2° de hiërarchie in stijgende lijn: de functie legt rechtstreeks rekenschap af aan een bepaald niveau van de hiërarchie en dit op basis van het organogram van de dienst, of in voorkomend geval, op basis van vooraf bepaalde specifieke functioneringsregels;

3° de budgettaire verantwoordelijkheid: de bevoegdheid om in hoofde van de organisatie een juridische verbintenis aan te gaan of de verantwoordelijkheid in de ontwikkeling van financiële dossiers;

4° de autonomie in het raam van personeelsbeheer: de functie die in het evaluatiesysteem wordt vervuld;

5° het opleidingsniveau vereist voor de uitoefening van de functie: het vereiste opleidingsniveau zoals dit in de mobiliteits- en aanwervingsvoorwaarden van een bepaalde functie is opgenomen;

6° de voor de uitoefening van de functie vereiste ervaring: de relevante ervaring die bij de aanwerving en bij mobiliteit is vereist;

7° de complexiteit van de te behandelen problemen: de door de functie te behandelen problemen zijn van operationeel, tactisch of strategisch niveau;

8° de invloed van de functie: het aantal personeelsleden waarvan de statutaire of functionele situatie door één enkele actie van de functie kan worden beïnvloed.

Op basis van bovenstaande criteria wordt de functie van adviseur HR & support ingedeeld in klasse 2 en de functie van adviseur beleid & DPO in klasse 1.

Bijkomende informatie:

Personeelsbegroting

In **2023** bedroegen de personeelskosten (rekening) € **6.415.402,16** waarvan:

- € 4.281.655,63 voor de wedden en bijzondere prestaties van het operationeel en Calog personeel en de toelagen voor de gemeentesecretaris en de bijzonder rekenplichtige,
- € 252.532,03 voor het vakantiegeld,
- € 1.816.584,97 voor de patronale bijdragen,
- € 8.365,54 voor maaltijdvergoedingen en verplaatsingskosten,
- € 50.031,25 voor de verzekering tegen werkongevallen en bijdragen aan de arbeidsgeneeskundige dienst,
- € 6.232,74 voor de bijdrage aan de gemeenschappelijke sociale dienst.

In **2024** bedroegen de personeelskosten (rekening) € **7.566.325,99** waarvan:

- € 5.017.980,95 voor de wedden en bijzondere prestaties van het operationeel en Calog personeel en de toelagen voor de gemeentesecretaris en de bijzonder rekenplichtige,
- € 304.087,60 voor het vakantiegeld,
- € 2.084.229,75 voor de patronale bijdragen,
- € 97.076,74 voor maaltijdcheques en verplaatsingskosten,
- € 55.822,80 voor de verzekering tegen werkongevallen en bijdragen aan de arbeidsgeneeskundige dienst,
- € 7.128,15 voor de bijdrage aan de gemeenschappelijke sociale dienst.

In **2025** werden de personeelskosten begroot op € **8.063.884,02** waarvan:

- € 5.398.046,94 voor de wedden en bijzondere prestaties van het operationeel en Calog personeel en de toelagen voor de gemeentesecretaris en de bijzonder rekenplichtige,
- € 335.894,58 voor het vakantiegeld,
- € 2.125.907,80 voor de patronale bijdragen,
- € 97.592,73 voor maaltijdcheques en verplaatsingskosten,
- € 91.015,99 voor de verzekering tegen werkongevallen en bijdragen aan de arbeidsgeneeskundige dienst,
- € 7.722,48 voor de bijdrage aan de gemeenschappelijke sociale dienst.

In **2026** worden de personeelskosten begroot op € **8.462.751,15**.

De toelage van de gemeente Grimbergen aan de lokale politie Grimbergen wordt voor de periode **2026-2031** als volgt vastgelegd:

	krediet 2026	krediet 2027	krediet 2028	krediet 2029	krediet 2030	krediet 2031
Investerin g	€ 415.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000
Exploitati e	€ 6.644.345,9 8	€7.132.111,9 9	€ 7.308.914,7 9	€ 7.490.137,6 6	€ 7.675.891,1 0	€ 7.866.288,3 8

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

Het operationeel kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire betrekkingen, als volgt vast te stellen:

- officierskader:
 - o 1 voltijdse betrekking van hoofdcommissaris van politie - korpschef;
 - o 4 voltijdse betrekkingen van commissaris van politie;
- middenkader:
 - o 13 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie;
 - o 2 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie bijzondere specialisatie politieassistent;
 - o 1 voltijdse betrekking van hoofdinspecteur van politie of consulent (bi-ambt);
 - o 5 voltijdse betrekkingen van hoofdinspecteur van politie of inspecteur van politie (bi-ambt);
- basiskader:
 - o 53 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie;
 - o 1 voltijdse betrekking van inspecteur van politie of assistent (bi-ambt);
 - o 2 voltijdse betrekkingen van inspecteur van politie of agent van politie (bi-ambt).

Art. 2.

Het administratief en logistiek kader van de lokale politie van Grimbergen, bestaande uit statutaire en contractuele betrekkingen, als volgt vast te stellen:

Statutair:

- niveau A:
 - o 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 2;
 - o 1 voltijdse betrekking van adviseur - klasse 1;
- niveau B:
 - o 3 voltijdse betrekkingen van consulent;
 - o 2 voltijdse betrekkingen van consulent met bijzondere graad van maatschappelijk assistent;
 - o 3 voltijdse betrekkingen van consulent of assistent (bi-ambt);
- niveau C: 15 voltijdse betrekkingen van assistent;

contractueel:

- niveau D: 1,8 voltijdse equivalenten in de betrekking van hulpkracht.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 19 december 2025

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad