



Samen denken, samen doen

Memorandum & inspiratienota

Managementteam Laakdal – oktober 2018

Inhoud

1	Voorwoord	11
2	De toestand ‘as is’ van de gemeente Laakdal	13
2.1	Statistieken.....	13
3	2019: wakker worden in een nieuw geïntegreerd bestuurslandschap	14
3.1	Decreet lokaal bestuur: een duurzame latrelatie is geboren!	14
3.1.1	De politieke organisatie: welk petje draag ik vandaag?.....	14
3.1.1.1	De ‘wetgevende’ macht	14
3.1.1.2	De ‘uitvoerende’ macht.....	15
3.1.1.3	Een buitenbeentje: het Bijzonder Comité Sociale Dienst	16
3.1.1.4	Samenvatting	17
3.1.2	De ambtelijke organisatie: eendracht maakt macht	17
3.1.3	It takes two to tango - een nieuwe beheersovereenkomst voor een efficiënte samenwerking	18
3.1.4	De BBC revisited.....	19
4	Financieel keurslijf gemeente en OCMW	20
4.1	Een terugblik	20
4.1.1	Exploitatie uitgaven	20
4.1.2	Exploitatie ontvangsten	20
4.1.3	Investerings	21
4.1.4	Leninglasten.....	21
4.2	Uitdagingen	22
4.2.1	Exploitatie uitgaven	22
4.2.1.1	Responsabiliseringsbijdrage inzake pensioenen	22
4.2.1.2	Toelagen politie- en hulpverleningszone	22
4.2.1.3	Andere kleine werkingstoelagen	23

4.2.2	Exploitatie ontvangsten	23
4.2.2.1	Herziening belastingreglementen	23
4.2.3	Investeringsruimte	24
4.2.3.1	Investeringsruimte	24
4.2.3.2	Kerkfabrieken	25
4.3	Aanbevelingen	26
5	Onze organisatie	27
5.1	Een gezamenlijk organogram als cement tussen de diensten	27
5.2	Managementteam	27
5.3	Personeel.....	28
5.3.1	Huidige situatie	28
5.3.1.1	Aankoopdienst.....	30
5.3.1.2	Integratie op vlak van HR van OCMW en gemeente	30
5.3.1.3	Samenstelling personeelsdienst.....	30
5.3.1.4	Werving & selectie.....	31
5.3.2	Uitdagingen – klaar voor de toekomst.....	31
5.3.2.1	Personeelsplanning.....	32
5.3.2.2	Vorming	32
5.3.2.3	Onthaal.....	32
5.3.2.4	Vergrijzing personeelsbestand, langer werken	32
5.3.2.5	De werknemer	33
5.3.2.6	Cultuur.....	33
5.3.2.7	Operationele impact van HR	33
5.3.2.7.1	Digitalisering	33
5.3.2.7.2	Interne controle – organisatiebeheersingssysteem: what’s in a name?	34
5.3.2.7.3	Statutairen en contractuelen.....	34
5.3.2.7.4	Personeelsaangelegenheden: het leed geleden, de strijd gestreden?.....	35

5.3.3	Aanbevelingen	36
5.3.3.1	Voldoende en deskundig personeel	36
5.3.3.2	Objectieve aanstellingen	36
5.3.3.3	Delegeren waar aangewezen.....	36
5.3.3.4	Personeel koppelen aan beleid.....	37
5.3.3.5	Financiële middelen	37
5.3.3.6	Eenheid van leiding	37
5.3.3.7	Vermoeden van onschuld.....	37
5.4	ICT	38
5.4.1	Huidige situatie	38
5.4.2	Uitdagingen.....	39
5.4.3	Aanbevelingen	39
5.4.3.1	Verdere digitalisering van de administratie	39
5.4.3.2	Digitalisering van de buitendiensten.....	40
5.4.3.3	Digitale dienstverlening voor burgers.....	40
5.4.3.4	Integratie van 'OCMW- en gemeentesoftware'	41
5.4.3.5	Gebruiksgemak, kostefficiëntie en duurzaamheid hardware.....	41
5.4.3.6	Informatieveiligheid	41
5.5	Communicatie	42
5.5.1	Huidige situatie - een grote inhaalbeweging	42
5.5.1.1	Facts & figures	42
5.5.1.2	Communicatie met de inwoners	42
5.5.1.3	Communicatie met de collega's	43
5.5.2	Mee met de toekomst – uitdagingen & tendensen	43
5.5.2.1	Inclusieve communicatie	43
5.5.2.2	De digitale kloof.....	43
5.5.2.3	Converseren in plaats van communiceren	44

5.5.3	Aanbevelingen - Communicatie in het hart van de organisatie	44
5.5.3.1	Vertaal het beleid naar een communicatiebeleid	44
5.5.3.2	Betrek communicatie bij de start van een project.....	45
5.5.3.3	Overheidscommunicatie is geen politieke communicatie	45
5.5.3.4	Communicatie = van & voor iedereen	45
6	Leven in Laakdal – dienstverlening op afspraak	46
6.1	Huidige situatie	46
6.1.1	Algemeen.....	46
6.1.2	Effecten voor de organisatie	46
6.1.3	Scheiding frontoffice – backoffice	47
6.2	Toekomst.....	47
6.2.1	Digitale dienstverlening	47
6.3	Aanbevelingen	47
7	Beleven in Laakdal.....	48
7.1	In Laakdal beleef je dé (vrije) tijd van je leven!	48
7.1.1	Huidige situatie & algemene trends en uitdagingen	48
7.1.1.1	Groeiplatform voor nieuwe (samenwerkings)mogelijkheden.....	48
7.1.1.2	Vrije tijd wordt meer dan ooit beleving	48
7.1.1.3	Vrije tijd is een economische, commerciële groeimarkt	49
7.1.1.4	Aanpassingen decreet.....	49
7.1.1.5	Hoe belangrijk vinden we het begrip 'vrije tijd' in Laakdal?	49
7.1.1.5.1	Kwaliteit van het leven.....	49
7.1.1.5.2	Profilering en identiteit.....	50
7.1.1.5.3	Economisch belang	50
7.1.1.5.4	Gemeente als emancipatiemachine	51
7.1.2	Dienstoverschrijdende aanbevelingen vrije tijd	51
7.1.2.1	Van samen werken naar samenwerken	51

7.1.2.2	Een kwaliteitsvol, divers en toegankelijk vrijetijdsaanbod	51
7.1.2.3	'De inwoners vragen, wij draaien'	52
7.1.2.4	'Bezint eer ge begint'	52
7.1.2.5	Een brede kijk op de ondersteuning van het verenigingsleven	53
7.1.2.6	Vrijetijdscheque als integratiemiddel & samenwerken kansarmen	53
7.1.2.7	Van adviesraad naar doelgericht meer efficiënt overlegplatform?	54
7.1.2.8	Een lange termijnvisie op een doordacht vrijwilligersbeleid	54
7.1.2.9	Verschillende gemeentes werken op verschillende vlakken samen	55
7.2	Sport	55
7.2.1	Sportinfrastructuur & sportieve ruimte.....	55
7.2.1.1	Goed beheer van de sportinfrastructuur.....	55
7.2.1.2	Sportcentrum 'Kwade Plas': kwaliteit en omgevingsinrichting.....	56
7.2.1.3	Voldoende open en natuurlijke ruimte voor sport.....	57
7.2.2	Brede sportclubondersteuning	57
7.2.2.1	Eenvoudig evenementenloket & klantvriendelijk reservatie- en inschrijfsysteem	57
7.2.2.2	Vraaggerichte logistieke clubondersteuning en in vraag stellen subsidiereglementen	58
7.2.3	. Gevarieerd sportaanbod met het accent op co-organisatie.....	58
7.2.3.1	Inzetten op maatschappelijke sporttrends en variaties	58
7.2.3.2	Een grondige evolutie en evaluatie van de Laakdalse sportraad.....	58
7.2.3.3	Promotie G-sport als sociale verbinding binnen integraal lokaal vrijetijdsbeleid ..	59
7.2.3.4	Sportief uitwisselingsproject Jurbarkas	59
7.3	Cultuur & toerisme	60
7.3.1	Evalueren dossier 'zagerij'	60
7.3.2	Kerkenplannen afstemmen op maatschappelijke evoluties.....	60
7.3.3	Duidelijke invulling van 'Vinea' en alle culturele gebouwen.....	61
7.3.4	Regionale samenwerking Cultuurnetwerk Kempen (CNEK)	61

7.3.5	Cultuurraad in een nieuw jasje van burgerparticipatie?.....	61
7.3.6	Hoe willen we Laakdal verder op de toeristische kaart zetten?.....	61
7.3.7	De Merode: graag een gelijkwaardige inzet van alle partners.....	62
7.4	Bibliotheek	62
7.4.1	Samenwerken met het ganse Laakdalse culturele veld	62
7.4.2	Leesbevordering en samenwerking met de Laakdalse scholen	63
7.4.3	Laagdrempeligheid en kwaliteit van de bib voor alle Laakdallers	63
7.4.4	Inspelen op de digitale evolutie	63
7.5	Jeugd	64
7.5.1	Een breed jeugdbeleid	64
7.5.2	Blijvende ondersteuning klassiek jeugdwerk en inspelen op behoeften niet-aangesloten jongeren.64	
7.5.3	Jongereninformatie- en participatie voor gedragen beslissingen	64
7.5.4	Openbare ruimten zijn er ook voor jongeren.	65
7.5.5	Waar naar toe met de fuivende Laakdalse jeugd?	65
7.6	Senioren	66
7.6.1	Leeftijdsvriendelijke gemeente	66
7.6.2	Ouderen actief gezond houden en ze hier zelf bewust van maken	66
7.6.3	De digitale drempel verlagen	66
7.6.4	Goede toegankelijkheid en mobiliteit.....	67
8	Wonen en omgeving	68
8.1	Omgeving	68
8.1.1	Schets huidige situatie	68
8.1.2	Uitdagingen en tendensen / Toekomst.....	69
8.1.3	Aanbevelingen	69
8.1.3.1	Betonstop	69
8.1.3.2	Open ruimte.....	70

8.1.3.3	Duurzaamheid als rode draad	70
8.1.3.4	Woonbeleid uitwerken	71
8.1.3.5	Handhaving	71
8.2	Openbaar Domein	72
8.2.1	Schets huidige situatie	72
8.2.1.1	Niet Opgestarte Projecten	73
8.2.1.2	Actieve Omkeerbare Projecten	74
8.2.1.3	Actieve onomkeerbare Projecten	75
8.2.1.4	Recurrente Projecten	76
8.2.1.5	Voorziene Coöperatieve Projecten.....	76
8.2.1.6	In uitvoering zijnde Coöperatieve Projecten	78
8.2.2	Uitdagingen en tendensen / Toekomst.....	78
8.2.2.1	Investeringsuitdagingen	78
8.2.3	Aanbevelingen	79
8.2.3.1	Spreiding van de projecten, zowel in de tijd als in ruimte.....	79
8.2.3.2	Openbare verlichting	79
8.2.3.3	Hemelwaterplan	80
8.2.3.4	Wegenbeheerssysteem.....	80
8.2.3.5	Gemeentelijk patrimonium.....	80
8.2.3.6	Uitleendienst.....	81
8.3	Mobiliteit	81
8.3.1	Schets huidige situatie	81
8.3.2	Uitdagingen en tendensen / Toekomst.....	81
8.3.3	Aanbevelingen	82
8.3.3.1	Afstemming projecten.....	82
8.3.3.2	Mobiliteitsplan.....	82
8.3.3.3	Afstemming mobiliteitsvisie op hogere mobiliteitsvisie.....	82

9	Werken en ondernemen	83
9.1	Werken.....	83
9.1.1	Schets huidige situatie	83
9.1.2	Uitdagingen en tendensen / Toekomst.....	84
9.1.3	Aanbevelingen	85
9.2	Ondernemen.....	85
9.2.1	Schets huidige situatie	85
9.2.2	Uitdagingen en tendensen / Toekomst.....	87
9.2.3	Aanbevelingen	87
10	Welzijn en zorg.....	88
10.1	Schets huidige situatie	88
10.1.1	Sociale dienst/maatschappelijke integratie	88
10.1.1.1	Specifieke opdrachten.....	89
10.1.1.1.1	Middelen voor elke klant om menswaardig te leven.....	89
10.1.1.1.2	Permanent aanbod van budget- en schuldhulpverlening	89
10.1.1.1.3	Recht op behoorlijke huisvesting en energielevering	89
10.1.1.1.4	Recht op maatschappelijke en culturele participatie	92
10.1.1.1.5	Het bestrijden van kinderarmoede.....	92
10.1.2	Ouderen & Thuiszorg	92
10.1.2.1	Dienst Gezinszorg	93
10.1.2.2	Poetsdienst.....	93
10.1.2.3	Centrale keuken	93
10.1.2.4	Lokaal dienstencentrum (LDC).....	94
10.1.3	Kindzorg.....	94
10.1.3.1	Buitenschoolse kinderopvang	94
10.1.3.2	Dienst voor onthaalouders	95

10.1.3.3	Huis van het Kind	95
10.2	Uitdagingen en tendensen	95
10.2.1	Toename vergrijzing.....	95
10.2.2	Toename armoede.....	96
10.2.3	Toename schuldenproblematiek	96
10.2.4	Nieuwe evoluties in de ouderenzorg en zorg voor personen met een beperking	96
10.2.5	Moeilijkere werving van goed personeel	96
10.2.6	Streven naar hogere werkzaamheidsgraad	97
10.2.7	Toenemende aandacht voor arbeidszorg, tewerkstelling laaggeschoolden	97
10.2.8	Toename van psychiatrische problemen.....	97
10.2.9	Toenemende vraag naar kinderopvang	97
10.2.10	Nieuwe technologieën	97
10.2.11	Ondertussen zit onze wetgever niet stil.....	98
10.3	Aanbevelingen.....	99
10.3.1	Sociale dienst/maatschappelijke integratie	99
10.3.2	Ouderen & Thuiszorg	100
10.3.3	Kindzorg.....	102
Besluit.....	103

1 Voorwoord

De opmaak van een inspiratienota voor de aantredende beleidsploeg begint stilaan te kaderen in een rijke traditie. Het is al de derde keer dat het ambtelijk management aanbevelingen formuleert naar toekomstige beleidsmensen toe.

Toch is deze inspiratienota uniek. Het is de eerste keer dat gemeente en OCMW een gezamenlijke nota voordragen. Het gezamenlijke managementteam dat gemeente en OCMW vertegenwoordigt, wenst hiermee de integratiegedachte ten volle uit te dragen.

De situatie van de lokale besturen zal er immers vanaf 1 januari 2019 fundamenteel anders uitzien. Het nieuwe decreet lokaal bestuur, dat in december 2017 werd goedgekeurd, wijzigt het lokale bestuurslandschap grondig. In één van de volgende hoofdstukken gaan we hier dieper op in, maar de integratie van gemeente en OCMW is één van de hoofddoelstellingen van dit decreet.

Eerlijk gezegd hebben we ons enkele keren het nut van (nog eens) een inspiratienota afgevraagd: gaat 'de politiek' dit wel lezen, gaat 'de politiek' er überhaupt wel rekening mee houden, heeft dit wel zin als er toch een eigen bestuursakkoord wordt opgemaakt, begeven we ons niet op het terrein van het beleidsmatige, kan het niet gezien worden als het goed- of afkeuren van het gevoerde beleid in de voorbije legislatuur, enz.

De conclusie was echter zoals de vorige keren: ja, het heeft wel degelijk (opnieuw) zin. Laat het een inspiratiebron zijn voor (nieuwe en oude) beleidsmensen, laat de nota een insteek zijn voor de volgende beleidsplanning, laat de nota de start zijn van de samenwerking tussen politici en ambtenaren en de afspraken die in dit kader moeten gemaakt worden, laat de nota een basis zijn voor verdere discussies. Meer dan genoeg redenen om er mee aan de slag te gaan.

Wij geloven sterk in een dialoog tussen politici en ambtenaren. Het mag geen 'wij' en 'zij' verhaal worden, maar een samenspel tussen beide protagonisten, waarbij ambtenaren mondige meedenkers zijn die vanuit hun expertise mee de zorg opnemen voor gedragen en weloverwogen beslissingen.

Daarom hebben we ons veroorloofd om ook aanbevelingen uit te schrijven zonder het primaat van de politiek in vraag te stellen. De enige bedoeling hiervan is om tot een betere dienstverlening voor de burger (wat eigenlijk de enige bestaansreden is van zowel politici als ambtenaren) te kunnen komen; absoluut niet om ons in de plaats te stellen van de politiek.

De inspiratienota is opgebouwd rond een aantal grotere hoofdstukken. De omgevingsanalyse hebben we deze keer bewust miniem gehouden. We verwijzen daarvoor liever naar de tal van nuttige websites die een schat aan informatie herbergen.

Daarna staan we stil bij de bestuurskundige wijzigingen die ons te wachten staan: vooral het decreet lokaal bestuur zal een grote impact hebben.

Vervolgens trachten we duidelijkheid te krijgen in het financiële keurslijf waarbinnen gemeente en OCMW moeten (gaan) opereren. Het krijgen van vele taken, zonder dat hier altijd middelen tegenover staan, maakt dit een topuitdaging voor de volgende beleidsploeg.

Zeker voor een nieuw verkozen is het interessant zicht te krijgen op de interne organisatie van de de facto geïntegreerde organisatie: daarom geven we ook in deze nota de belangrijkste gegevens mee.

Tenslotte schetsen we voor alle beleidsdomeinen de bestaande situatie, de uitdagingen en tendensen die ons te wachten staan en trachten we aanbevelingen te formuleren.

We kunnen natuurlijk niet alles meegeven, dit zou ons te ver leiden. Toch is ook deze inspiratienota uiteindelijk een hele boterham geworden. We hopen dat deze nota minimum tot contemplatie aanzet en de lezer na het lezen ervan kan zeggen dat het allemaal de moeite is geweest.

Veerle BERGS

Tine BOSMANS

Christoffel CAVENTS

Guy DE JONGH

Hans GHOOS

Kim REYNDERS

Gert VAN ROOY

Anja VERLINDEN

Jerry VERSPREET

2 De toestand ‘as is’ van de gemeente Laakdal

In dit hoofdstuk proberen we de toekomstige beleidsploeg interessante cijfers en gegevens mee te geven. Deze vormen een gegevensbron om een gericht beleid op maat te kunnen uitwerken. Beleid voeren is immers vooruitzien en anticiperen op maatschappelijke tendensen: welke ontwikkelingen willen we steunen en welke negatieve trends willen we ombuigen? Een visie en prioriteiten voor de toekomst vastleggen kan echter maar gedegen gebeuren als men beschikt over de juiste ‘staat van de gemeente’.

2.1 Statistieken

Op volgende sites kan je terecht voor allerhande demografische, geografische, socio-economische gegevens enz.:

Jouw gemeente in cijfers – Agentschap Binnenlands Bestuur Gemeentemonitor:

<http://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/docs/GM-Laakdal.pdf>

Cijferreeksen gegroepeerd per thema vergelijken met andere gemeenten, provincies of het Vlaams gewest:

<https://provincies.incijfers.be/dashboard/Dashboard/Over-Provincies-in-Cijfers/>

<https://provincies.incijfers.be/databank>

Statistiek Vlaanderen, - Netwerk van Vlaamse overheidsinstanties die openbare statistieken ontwikkelen, produceren en publiceren: kerncijfers en data over Vlaanderen.

<http://www.statistiekvlaanderen.be/>

Overzicht van pagina's waar je lokale statistieken kan vinden:

<https://www.vlaanderen.be/nl/gemeenten-en-provincies/organisatie-en-werking-van-gemeenten-en-provincies/cijfers-en-statistieken-over-gemeenten>

Statbel – België in cijfers (Federale overheid):

<https://statbel.fgov.be/nl/gemeente/laakdal#dashboard1>

Statistieken van bevolking (Federale overheidsdienst binnenlandse zaken)

<http://www.ibz.rnm.fgov.be/nl/rijksregister/statistieken-van-bevolking/>

3 2019: wakker worden in een nieuw geïntegreerd bestuurslandschap

In de volgende legislatuur staan ons opnieuw bestuurskundige en decretale uitdagingen te wachten. In dit hoofdstuk trachten we de voornaamste weer te geven op decretaal en bestuurskundig vlak.

3.1 Decreet lokaal bestuur: een duurzame latrelatie is geboren!

Het decreet lokaal bestuur⁽¹⁾ vormt ongetwijfeld de belangrijkste vernieuwing op bestuurskundig vlak vanaf 1 januari 2019. Het decreet bundelt 4 decreten die zullen verdwijnen in één omvattend decreet:

- Het gemeentedecreet;
- Het OCMW-decreet;
- Het decreet vrijwillige samenvoeging van gemeenten;
- Het decreet intergemeentelijke samenwerking.

Het decreet is een turf met maar liefst 609 artikels. We lichten beknopt de meest relevante nieuwigheden toe.

3.1.1 De politieke organisatie: welk petje draag ik vandaag?

Bij wijze van inleiding is het belangrijk mee te geven dat de decreetgever heeft gestreefd naar een maximale integratie tussen gemeente en OCMW, maar dat juridisch gezien beiden nog een aparte entiteit blijven. Dit maakt de (politieke) werking niet altijd evident.

3.1.1.1 De 'wetgevende' macht

Wie op 14 oktober 2018 werd verkozen als gemeenteraadslid, zal meteen ook het mandaat van OCMW-raadslid opnemen.⁽²⁾ Voor de gemeente Laakdal blijft het aantal raadsleden behouden op 25.

De voorzitter van de gemeenteraad zal van rechtswege ook de functie vervullen van voorzitter van de OCMW-raad.⁽³⁾

De werking en bevoegdheden van beide raden zijn maximaal op elkaar afgestemd ('zijn overeenkomstig van toepassing'). Er zal, praktisch gezien, de keuze moeten gemaakt worden of beide raden na elkaar zullen plaats vinden of dat er twee aparte vergaderdata behouden blijven. Het blijven immers juridisch gezien twee aparte beleidsorganen met eigen bevoegdheden.

¹ Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

² Alleen wanneer de OCMW-raad niet uit personen van verschillend geslacht bestaat, is er een uitzondering voorzien.

³ Artikel 69 DLB.

De keuze zal (financieel) belangrijk zijn aangezien de leden van de OCMW-raad (die dus dezelfde zijn als de gemeenteraadsleden) alleen nog recht op presentiegeld hebben indien ze niet aansluitend op de gemeenteraad vergaderen. Aansluitend vergaderen kan een substantiële (theoretische) besparing opleveren van 52.285 euro per jaar of 313.710 euro per legislatuur.⁽⁴⁾

Het DLB laat in ieder geval toe dat het huishoudelijk reglement voorziet in een gezamenlijke oproep voor gemeente- en OCMW-raad en in een loutere elektronische oproeping en bekendmaking.⁽⁵⁾ In de memorie van toelichting wordt in ieder geval aanbevolen om de vergaderingen van gemeente- en OCMW-raad na elkaar te laten plaatsvinden.

Ook de gemeente- en OCMW-diensten zitten momenteel trouwens in een digitaliseringsfase; als overheid moeten we op het vlak van milieubewustzijn het voorbeeld geven. Bij de implementatie van de midoffice in 2019 zullen alle documenten ingescand worden en zoveel mogelijk digitaal behandeld.

Voor beide raden zal er in de toekomst ook verplicht een onderscheid moeten gemaakt worden tussen de notulen en een zittingsverslag.⁽⁶⁾ Beide stukken zullen deel uitmaken van een goedkeuringsprocedure. In Laakdal heeft men al vooruitgelopen op het DLB en is dit voor wat de gemeenteraad betreft al in voege (audioverslag).

AANBEVELING nr. 1

Gelet op de mogelijke theoretische financiële besparing durven we voorstellen de gemeente- en OCMW-raad aansluitend te laten plaatsvinden.

AANBEVELING nr. 2

We pleiten er sterk voor om enkel nog voor een elektronische oproep te opteren naar de raadsleden toe voor elk beleidsorgaan en enkel nog digitaal te werken in de communicatie. Er dient te worden bekeken of de raadsleden hiervoor apparatuur ter beschikking gesteld moeten krijgen vanuit de gemeente/OCMW (bv. tablet) om hun job als raadslid naar behoren te kunnen uitvoeren.

3.1.1.2 De 'uitvoerende' macht

Ook hier is er een maximale afstemming tussen de beide rechtspersonen. De leden van het college zullen ook het mandaat opnemen van lid van het vast bureau van het OCMW, dat trouwens een verplicht orgaan wordt.⁽⁷⁾ ⁽⁸⁾

De burgemeester wordt zowel voorzitter van het schepencollege, als van het vast bureau.⁽⁹⁾

Vanaf 1 januari 2019 telt het college van burgemeester en schepenen 1 schepen minder. Concreet voor Laakdal betekent dit, mede door het wegvallen van een aparte voorzitter van het OCMW die was toegevoegd aan het schepencollege, dat er maximaal 4 schepenen kunnen zijn. Het aantal is wel degelijk een maximum; er kan voor geopteerd worden minder schepenen aan te stellen. Naast de burgemeester moeten er echter minimaal 2 schepenen zijn.⁽¹⁰⁾ Wanneer in de loop van de

⁴ Berekend aan 10 vergaderingen per jaar aan huidige index en in de veronderstelling dat iedereen altijd aanwezig is.

⁵ Artikel 20 DLB.

⁶ Artikel 278 DLB. Het zittingsverslag kan vervangen worden door een audio – of audiovisuele opname van de raad.

⁷ In het huidige OCMW-decreet heeft het vast bureau een facultatief karakter.

⁸ Artikel 79 DLB.

⁹ Artikel 79 DLB.

¹⁰ Artikel 42 DLB.

legislatuur een schepemandaat open valt, beslist de gemeenteraad of dit mandaat al dan niet opnieuw wordt ingevuld.⁽¹¹⁾

In dit kader doen we vrijblijvend een suggestie: zorg voor een logische bevoegdheidsverdeling van de inhoudelijke beleidsterreinen zodat schepenen er geen baat bij hebben om in mekaars vaarwater te komen en een meer geïntegreerde wijze van aanpak van beleidsterreinen mogelijk wordt. Samenhangende beleidsdomeinen zitten het best bij elkaar.

De bevoegdheden op politiek en ambtelijk vlak zijn best zoveel mogelijk congruent. We bedoelen dat de verdeling van taken binnen het college zoveel mogelijk moet terug te vinden zijn in het organogram van de gemeentelijke organisatie. Waarom niet samenhangende bevoegdheidspakketten verdelen: alle omgevingsvraagstukken aan één schepen, de hele vrijetijdsector aan één schepen, het hele sociale beleid aan één schepen?

AANBEVELING nr. 3

De bevoegdheden van de schepenen worden zo veel mogelijk in coherente bevoegdheidspakketten verdeeld die congruentie vertonen met de gemeentelijke organisatie.

3.1.1.3 Een buitenbeentje: het Bijzonder Comité Sociale Dienst

De oprichting van een Bijzonder Comité Sociale Dienst (BCSD)⁽¹²⁾ wordt verplicht. Dit is echter geen beleidsorgaan en krijgt enkel een zgn. gesloten taakstelling toebedeeld:

- Individuele steun op vlak van maatschappelijke dienstverlening en –integratie;
- Bekrachtiging beslissingen voorzitter BCSD inzake dringende steun.⁽¹³⁾

Het BCSD kan wel op eigen initiatief of op verzoek een niet-bindend advies geven aan het college, het vast bureau, de gemeenteraad en de OCMW-raad over het gemeente- of OCMW-beleid.⁽¹⁴⁾

Het BCSD komt voor binnen de entiteit OCMW en de leden worden verkozen op basis van een voordrachtsakte.⁽¹⁵⁾ Voor de gemeente Laakdal zal het BCSD (voorzitter niet inbegrepen) bestaan uit 8 leden.

De voorzitter van het BCSD wordt verkozen door de OCMW-raad op basis van een akte van voordracht:

- Ofwel uit het vast bureau;
- Ofwel uit de OCMW-raad. In dit geval wordt de voorzitter toegevoegd aan het college / vast bureau en is er dus een (volwaardig!) extra uitvoerende mandataris.

¹¹ Deze mogelijkheid geldt uiteraard niet indien er in de akte van voordracht een opvolger is voorzien.

¹² Het BCSD kan ook subcomités oprichten.

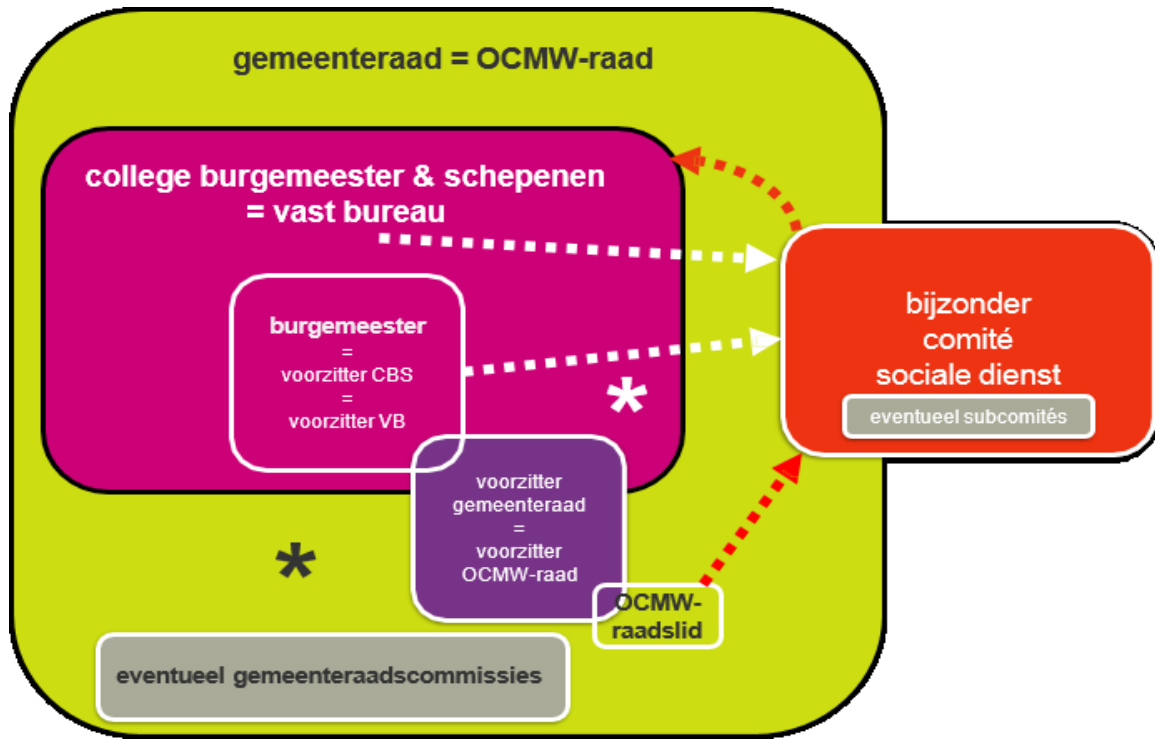
¹³ Opgelet: het is dus niet meer de voorzitter van het OCMW, maar de voorzitter van het BCSD die nu de beslissingen inzake dringende steun neemt.

¹⁴ Artikel 113, 3^{de} alinea DLB.

¹⁵ In principe uit de OCMW-raad, maar mogen ook derden zijn.

3.1.1.4 Samenvatting

Het nieuwe politieke landschap kan worden samengevat in onderstaand schema:



3.1.2 De ambtelijke organisatie: eendracht maakt macht

De integratiegedachte komt duidelijk tot uiting in de nieuwe ambtelijke organisatie.

Eén van de krachtigste middelen om dit te organiseren is de invoering van de eenheid van ambtelijke leiding - 1 algemeen directeur¹⁶) en 1 financieel directeur, die zowel gemeente als OCMW bedienen – die zorgt voor de eenheid in aansturing en een betere afstemming tussen beide entiteiten.

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten en is hoofd van het personeel. Hij dient zich niet meer alleen te gedragen naar de onderrichtingen van de beleidsorganen van de gemeente, maar logischerwijze ook naar deze van het OCMW. Met al deze organen zal er een afsprakennota moeten gemaakt worden en (nieuwe) afspraken rond delegatie.

Het nieuwe decreet lokaal bestuur voorziet immers ook in ruimere delegatiemogelijkheden.

¹⁶ De aanstelling van een adjunct-algemeendirecteur in Laakdal heeft te maken met de overgangsbepalingen. Nadien zullen adjuncten enkel kunnen voorzien worden in gemeenten met meer dan 60.000 inwoners. De adjunct staat de algemeen directeur bij en vervangt deze bij afwezigheid of verhindering.

De financieel directeur heeft een aantal duidelijk omschreven taken onder de functionele leiding van de algemeen directeur.⁽¹⁷⁾ Hij heeft ook een aantal taken die in volle onafhankelijkheid kunnen uitgeoefend worden.

De eenheid van leiding komt ook tot uiting in een gemeenschappelijk managementteam. In Laakdal vergadert een gemeenschappelijk managementteam al sinds mei 2015 waardoor de geesten al lang in die richting zijn gerijpt.

De algemeen, de adjunct-algemeen en de financieel directeur zetelen in het managementteam. Ook andere leden, die geen mandataris mogen zijn, waarvan het lidmaatschap nuttig geacht wordt, zetelen in het managementteam. De algemeen directeur zit het managementteam voor, de burgemeester (of een door hem aangeduide schepen) is lid met raadgevende stem.

AANBEVELING nr. 4

Toepassen subsidiariteitsbeginsel op vlak van delegatie personeel: verantwoordelijkheden leggen waar ze naar efficiëntie en effectiviteit best thuishoren. Er zal hiervoor een voorstel uitgewerkt worden.

3.1.3 It takes two to tango - een nieuwe beheersovereenkomst voor een efficiënte samenwerking

De gemeente en OCMW-raad keurden al in 2015 een beheersovereenkomst goed die de transitieperiode in goede banen moest leiden.⁽¹⁸⁾ In deze overeenkomst werden al vele vormen van samenwerken tussen beide organisaties vastgelegd. Het nieuwe decreet voorziet echter een aantal nieuwe elementen die moeten bekeken worden.

Als voorbeeld kan worden meegegeven:

- Meer mogelijkheden overdracht personeel tussen beide organisaties (opgelet met personeel sociale dienst). Bij deze oefening moet ook de impact van de Sociale Maribel en de financiering van de ambtenarenpensioenen in kaart gebracht worden.
- Gezamenlijk werven en selecteren van personeel.
- Kruiselingse delegatie, bv. voor het kunnen leidinggeven aan personeel van de andere entiteit.
- Enz.

Het is in ieder geval noodzakelijk de bestaande beheersovereenkomst te evalueren en bij te sturen waar nodig.

¹⁷ Artikel 176 DLB.

¹⁸ "Van Samenwerken naar Samenwonen – Beheersovereenkomst inzake de samenwerking tussen gemeente en OCMW". Goedgekeurd door de gemeenteraad van 23/06/2015 en de OCMW-raad van 16/06/2015.

3.1.4 De BBC revisited

De beleids- en beheerscyclus werd grondig geëvalueerd en dit heeft tot heel wat aanpassingen geleid.

Vanaf 1/01/2019 worden er al nieuwe regels inzake de ontvangsten- en de uitgavencyclus van toepassing.⁽¹⁹⁾ Belangrijk is dat enkele gedetailleerde regels inzake budgethouderschap, geringe exploitatie uitgaven en geringe dagontvangsten, kasverrichtingen, niet meer voorkomen in het DLB. Dat moet nu allemaal worden uitgewerkt binnen het organisatiebeheersingssysteem.

Het grootste deel wordt echter pas van toepassing met ingang van 01/01/2020.⁽²⁰⁾

Vanaf dan vormen de beleidsrapporten van gemeente en OCMW een geïntegreerd geheel. De doelstellingen van beide besturen zullen daardoor met elkaar vervlochten worden. Aangezien gemeente en OCMW-raad nog apart blijven bestaan als beleidsorgaan, moeten zij elk nog stemmen over hun deel van het beleidsrapport. Nadat de raden elk hun deel hebben goedgekeurd, keurt de gemeenteraad het deel van het rapport zoals goedgekeurd door de OCMW-raad goed. Door die goedkeuring wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn.⁽²¹⁾ Dit zorgt ervoor dat de procedures vrij omslachtig blijven.

Een ander opmerkelijk item is dat het budget als afzonderlijk beleidsdocument vervalt; de kredieten staan enkel nog in de meerjarenplanning.

Nog belangrijk is dat het begrip 'investeringsenveloppe' niet meer is opgenomen in het decreet. Kredieten zijn dus beschikbaar op het niveau exploitatie of investering. De ongebruikte kredieten voor investeringen worden niet meer automatisch overgezet naar het lopende boekjaar. Artikel 258 DLB stipuleert dat het college van burgemeester en schepenen voor 1 maart beslist (dus niet de bevoegdheid van de gemeenteraad) welke kredieten voor investering en financiering die nog niet zijn aangewend, worden overgedragen naar het lopende boekjaar.

Ten slotte willen we nog meegeven dat in het eerste jaar na de gemeenteraadsverkiezingen de voorwaarde tot opmaak van een volwaardig(e) (aanpassing van) meerjarenplan niet geldt. Daarom is de aanpassing van het meerjarenplan 2014 – 2019 facultatief bij de opmaak van de planning voor 2019 en moet het budget of het éénjarig meerjarenplan voor 2019 niet passen in het lopende meerjarenplan 2014 – 2019.⁽²²⁾

¹⁹ Artikel 265 t/m 273 DLB.

²⁰ Tenzij een bestuur ervoor opteert de ingangsdatum te vervroegen naar 2019.

²¹ Artikel 249 DLB.

²² Zie omzendbrief BB 2018 KB / ABB 2018/2 van 20/07/2018 betreffende de budgetten en de éénjarige meerjarenplannen 2019.

4 Financieel keurslijf gemeente en OCMW

Tussen droom en realisatie...

De middelen van een openbaar bestuur zijn niet onbeperkt. Bij het maken van beleidskeuzes voor de komende bestuursperiode 2019-2024 is dit een belangrijk aandachtspunt.

Vanaf 2020 zal er nog slechts 1 meerjarenplan en 1 jaarrekening moeten opgemaakt worden voor gemeente en OCMW samen. De financiële evenwichten (resultaat op kasbasis en autofinancieringsmarge) zullen nog slechts gelden op het geconsolideerde niveau. Verder verdwijnt ook het begrip 'gemeentelijke bijdrage aan het OCMW'.

In de uiteenzetting hierna worden deze principes al toegepast.

4.1 Een terugblik

4.1.1 Exploitatie uitgaven

De exploitatie uitgaven van gemeente en OCMW samen evolueerden in de periode 2014-2017 van 20,5 miljoen euro naar 21,9 miljoen euro, hetzij een stijging van 6%.

De component 'goederen en diensten' steeg met 12%, de personeelskost met 11%, de toegestane werkingssubsidies (zonder bijdrage aan OCMW, cf. supra) stegen met 4%, de financiële kosten (hoofdzakelijk de intresten van de leningen) daalden met 26%.

Als we kijken naar de samenstelling van de exploitatie-uitgaven, zien we dat de personeelskost het grootste aandeel heeft met 54%. De goederen en diensten vertegenwoordigen 23%, de toegestane werkingssubsidies 12%, de specifieke kosten sociale dienst 2% en de financiële uitgaven (hoofdzakelijk de intresten van de leningen) ook 2%. Deze verhoudingen waren stabiel de afgelopen jaren.

4.1.2 Exploitatie ontvangsten

De exploitatie-ontvangsten van gemeente en OCMW samen stegen in de periode 2014-2017 van 21,8 miljoen euro naar 25,6 miljoen euro, hetzij een stijging van 17%. In het cijfer van 2017 zit echter een buitengewone ontvangst van +/- 1 miljoen euro ingevolge een inhaalbeweging die we hebben gedaan inzake inkohiering van de belasting op motoren. Zonder die buitengewone ontvangst noteerden we een stijging van 12%.

De ontvangsten uit de werking (o.a. facturaties aan klanten) daalden met 7%, de fiscale ontvangsten stegen met 40% (aanvullende belasting op personenbelasting en op verkeersbelasting +22%, eigen belastingen zonder genoemde inhaalbeweging + 130%), de ontvangen werkingssubsidies gingen omhoog met 6% en de financiële ontvangsten (o.a. dividenden en terugbetaling toegestane leningen) met 10%.

Wat betreft de samenstelling van de exploitatie ontvangsten zien we dat de belangrijkste componenten de werkingssubsidies zijn (46% à 48%) en de fiscale ontvangsten (38% à 46%). De ontvangsten uit de werking draaien rond de 9%, de financiële ontvangsten rond de 3%.

Binnen de fiscale ontvangsten komt 19% van de aanvullende belasting op de personenbelasting. De opcentiemen op de onroerende voorheffing zorgen voor 14% van de globale ontvangsten. De eigen belastingen vertegenwoordigen 9%.

Uit het gemeentefonds halen we een kleine 14% van onze inkomsten.

Als we de onderlinge verhoudingen over de jaren 2014-2017 bekijken, zien we een lichte daling van het aandeel van de werkingssubsidies (van 48% naar 46%), en een stijging van dat van de fiscale ontvangsten (van 38% naar 46%).

4.1.3 Investerings

In de jaarrekeningen 2014-2017 vinden we volgende cijfers terug in verband met de investeringen:

<i>Investerings gemeente + OCMW</i>	2014	2015	2016	2017
Uitgaven	2 448 858,00	2 703 131,00	3 560 350,00	12 955 631,00
ontvangsten	6 685 439,00	136 744,00	84 484,00	906 143,00
Netto	-4 236 581,00	2 566 387,00	3 475 866,00	12 049 488,00

4.1.4 Leninglasten

Hierna vind je de evolutie van de leningslasten van de lopende leningen terug. Wat de jaren 2018-2025 betreft, wordt er dus geen rekening gehouden met eventueel nieuw op te nemen leningen.

Financiële schulden ten laste van het bestuur GEMEENTE + OCMW	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A. Financiële schulden op 1 januari	12 440 356	11 152 139	10 016 996	8 935 206	16 487 535	15 217 923
B. Nieuwe leningen				8 585 000		
C. Periodieke aflossingen	1 288 217	1 135 143	1 081 791	1 032 671	1 269 611	1 371 992
E. Financiële schulden op 31 december (A+B-C)	11 152 139	10 016 996	8 935 206	16 487 535	15 217 923	13 845 931
F. Intresten	469 604	420 374	377 978	344 797	415 097	370 942
G. Periodieke leningslasten (C+F)	1 757 821	1 555 517	1 459 769	1 377 468	1 684 708	1 742 935

Financiële schulden ten laste van het bestuur GEMEENTE + OCMW	2020	2021	2022	2023	2024	2025
A. Financiële schulden op 1 januari	13 845 931	12 563 914	11 340 188	10 126 954	8 933 715	7 884 612
B. Nieuwe leningen						
C. Periodieke aflossingen	1 282 017	1 223 726	1 213 233	1 193 240	1 049 102	1 027 036
E. Financiële schulden op 31 december (A+B-C)	12 563 914	11 340 188	10 126 954	8 933 715	7 884 612	6 857 576
F. Intresten	331 468	293 972	258 196	222 762	189 405	160 412
G. Periodieke leningslasten (C+F)	1 613 485	1 517 698	1 471 429	1 416 002	1 238 507	1 187 448

Afgezet tegen het aantal inwoners geeft dat volgende evolutie:

<i>Bedragen per inwoner</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Periodieke leningslasten	112	98	92	87	105	109	100	93	90	86	75	71
Financiële schuld op 31 december	712	634	564	1 039	951	862	777	697	619	543	477	412

Ter vergelijking: in Vlaanderen evolueerde de jaarlijkse leninglast van de gemeenten de afgelopen jaren van 141 naar 126 euro per inwoner, en de financiële schuld van 1.227 naar 1.101 euro per inwoner.

4.2 Uitdagingen

4.2.1 Exploitatie uitgaven

4.2.1.1 Responsabiliseringsbijdrage inzake pensioenen

De komende jaren moeten we rekening houden met een stijgende factuur voor de responsabiliseringsbijdrage inzake pensioenen van statutaire personeelsleden. De pensioenen van statutaire personeelsleden worden betaald vanuit een fonds dat gespijst wordt met bijdragen berekend op de lonen van de actieve statutaire personeelsleden. Wanneer er minder binnenkomt in het fonds dan wat er moet worden uitbetaald aan pensioenen, wordt een responsabiliserings-bijdrage van 50% tot 100% van het verschil aangerekend. Aan de gemeente Laakdal wordt al enkele jaren een responsabiliseringsbijdrage van 50% aangerekend (voor budgetjaar 2018: 92.984 euro).

De afgelopen jaren werd ervoor gekozen om nieuwe aanwervingen bij voorkeur op contractuele basis te doen (voor contractuele personeelsleden is een lagere werkgeversbijdrage RSZ verschuldigd²³). Ook vanuit het gemeentedecreet werd de statutaire tewerkstelling een keuze van het bestuur i.p.v. de norm. Hierdoor zal de verhouding tussen de bijdragen van de actieve statutaire personeelsleden, enerzijds, en de uit te betalen pensioenen, anderzijds, in de toekomst verder negatief worden.

Bij het OCMW is de verwachting dat nog geen responsabiliseringsbijdrage verschuldigd zal zijn op zeer korte termijn.

Voor de gemeente ontvingen we een prognose waarbij het bedrag in 2020 oploopt tot 166.244 euro:

Budgetjaar	Schatting RSZ PPO 8/6/2018
2019	92.080
2020	90.181
2021	98.980
2022	129.183
2023	152.417
2024	166.244

4.2.1.2 Toelagen politie- en hulpverleningszone

Bij de toegestane werkingssubsidies vinden we de bijdragen aan de politie en aan de hulpverleningszone terug. In 2017 ging het om respectievelijk 1.446.836 euro en 454.682 euro. Voor de politie werd een maximale groei van 1,5% voor 2014-2019 afgesproken.

²³ Sinds 01/07/2018 bedraagt de werkgeversbijdrage voor contractuelen 28,85% en voor statutairen 46,47%.

4.2.1.3 Andere kleine werkingstoelagen

Daarnaast geeft de gemeente nog vele diverse (kleinere) werkingstoelagen. De opmaak van een nieuw meerjarenplan is het ideale moment om die kritisch te bekijken en af te vragen welke moeten behouden blijven en welke hun nut hebben verloren of niet meer passen binnen het beleid.

4.2.2 Exploitatie ontvangsten

4.2.2.1 Herziening belastingreglementen

De belastingreglementen inzake de eigen belastingen en retributies lopen tot en met 2019. In de loop van 2019 zal moeten beslist worden welke belastingen worden hernomen (eventueel in aangepaste versie) en welke niet.

Hieronder kan je een overzicht terugvinden van de fiscale ontvangsten zoals ze ingeschat worden voor boekjaar 2019 :

Opcentiemen op de onroerende voorheffing.	3 382 566
Aanvullende belasting op de personenbelasting.	4 518 519
Aanvullende belasting op de belasting op motorrijtuigen.	288 099
Leegstand bedrijfsruimten.	500
Uitreiking van EIK, EVK en Kids-ID's.	47 000
Belasting op aanvragen stedenbouwkundige vergunningen	3 760
Uitreiken van rijbewijzen.	40 000
Het innen van de gemeentebelasting op ontgravingen.	5 000
Variabele kosten en gebruiksrecht GFT en restafval.	616 580
Belasting op het sluikstorten op de openbare weg.	250
Belasting op motoren.	1 010 000
Belastingen op banken en financieringsinstellingen.	1 130
Belasting op exploitatie van diensten voor verhuur van voertuigen met bestuurder.	1 019
Belasting op kampeerterreinen.	4 880
Belasting op benzine-, olie- en persluchtpompen.	1 392
Stimuleren van onbebouwde industriële gronden.	77 606
Invoeren van een belasting op onbebouwde percelen.	173 000
Uitvoeren parkeerbeleid bij meergezinswoningen	20 000
Invoeren van een belasting op leegstand.	22 500
Belasting op tweede verblijven.	61 950

Uit de aanvullende belasting uit de personenbelasting (7,5%) konden we in het verleden rekenen op een jaarlijkse verhoging van de reële ontvangsten van +/- 0,52%. Deze groei wordt echter ondermijnd door de invloed van de 'tax shift'. De meest recente schatting ontvingen we 7/12/2017 en voorziet volgende bruto minderontvangsten voor Laakdal:

Tax shift	2018	2019	2020	2021
bruto gecumuleerde impact	-202 075	-253 909	-406 889	-505 514

De precieze impact is moeilijk te becijferen aangezien bovenvermelde bedragen geen rekening houden met de terugverdieneffecten.

In 2018 was het gemiddelde tarief in Vlaanderen voor de aanvullende belasting op de personenbelasting 7,21%.

De opcentiemen op de onroerende voorheffing zijn al lange tijd ongewijzigd gebleven in Laakdal, (693 opcentiemen). Dit is ruim onder het Vlaamse gemiddelde (877 opcentiemen in 2018). De waarde van 1 opcentiemen in 2019 komt overeen met 4.881,05 euro. Het optrekken van de opcentiemen tot het Vlaamse niveau van 2018 zou resulteren in een geschatte jaarlijkse meeropbrengst van 898.113 euro (+ 184 opcentiemen).

In tegenstelling tot de aanvullende belastingen of de opcentiemen, resulteert een eigen belasting in een tijdsinvestering van het eigen personeel (diverse diensten) voor o.a. het verzamelen van de initiële gegevens, behandelen van bezwaren, voeren van controle ...

4.2.3 Investeringsruimte

4.2.3.1 Investeringsruimte

Om de investeringsruimte, voor gemeente en OCMW samen, voor de periode 2019-2025 in te schatten vertrekken we van volgende gegevens :

- doortrekken van het huidige beleid wat exploitatie betreft
- de jaarlijkse leninglasten van de lopende leningen
- resultaat op kasbasis van budget 2018 (na ontwerp-budgetwijzigingen van 11/2018)

Op basis hiervan komen we aan volgende cijfers voor de 2 evenwichten, exclusief enig investeringsbudget:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
gecumuleerd resultaat op kasbasis	416 619	1 130 681	1 421 779	1 760 192	2 155 479	2 709 011	3 359 282
autofinancieringsmarge	109 366	199 515	277 994	338 412	395 287	553 532	650 271

Het gecumuleerd resultaat van het OCMW wordt in bovenstaande tabel meegeteld vanaf 2020, omdat het pas vanaf dat moment ook beschikbaar is voor de gemeente.

Over de periode 2019-2025 verwachten we dus dat er, bij gelijkblijvend beleid inzake exploitatie, een totale som van 3,3 miljoen euro beschikbaar zal zijn voor investeringen, zonder dat nieuwe leningen moeten worden ingeschreven. De bedragen bij de autofinancieringsmarge geven een indicatie van de spreiding over de jaren. Indien men meer investeringen wil doen, kunnen nieuwe leningen worden aangegaan, zolang de autofinancieringsmarge de bijkomende jaarlijkse leninglasten kan dragen.

Bij het plannen van de investeringen in het meerjarenplan zal de beschikbare ruimte eerst vloeien naar :

- een aantal lopende projecten met onomkeerbare financiële consequenties, o.a. de renovatie van het oud-gemeentehuis op de markt in Vorst-Centrum, de herinrichting van de kleedruimten en de eetzaal van de gemeentelijke werkplaats, de restauratie van de stoomzagerij en de aanleg van het fietspad aan de Averbodsebaan.

- de recurrente investeringen zoals onderhoud van gemeentewegen, van fiets- en voetpaden, van groenvoorzieningen, van speeltuigen en van werkmateriaal en dienstvoertuigen.

Voor beiden samen gaat het om een bedrag van om en bij de 3,2 miljoen euro over de periode 2019-2025.

Daarna zal een keuze moeten gemaakt worden inzake een aantal andere, grote, investeringsprojecten die al vergevorderd zijn in hun uitvoering. Indien ze worden verdergezet hebben ze een zeer grote impact op het meerjarenplan en zullen er allicht nieuwe leningen moeten worden ingeschreven.

Het gaat o.a. om de aankoop van een polyvalente zaal binnen het project Capellebeemden (€ 2.600.000), kunstgrasveld Eindhout (€ 400.000), Nieuwbouw school 't Schanske te Veerle-Heide (€ 1.890.000), uniform aanleggen kerkhoven (€ Vorst Meerlaar & Eindhout) (€ 540.000), Polyvalente zaal (€ Turnzaal, BKO & Judo) naast GBS Eindhout (€ 442.500), (ver)nieuwe(n) van de voetpaden langs de Meir en het Plein (€ 170.000) en het (ver)nieuwe(n) van fietspaden langs de Pestendijk, Hospesstraat, Steenweg op Oosterlo (€ 585.000), enz. alsook wegeniswerken in synergie met rioleringswerken (bv. Berthoutstraat) (€ 3.700.000).

De lijst met voorziene projecten is uiteraard veel langer maar gezien de intenties van het nieuwe bestuur ons nog niet gekend zijn, beperken we ons bewust tot de opgestarte dossiers. Wat deze dossiers betreft, zou het ons te ver leiden deze in detail te beschrijven, daarom wordt voor meer uitleg over de dossiers best overleg gepleegd met de betrokken dienst en de dossier-beheerder.

4.2.3.2 Kerkfabrieken

Tot slot willen we nog een uitdaging vermelden inzake het patrimonium van de kerkfabrieken. De gemeente moet 10% dragen van de, door de hogere overheid voor 80% gesubsidieerde, investeringswerken aan de kerkgebouwen voor de openbare eredienst. We hebben nog geen weet van concrete cijfers, maar het valt te verwachten dat de komende jaren de gemeente zal moeten tussenkomen. De kerkfabrieken zullen het komende jaar ook een nieuw meerjarenplan (moeten) opmaken in overleg met de gemeente. Er wordt best rekening mee gehouden dat de gemeente investeringssubsidies zal moeten inschrijven in zijn meerjarenplan 2020-2025.

4.3 Aanbevelingen

AANBEVELING nr. 5

We bevelen aan om de schuld binnen een aanvaardbare norm te houden zodat de financiële evenwichten niet in gevaar komen.

AANBEVELING nr. 6

We raden aan om te streven naar een positieve autofinancieringsmarge in elk jaar van het meerjarenplan.

AANBEVELING nr. 7

Investerings worden best doordacht gespreid in de toekomst om zoveel mogelijk te vermijden dat we nieuwe leningen moeten opnemen.

AANBEVELING nr. 8

Voor de periode vanaf 2020 moeten de toelagen aan politie en brandweerzone terug onderhandeld worden. Aangezien het toch over aanzienlijke bedragen gaat, zal het belangrijk zijn (opnieuw) een maximale groeivoet vast te leggen.

AANBEVELING nr. 9

Teneinde de investeringsruimte niet nodeloos te hypothekeren, is het aanbevolen om in het meerjarenplan slechts die investeringen op te nemen waarover er zekerheid bestaat dat ze zullen doorgaan. Indien we afhankelijk zijn van subsidies van andere overheden wordt de investering pas opgenomen zodra we redelijke zekerheid hebben over het verkrijgen van de subsidies.

AANBEVELING nr. 10

Bij de afweging om een nieuwe belasting in te voeren, wordt best niet alleen rekening gehouden met de opbrengst hiervan, maar ook met de werklast die het innen van een eigen belasting met zich meebrengt.

AANBEVELING nr. 11

Wij pleiten voor het opmaken (in overleg met) van een globale afsprakennota tussen gemeente en centraal kerkbestuur. Deze afspraken moeten verder gaan dan het puur financiële aspect, maar behelzen alle mogelijke vormen van samenwerking en interactie tussen beide besturen.

5 Onze organisatie

5.1 Een gezamenlijk organogram als cement tussen de diensten

Vanaf 01/01/2019 geldt er in principe een gezamenlijk organogram. In Laakdal wordt al geruime tijd hieraan gewerkt. Tegen het 1^{ste} kwartaal van 2019 zou dit volledig moeten gefinaliseerd zijn zodat gemeente en OCMW-raad dit kunnen goedkeuren begin 2019. Belangrijk om te vermelden is dat vanaf 2019 een personeelsformatie niet meer verplicht is.

5.2 Managementteam

De gemeente en het OCMW hebben een gemeenschappelijk managementteam. Het managementteam ondersteunt de coördinatie van de diensten van de gemeente en van het OCMW bij de beleidsvoorbereiding, de beleidsuitvoering en de beleidsevaluatie. Het managementteam bewaakt de eenheid in de werking, de kwaliteit van de organisatie en de werking van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, alsook de interne communicatie.

De missie van het MAT Laakdal luidt als volgt: *“Het MAT is een ambtelijk overlegorgaan dat, als tussenschakel tussen medewerkers en bestuur, de organisatie wil sturen, coördineren en adviseren opdat een kwalitatieve dienstverlening aan de burger kan gegarandeerd worden. Wij willen een trekkersrol opnemen voor de organisatie als geheel waarbij we streven naar een werkomgeving waar transparantie, open communicatie, collegiale samenwerking, loyaliteit & gelijkheid troef zijn.”*

Het managementteam bestaat uit de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur en alle andere leden die geen mandataris zijn en waarvan de deelname aan het managementteam nuttig wordt geacht voor het functioneren van de gemeente en het OCMW. De burgemeester maakt met raadgevende stem deel uit van het managementteam. Het MAT bestaat (exclusief burgemeester) uit 9 leden. De leden van het MAT zijn zo gekozen dat ze allemaal een beleidsdomein vertegenwoordigen en dus de hele organisatie overspannen. Daarnaast maken ook onze deskundige communicatie en deskundige personeel & organisatie deel uit van het MAT. Dit moet de coördinatie en de interne communicatie ten goede komen.

Jerry Verspreet	Algemeen directeur en voorzitter managementteam
Hans Ghoois	Adjunct-algemeendirecteur & beleidsmanager zorg en welzijn
Anja Verlinden	Financieel directeur
Christoffel Cavents	Beleidsmanager grond
Guy De Jongh	Beleidsmanager interne zaken
Tine Bosmans	Beleidsmanager mens
Gert Van Rooy	Beleidsmanager activiteit
Kim Reynders	Deskundige communicatie
Veerle Bergs	Deskundige personeel & organisatie

Het managementteam vergadert maandelijks onder het voorzitterschap van de algemeen directeur.

AANBEVELING nr. 12

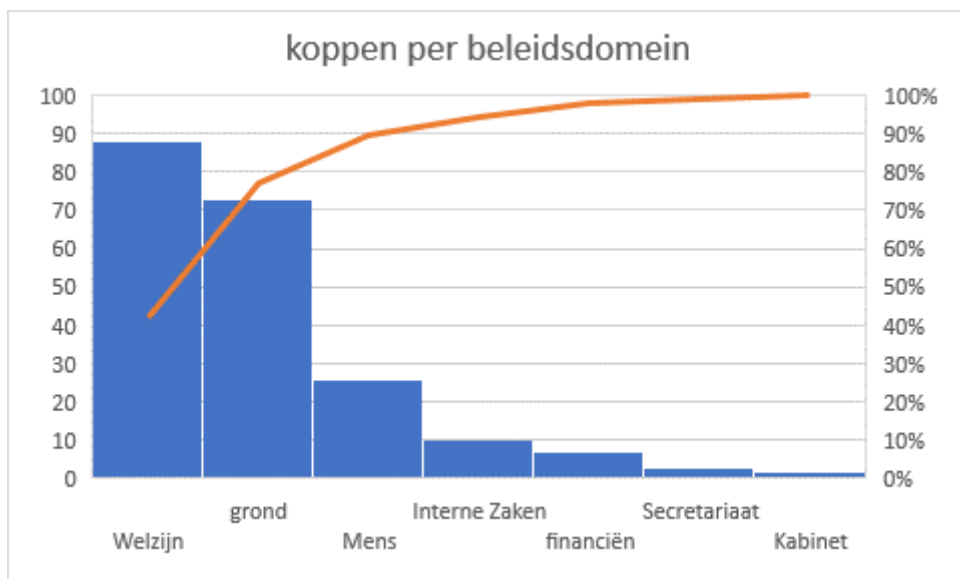
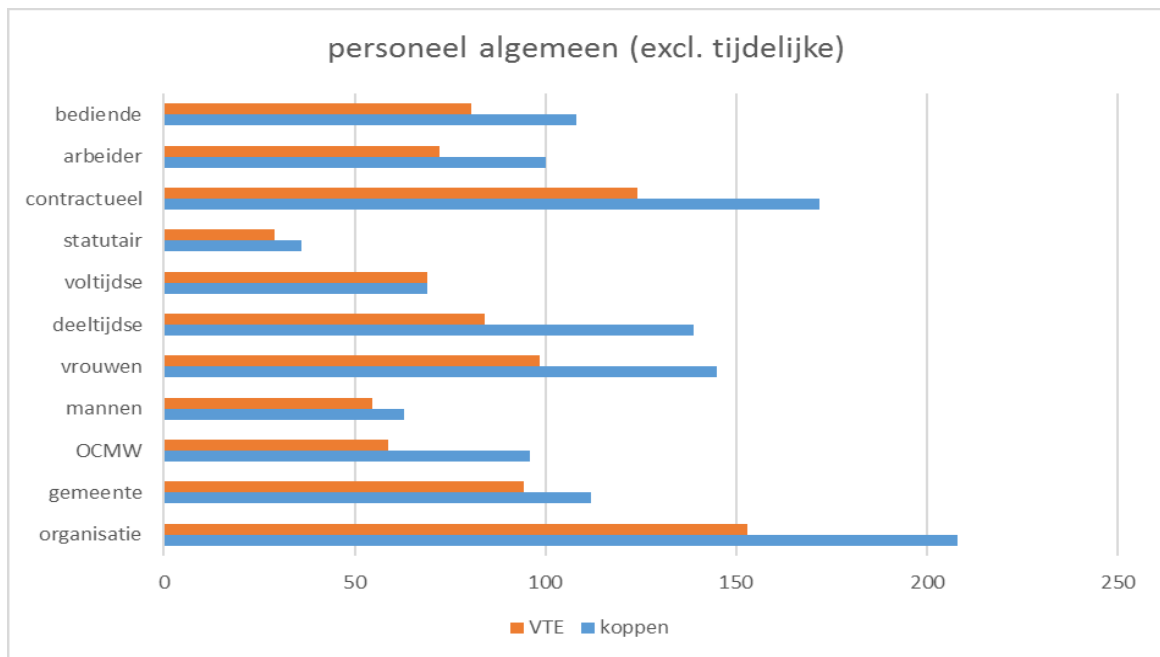
Het MAT stelt voor om twee maal per jaar met het college van burgemeester en schepenen te vergaderen waarbij de stand van zaken van de grote projecten wordt toegelicht.

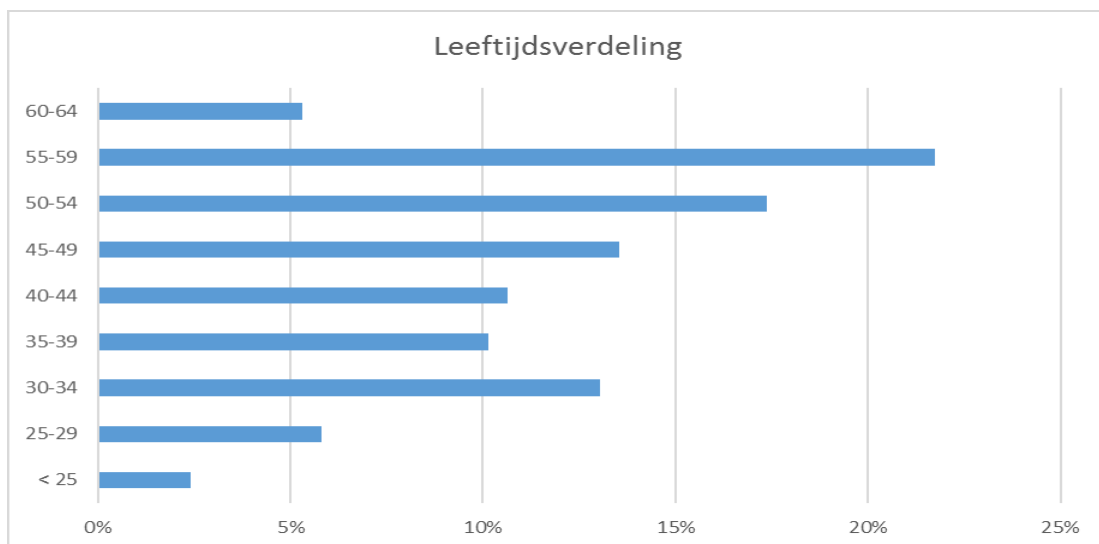
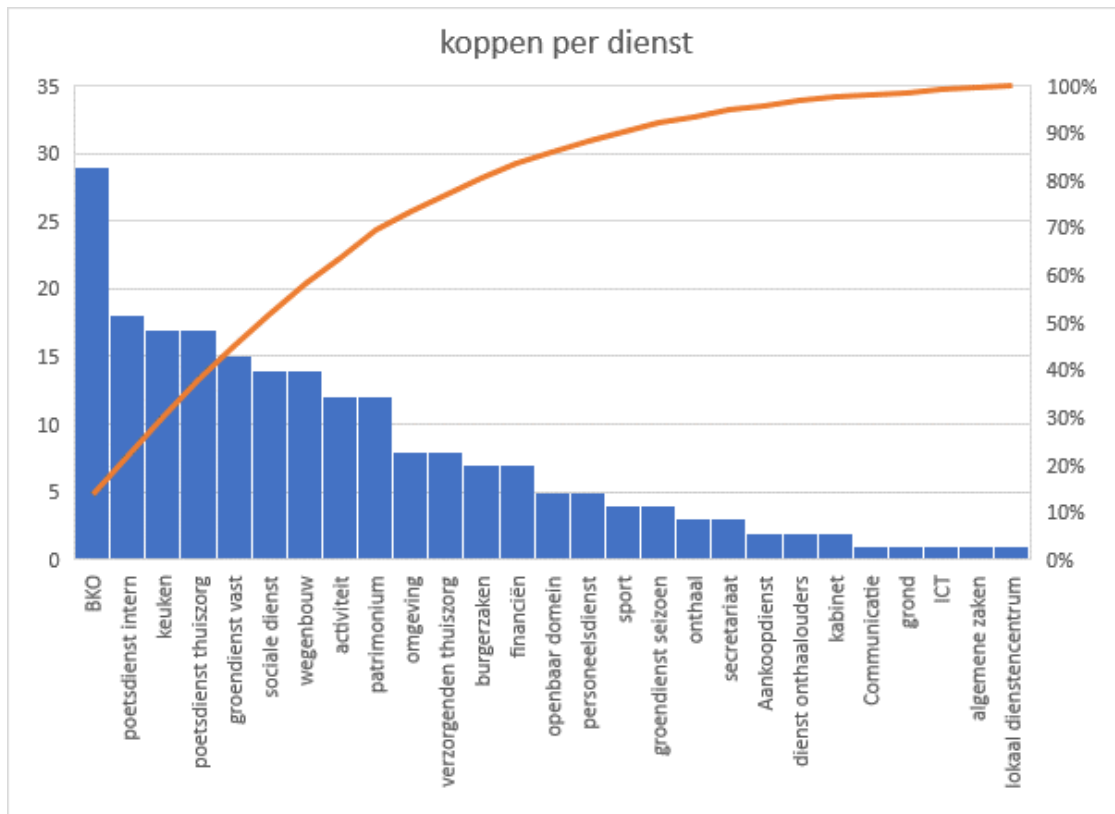
5.3 Personeel

5.3.1 Huidige situatie

Met de integratie van gemeente en OCMW zijn we verdubbeld in personeelsaantal. Ondertussen werken 223 (vaste en tijdelijke) personeelsleden aan een kwaliteitsvolle dienstverlening. De administratieve diensten (70-tal personeelsleden) bieden deze dienstverlening, sinds november 2017, aan vanuit het nieuwe gemeentehuis.

Ook het onderwijzend personeel van de 2 gemeentescholen maakt deel uit van ons personeelsbestand.





5.3.1.1 Aankoopdienst

Als organisatie hebben we er in 2018 voor gekozen om voor gemeente en OCMW een aankoopdienst op te richten. De dienst wordt bezet door 1 aankoper en 1 adjunct-aankoper. Voor onze organisatie geeft dit een meerwaarde op onderstaande vlakken.

- centraal beheer van de grotere aankopen en groepsaankopen
- centraal kennis en expertisepunt i.v.m. overheidsopdrachten
- organisatiebrede ondersteuning en ontlasten van de diensten
- juridisch correcte aankoopprocedures
- continuïteit bij afwezigheid van 1 van de 2 medewerkers
- uniform en organisatiebreed aankoopbeleid
- beleid en centraal beheer van de verzekeringen
- centraal beheer en opvolging van al de leverancierscontracten, huurcontracten (huur gemeentegebouwen, huur zendmasten, gebruiksovereenkomsten, ter beschikkingstellingen gemeentegronden), concessies en pacht

5.3.1.2 Integratie op vlak van HR van OCMW en gemeente

In de samenwerking van gemeente en OCMW hebben we al een hele weg afgelegd: gemeenschappelijk managementteam, gemeenschappelijke financiële- en personeelsdienst, gemeentehuis met centrale dienstverlening en aanstelling van een algemeen directeur, financieel directeur en adjunct-algemeendirecteur.

Voor de personeelsdienst betekende deze samenwerking de overgang naar een geïntegreerde personeelsdienst, een verdubbeling van de 'klanten' en aanzienlijke toename van de diversiteit in het personeelsbestand. Het herbekijken van onze werkwijzen was en is nog steeds aan de orde, waarbij de eerste stappen al gezet zijn:

- Implementatie van een centraal systeem voor een uniforme registratie en opvolging van arbeidstijd met een bewuste koppeling naar onze loonverwerking. Dit betekende een grote stap voorwaarts in het digitaliseren, automatiseren en uniform maken van één van onze grootste HR-processen.
- We hebben arbeidstijd binnen onze organisatie grondig herdacht. Voor de bedienden gingen we met ruime glijtijden tussen 7 u. en 22 u. naar een zeer flexibel systeem van arbeidstijd dat aansluit bij de noden van zowel de organisatie als de medewerkers. Onze medewerkers geven we veel autonomie in de verdeling van hun werk-privé balans. Door het voorzien van de nodige stamtijden (in verhouding tot de tewerkstellingsbreuken), afgestemd op de afspraken, garanderen we ook voor de burgers de dienstverlening. Dankzij het werken op afspraak kunnen onze medewerkers zowel tijdens hun front- als backoffice uren veel efficiënter werken in kwaliteit en kwantiteit.
Ook voor de diensten waar glijden (nog) niet mogelijk/aangewezen was, hebben we onze software ingezet ter ondersteuning van de medewerkers en leidinggevenden (bv. in de diensten met variabele uurroosters zoals zaalwachters en buitenschoolse kinderopvang waar veel flexibiliteit nodig is) en niet als onnodige ballast of controlemiddel. Zo moeten medewerkers met een vast uurrooster niet tikken.

5.3.1.3 Samenstelling personeelsdienst

1 deskundige personeel (werving & selectie, vorming, onthaal, exit, interne loopbanen, welzijn, personeelsbeleid, organisatiebeheersing, organisatieondersteuning, ...) voor de volledige nieuwe organisatie bleek al snel onvoldoende om ook op vlak van personeels- en organisatiebeleid de nodige ondersteuning te kunnen blijven geven.

De functie van sectorhoofd algemene zaken zal uitdoven (na het pensioen van de functiehouder). De taken (zakelijke rechten, verzekeringen en contracten (leveranciers, huur, concessies en pacht)) worden binnen de organisatie geheroriënteerd naar het beleidsdepartement Grond en de nieuwe aankoopdienst. In de plaats komt de functie van Beleidsmanager Interne zaken.

De personeelsdienst ziet er dan als volgt uit:

- Dossierbeheerders – 3 VTE
 - o loon- en personeelsadministratie
 - o administratieve ondersteuning beleidsdomein Interne zaken
- Deskundige personeel – 1 VTE
 - o werving en selectie
 - o vorming
 - o onthaal nieuwe medewerkers
 - o interne loopbanen
 - o welzijn
 - o uitstroom en exit
- Beleidsmanager interne zaken – 1 VTE
 - o personeelsbeleid
 - o organisatie ondersteuning en -beheersing
 - o beleidsmanager voor de diensten personeel, ICT, communicatie en aankoop

5.3.1.4 Werving & selectie

Jaarlijks hebben we een 18-tal selectieprocedures lopen, goed voor een 370-tal sollicitaties. Bovenop komen hier nog de vele kleinere selectieprocedures (vervanging van afwezigheden) waarvoor geen of verkorte selectie nodig is. We werken nu bijna 1 jaar met een nieuw formulier voor spontane sollicitaties op onze website. We ontvingen hiermee een 80-tal spontane sollicitaties.

Op een paar knelpuntfuncties na slagen we erin om vacatures vanaf de eerste ronde in te vullen:

- Kwalitatief. In zowel gemeente als OCMW werken competente medewerkers. Dit vertaalt zich ook in een kwaliteitsvolle dienstverlening.
- Medewerkers die nadien ook voor lange termijn in onze organisatie blijven (er is een eerder laag verloop in beide entiteiten).

De sollicitatieprocedure hebben we dankzij onze website al volledig kunnen digitaliseren via een elektronisch sollicitatieformulier, wat een aanzienlijke efficiëntiewinst is voor de personeelsdienst. Solliciteren per post bij bepaalde vacatures blijft mogelijk. De enkele vacatures die nog per post toekomen, voegen we dan handmatig toe.

Wij hebben er bewust voor gekozen om in onze organisatie niet in te zetten op puur sociale tewerkstelling (met uitzondering van artikel 60). Wij zijn van mening dat dit beter gebeurt via daartoe gespecialiseerde organisaties (bv. sociale werkplaatsen, werkervaringsprojecten) die ook naar bijvoorbeeld begeleiding toe over daartoe geschoold personeel beschikken. Wel ondersteunen we deze organisaties financieel of door middel van samenwerkingsakkoorden (bv. De Sprong).

5.3.2 Uitdagingen – klaar voor de toekomst

De overheid in het algemeen en ook onze organisatie specifiek gaan door een periode vol veranderingen: fusie van gemeente en OCMW, overdragen van bevoegdheden, reorganisaties, veranderende wetgeving,... De impact hiervan is duidelijk voelbaar voor de organisatie, medewerkers en hun werk. Deze veranderingen binnen en buiten de organisatie gebeuren sneller dan ooit. De rollen van medewerkers binnen 10 en 20 jaar zullen grondig verschillen van hun werk van vandaag. Dit alles zal een enorme impact hebben op alle gebieden van HR.

Onze nieuwe organisatie moet dus flexibel, wendbaar en innovatief kunnen inspelen op deze complexe ontwikkelingen. Dit in een context van budgettaire beperkingen en toenemende eisen van burgers voor kwaliteitsvolle diensten. De betrokkenheid en motivatie van de medewerkers zijn daarbij sleutelfactoren.

5.3.2.1 Personeelsplanning

Met behulp van een goed uitgedacht personeelsplan moeten we ervoor zorgen dat ons personeelsbestand in harmonie is met de doelstellingen van de organisatie. Het moet ons helpen om de juiste medewerkers op de juiste plaats op het juiste ogenblik in te zetten. Hierbij moeten we op zoek gaan naar mechanismen om ook de aspiraties van onze medewerkers mee te nemen in de belangen van onze organisatie.

5.3.2.2 Vorming

Gezien de complexe, veeleisende en snel veranderende werkomgeving is het blijvend ondersteunen en begeleiden van onze medewerkers van cruciaal belang. Op die manier kunnen we een kwaliteitsvolle dienstverlening blijven aanbieden en inspelen op de toekomstige uitdagingen. Het uitwerken van een vormingsbeleid staat hiervoor op het programma. Hierbij hebben we ook oog voor nieuwe leerstijlen en kennisdeling.

5.3.2.3 Onthaal

Het activeren van nieuwe medewerkers en betekenis geven aan hun rol is een belangrijke component geworden in het creëren van een 'future-proof' personeelsbestand. Het uitwerken van een uniform onthaaltraject voor gemeente en OCMW staat hiervoor op de planning. Zo kan bv. het systematisch opvolgen van eerste indrukken ons een beeld geven van de mate waarin deze nadien overeenkomen met de realiteit.

5.3.2.4 Vergrijzing personeelsbestand, langer werken

27% van onze personeelsleden is 55-plusser. Tussen 2021 en 2026 zal 22% van onze medewerkers de organisatie verlaten. Dit zal de impact hebben en acties vereisen op vlak van:

- duurzaam inzetten van medewerkers tot aan hun pensioen
- overdracht van kennis en ervaring
- werving en selectie
- opleiding

Door de vergrijzing zijn er voor 100 potentiële uitstromers maar 82 potentiële instromers. Daarnaast hebben we ook verschillende knelpuntfuncties in onze organisatie:

- technische profielen
- stedenbouw
- ICT
- begeleid(st)ers buitenschoolse kinderopvang
- poetshulpen thuiszorg
- ...

Het aantrekken en behouden van talent wordt dus nog belangrijker:

- belangrijk om in te zetten op employer branding.
- duidelijk formuleren waar je voor staat als werkgever en dit ook uitdragen binnen en buiten de organisatie
- medewerkers centraal plaatsen en inzetten op hun talenten.

5.3.2.5 De werknemer

De samenleving waarin we werken is bijzonder veeleisend. Dit brengt ook in lokale besturen steeds meer stressfactoren met zich mee. Als organisatie hebben we de verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers duurzaam kunnen functioneren en presteren.

Daarnaast moeten we voor heel onze medewerkersgroep blijven inzetten op voldoende aantrekkelijke voordelen, zowel in geldelijke (bv. correcte verloning, extralegale voordelen, cafetaria plannen,...) als niet-geldelijke vorm (bv. goede werk-privébalans).

Binnen onze organisatie is een goede samenwerking cruciaal.

5.3.2.6 Cultuur

Een grote uitdaging voor een fusie organisatie is de evolutie naar één gedragen organisatiecultuur en gemeenschappelijke kernwaarden die leven. Onze leidinggevenden spelen een belangrijke rol om onze medewerkers in de juiste richting door deze veranderingen te loodsen.

Eén van deze veranderingen is om het dienst overschrijdend samenwerken in onze cultuur in te bedden. Samenwerken over diensten heen geeft immers veel ruimere dienstverleningsmogelijkheden dan ieder op zich.

Ook transparantie en de stem van de medewerker zijn belangrijk. Het opzetten van een gemeenschappelijke tool om op regelmatige basis feedback van de medewerkers te verzamelen, is dus aangewezen. Op deze manier kunnen we de impact van onze acties en de kwaliteit van de werkomgeving opvolgen. Ook voor de medewerkers zelf geeft het een belangrijk gevoel van betrokkenheid en erkenning wetende dat hun mening er toe doet.

AANBEVELING nr. 13

Blijven inzetten en middelen vrijmaken voor netwerking, teambuilding en sociale activiteiten blijft belangrijk. Het zijn net deze activiteiten die een boost geven aan onze medewerkerservaring en contacten binnen de organisatie versterken. We pleiten voor een voortzetting van activiteiten zoals het jaarlijkse personeelsfeest en de jaarlijkse personeelsdag onder welke vorm ook. Andere en eventueel nieuwe activiteiten/initiatieven (zowel per organisatie als per dienst) om de groepsgeest en teamspirit te bevorderen, worden door het bestuur positief bejegend.

5.3.2.7 Operationele impact van HR

5.3.2.7.1 Digitalisering

De wereld en onze organisatie zijn volop aan het digitaliseren. Ook voor een personeelsdienst kan dit een meerwaarde opleveren waardoor we niet mogen achterblijven in dit verhaal. We streven ernaar om alle aspecten van het beheer van het personeelsbeleid te integreren in 1 flexibele digitale toepassing bv.:

- digitaal personeelsdossier
- organogram
- kostenbeheer
- rekrutering
- talent management
- performance management
- opleidingenbeheer
- rapportering
- wie is wie

- wan- en afwezigheidsbeheer
- integratie payroll
- planningen

Een dergelijk platform geeft ons als personeelsdienst de ruimte om meer te kunnen inzetten op onze strategische, ondersteunde en expert rol. Dankzij een geïntegreerd digitaal platform kunnen we sneller en eenvoudiger over meer data beschikken. Data op basis waarvan we concrete verbeteradviezen kunnen uitbrengen. De aanvankelijke vrees voor het feit dat toenemende automatisering en robotisering tot massaal jobverlies (meer dan 40%!) zouden leiden is ondertussen door experts fel bijgestuurd. Slechts 10% van de huidige jobs zou sneuvelen en allicht komen er nieuwe jobs voor in de plaats²⁴. Uiteraard zal de toenemende digitalisering wel inhoudelijk een sterke impact hebben op jobs en leren binnen de organisatie. Het is dus erg belangrijk dat onze medewerkers blijven in de digitalisering (met de nodige inzet op opleiding) en dat we hier ook rekening mee houden bij de aanwerving van nieuwe medewerkers.

5.3.2.7.2 Interne controle – organisatiebeheersingssysteem: what's in a name?

De vroegere interne controle wordt nu officieel omgevormd tot een organisatiebeheersingssysteem⁽²⁵⁾ dat wordt vastgesteld door de algemeen directeur na overleg met het managementteam. Nieuw is dat hierover moet gerapporteerd worden voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Binnen Laakdal is hier al een startschot voor gegeven, maar er is nog veel werk voor de boeg. Vooral het bundelen van diverse maatregelen, procedures en controlemechanismen tot één overzichtelijk organisatiebeheersingssysteem vergt nog een inspanning. Aligneren op de nieuwe leidraad die door de Vlaamse Auditdienst is uitgewerkt, lijkt hier de oplossing. Er moet in ieder geval zo snel mogelijk werk gemaakt worden van een nieuw / aangepast kader inzake organisatiebeheersing.

Als organisatie is het belangrijk dat we beschikken over een gestructureerde aanpak van organisatiebeheersing, waarmee we volgende zaken kunnen opvolgen:

- bereiken van de doelstellingen
- naleven van wetgeving en procedures
- beschikbaarheid van betrouwbare financiële en beheersinformatie
- efficiënt en economisch gebruik van middelen
- bescherming van activa
- voorkomen van fraude

5.3.2.7.3 Statutairen en contractuelen

Binnen gemeente en OCMW werken zowel statutairen (vastbenoemden) als contractuelen. Hoewel de verschillen tussen beide categorieën zo veel mogelijk zijn weggewerkt en nog steeds worden

²⁴ Carl Benedikt Frey & Michael Osboren (2013): The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin School

²⁵ Artikel 218 DLB: "Het OBS bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt georganiseerd, met inbegrip van de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn, en de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn. Het organisatiebeheersingssysteem beantwoordt minstens aan het principe van functiescheiding waar mogelijk en is verenigbaar met de continuïteit van de werking van de gemeentelijke diensten.

weggewerkt, blijven er consequenties verbonden aan het respectievelijke statuut voor zowel de medewerkers als de organisatie (responsabiliseringsbijdrage). In die zin vinden we het opportuun een beleidsvisie uit te werken rond contractuele / statutaire tewerkstelling met de gevolgen op lange en korte termijn voor zowel de organisatie als de medewerkers.

AANBEVELING nr. 14

Bij aanvang van een nieuwe legislatuur is het aangewezen om de voor- en nadelen op korte en lange termijn van de huidige aanpak opnieuw op te maken en kritisch te bekijken. Hierbij moeten we rekening houden met zowel het standpunt van de organisatie als dat van de medewerkers (wat zijn nog de voordelen van een vaste benoeming, is een vaste benoeming nog aantrekkelijk).

5.3.2.7.4 Personeelsaangelegenheden: het leed geleden, de strijd gestreden?

De hoofdelijke integratie is sinds 1 april 2018 een feit. Op het personeelsvlak zullen vele dingen op elkaar moeten afgestemd worden en doen er zich fundamentele wijzigingen voor. Veel tijd en werk zal nu gaan naar de afstemming van al deze HR-processen. Het is uiteraard in dit memorandum niet mogelijk alles mee te geven en we beperken ons tot enkele belangrijke aandachtspunten.

Functieclassificatie

Belangrijk is de oefening die moet gebeuren om de functiebeschrijvingen, -groepen en -families van beide entiteiten op elkaar af te stemmen. Dit wordt een moeilijke oefening met mogelijk financiële consequenties, maar naar de toekomst essentieel. Gemeente en OCMW samen zijn goed voor een 70-tal verschillende functies. Afstemming is nodig omwille van verschillende redenen:

- De laatste jaren waren er sterke wijzigingen in taken en verantwoordelijkheden van verschillende functies.
- Functies in beide organisaties zijn niet op eenzelfde manier beschreven bv. wat 'diensthoofd' is binnen het OCMW heeft een andere betekenis binnen de gemeente.
- Functies in beide organisaties worden niet op eenzelfde manier verloned.
- We krijgen vragen vanuit de medewerkers bv. 'kan mijn functie op niveau D ipv E'.
- We streven naar een functieclassificatie op basis van een objectieve methodiek en in samenspraak (functiehouders, leidinggevende, management,...).
- We hebben aandacht voor rollen en verantwoordelijkheden. Rollen die bij voorkeur ook dienstoverschrijdend zijn i.p.v. puur (dienstgebonden) taken en functies en we maken de koppeling naar vernieuwde functiebeschrijvingen.

Waarderen

De evaluatie van het personeel is door het DLB ook gewijzigd. In artikel 194 staat nu enkel vermeld dat personeelsleden recht hebben op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren; evaluatie op zich wordt facultatief. Het managementteam is in ieder geval in samenwerking met de personeelsdienst bezig heel het evaluatiegebeuren om te vormen naar modern performantiemanagement. We kiezen er heel bewust voor om af te stappen van het huidige rigide evaluatiesysteem en over te gaan naar een flexibeler systeem met aandacht voor:

- permanente en open feedback in real time (op het ogenblik dat het er toe doet) versus na 2 jaar ter sprake brengen en beoordelen
- alternatieve feedback vormen bv. ook van collega's i.p.v. enkel van de leidinggevende
- koppelen van medewerkers performantie (individuele doelen) aan organisatiedoelstellingen
- herkennen en benutten van talenten
- de diversiteit in taken en verantwoordelijkheden
- link met de andere HR-domeinen (instroom, doorstroom, vorming, beloning,...)
- goede ondersteuning en begeleiding van de leidinggevende
- praktische en gebruiksvriendelijke tools

Andere

Ook andere personeelsaangelegenheden moeten op elkaar worden afgestemd. Een enorme oefening die nog veel energie en tijd van HR en betrokken medewerkers.

- werving en selectie (bv. dezelfde bevoegdheden voor de beleidsorganen inzake aanstelling en ontslag in beide organisaties)
- arbeidsreglement
- rechtspositieregeling
- welzijn op het werk (EHBO, agressieprotocol, er-welzijn op het werk,...)
- vormingsbeleid
- onthaal en exit
- deontologische code
- personeelstevredenheid
- leidinggeven in onze organisatie
- interne loopbanen
- talentmanagement

Ultieme doelstelling is uiteraard om na de feitelijke integratie het personeel van gemeente en OCMW dezelfde kansen te geven, maar ook dezelfde rechten en plichten naar loopbaanbeleid toe.

5.3.3 Aanbevelingen

5.3.3.1 Voldoende en deskundig personeel

Om een blijvende kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen aanbieden zijn voldoende financiële middelen én een gekwalificeerd personeelsbestand noodzakelijk.

We vinden het belangrijk om op gestructureerde wijze deze kwalificaties (competenties en talenten) van onze medewerkers in kaart te brengen. Eens in kaart moeten we deze optimaal benutten en inzetten waar nodig. Hierbij moeten we organisatiebreed denken en niet louter naar de eigen huidige functie kijken.

We werken in onze organisatie momenteel met heel wat vrijwilligers, wijkwerkers, mensen met een beperking, artikel 60 e.d. Er blijven ook vandaag nog voldoende vaak eenvoudige taken die we zinvol kunnen uitbesteden aan deze medewerkers.

AANBEVELING nr. 15

We streven naar een verantwoord evenwicht tussen deskundig personeel en vrijwillig personeel, zodat we een blijvende moderne kwaliteitsvolle dienstverlening kunnen aanbieden. De juiste taken voor de juiste profielen.

5.3.3.2 Objectieve aanstellingen

AANBEVELING nr. 16

Wij vragen om op de ingeslagen weg van professionele en objectieve aanstellingen op basis van examens verder te gaan.

Politici komen niet tussen in de examens of examenprocedure, maar laten dit over aan een (externe) selectiecommissie. De resultaten van de selectiecommissie worden gerespecteerd. Er wordt steeds geopteerd voor de meest competente kandidaat; andere overwegingen worden niet meegenomen.

5.3.3.3 Delegeren waar aangewezen

AANBEVELING nr. 17

Waar mogelijk en aangewezen willen we zoveel mogelijk gebruik maken van de delegatiebevoegdheden voor uitvoering van het beleid.

Verantwoordelijkheden leggen waar ze naar efficiëntie en effectiviteit het best thuishoren maakt dat we ook personeelsdossiers sneller en vlotter kunnen afhandelen. Een voorbeeld hiervan is een personeelsplan: de goedkeuring door het schepencollege en de invulling bevoegdheid van de algemeen directeur.

AANBEVELING nr. 18

Daarnaast bevelen we ook sterk aan om de bevoegdheden i.v.m. personeelsaangelegenheden in beide besturen op elkaar af te stemmen.

5.3.3.4 Personeel koppelen aan beleid

AANBEVELING nr. 19

We vragen om bij iedere beleidsbeslissing op voorhand stil te staan bij de impact op vlak van personeel.

Zo zijn aan de uitbreiding van ons patrimonium kosten verbonden aan exploitatie (bv. uitbreiding poetsuren). Kosten die op voorhand mee moeten worden ingecalculeerd. Hetzelfde bij toezegging van projecten. Zonder voldoende menselijk kapitaal zal de uitvoering weinig kans van slagen hebben.

5.3.3.5 Financiële middelen

AANBEVELING nr. 20

We vragen voldoende (financiële) middelen en volledige steun van het bestuur om blijvend in te zetten op een kwaliteitsvol personeelsbeleid en personeelsbestand.

5.3.3.6 Eenheid van leiding

Management en bestuur hanteren een eenduidige visie op het personeelsbeleid en handelen hier in de praktijk ook naar.

5.3.3.7 Vermoeden van onschuld

AANBEVELING nr. 21

Het MAT vraagt om geen (publieke) hetze te starten tegenover personeel, vooraleer de eventuele laakbare 'feiten' zijn onderzocht.

Ook onder het personeel geldt dat iedereen onschuldig is tot het tegendeel is bewezen. Individuele schepenen stellen ook zelf geen onderzoeken in, maar laten dit over aan de algemeen directeur die hierover rapporteert aan het college.

5.4 ICT

5.4.1 Huidige situatie

Wat ICT betreft telt onze organisatie een 120 à 130-tal gebruikers, verspreid over 11 locaties (het gemeentehuis, de werkplaats/het magazijn, de BKO's in Eindhout, Vorst-Meerlaar en Veerle, de sporthal, de centrale keuken, het lokaal dienstencentrum en de 3 gemeentelijke basisscholen). Deze locaties zijn onderling verbonden via het glasvezel- en kabelnetwerk van Infrax.

Recente uitdagingen zijn het moderniseren van de infrastructuur & software: tussen 2015 en 2017 is zowat alle hardware (op printers na) vervangen en werden een aantal programma's vervangen of geüpdatet.

Bij het vervangen van de servers is er voor gekozen om lokaal te blijven werken in tegenstelling tot het werken in de cloud bij een van onze klassieke leveranciers voornamelijk omwille van het kostenplaatje. Hoewel we dit meestal niet de voorrang geven op gebruiksgemak of efficiëntie, was de kost voor het werken in de cloud destijds dermate hoog dat we dit niet konden verantwoorden. Er is toen gekozen voor het opzetten van een voldoende flexibele serverinfrastructuur waarbij de diverse individuele componenten (geheugen, harde schijven, processoren, ...) vlot kunnen vervangen en geüpgraded worden om zo een totale 'rip & replace' (de oude server volledig vervangen) te vermijden.

De volledige netwerkinfrastructuur werd vervangen om alle locaties te kunnen koppelen en over te stappen van diverse individuele aansluitingen naar 1 abonnement (bij Infrax – Infra-x-net) wat ons toeliet om 30% kosten te besparen op telecom en alle locaties gebruik te laten maken van onze serverinfrastructuur (hergebruiken van programma's, toegang tot netwerkschijven, gecentraliseerd beheer, ...).

Er was de integratie van het OCMW en de gemeente: het integreren van beide emailservers, mappen- en bestandsstructuur van het OCMW overhevelen en integreren met die van de gemeente (om praktische redenen: minder administratief personeel/gebruikers, minder bestanden, ... bij het OCMW dan bij de gemeente), alle software overhevelen naar onze servers en stilaan de manier van werken in beide organisaties (op vlak van ICT) op elkaar afstemmen.

De grootste logistieke uitdaging was het inplannen en in gebruik nemen van het nieuwe gemeentehuis: er moest een volledig nieuw netwerk worden aangelegd (fysiek aanleggen van bekabeling in de muren werd door de aannemer gedaan, het bekabelen van de kantoren zelf werd door ons gedaan), de servers moesten worden verhuisd, alle verbindingen naar de buitenlocaties moesten opnieuw worden opgezet, 80+ werkposten moesten worden ingericht, ... op een kleine 4 à 5 weken (door vertragingen bij de bouw konden we pas feitelijk beginnen met de inrichting vanaf de eerste helft van oktober, terwijl het gebouw al zou gebruikt worden vanaf midden november). Dit terwijl het gemeentehuis en OCMW uiteraard gewoon verder bleven werken.

Tot begin 2018 maakte ook het dagcentrum Vogelzang deel uit van ons werkgebied, maar sinds de overgang van het dagcentrum naar het EEPOS is de situatie veranderd. Er moet nog worden uitgeklaard met het stadsbestuur van Geel (het OCMW van Geel is de andere aandeelhouder in het EEPOS naast het OCMW van Laakdal) wie juist welke taken voor haar rekening zal nemen.

Naar de scholen toe bieden we voorlopig enkel ondersteuning op gebied van netwerk – verbinding , firewall & wifi – en zorgen de plaatselijke ICT coördinatoren (zowel in Eindhout als in Veerle part-timers) voor de rest (pc's, software, ...). Zij zijn zelf wel vragende partij voor meer ondersteuning zodat de ICT-coördinatoren hun taken meer op het educatieve kunnen richten.

5.4.2 Uitdagingen

ICT binnen een gemeentebestuur is zeer divers en Laakdal is daar geen uitzondering op. Je hebt de standaard kantoorsoftware en –apparatuur (pc's & printers, Word, Excel) maar eveneens zeer gespecialiseerde hard- en software voor het afleveren van allerhande vergunningen & producten als eID's en internationale paspoorten. Om die producten af te leveren moeten er verbindingen allerhande worden opgezet via evenveel technologieën als we koppelingen hebben – de Vlaamse en federale overheid en zijn partners zijn hier allesbehalve eenduidig in geweest, al proberen ze nu via het MAGDA platform hier eindelijk één lijn in te trekken.

We zijn als organisatie dan ook zeer afhankelijk van de goede werking van FedICT, het rijksregister, CRAB, RSZ en Infrac (voor infraGIS). Door de vaak trage communicatie van deze externe partijen is het bij problemen ook niet altijd direct duidelijk waar de fout juist zit – is er intern iets fout gegaan of vast gelopen, zit het probleem bij Infrac (als telecomleverancier) of zit de fout aan de andere kant van de lijn. Intussen zitten er aan de loketten mensen te wachten die (begrijpelijk) geen boodschap hebben aan waar de fout juist zit – zij zijn immers op een van hun (vaak weinige) vrije momenten naar ons gekomen en kunnen dan niet verder geholpen worden.

De software en diensten waarvan we gebruik maken, worden geleverd door een handvol spelers op de Belgische markt – het zeer typische karakter van deze producten en de mate waarvan ze afhankelijk zijn van constant evoluerende regionale & federale wetgeving maakt dat internationale spelers amper aan bod komen – die onderling ook vaak een moeilijke of moeizame relatie onderhouden. We blijven ook verder kijken waar het voor onze gebruikers gemakkelijker en vlotter kan.

5.4.3 Aanbevelingen

Ook de volgende legislatuur kunnen er nog grote stappen worden gezet op vlak van efficiëntie en duurzaam werken:

5.4.3.1 Verdere digitalisering van de administratie

AANBEVELING nr. 22

We gaan verder met de digitalisering van de backoffice en werken papierstromen zo veel mogelijk weg.

De eerste stappen zijn deze legislatuur gezet met het digitaliseren van de postregistratie en -verwerking. Digitaal vergaderen wordt met de start van de nieuwe legislatuur grondig vernieuwd & uitgebreid. De stap hierna is digitaal dossierbeheer waarbij zo veel mogelijk papieren formulieren (voor intern gebruik) zullen worden weggewerkt wat tot efficiënter en vlotter werken leidt. De software zal ook worden gekoppeld (via MAGDA) aan het rijksregister & diverse kruispuntdatabanken om er voor te zorgen dat we met unieke en authentieke gegevens kunnen werken en we niet langer moeten sukkelan met net-niet-identieke lijstjes met contactgegevens (die dan toch weer net niet helemaal correct blijken te zijn) verspreid over de ganse organisatie.

AANBEVELING nr. 23

We ondertekenen zo veel mogelijk stukken digitaal, zeker die voor intern gebruik.

Digitaal tekenen, zeker op een cloudplatform, zorgt ervoor dat het 'ambachtelijke' rondragen van signataires met bijhorend tijdsverlies tot het verleden behoort. Sneller brieven, aanvragen, dossiers, ... afwerken en daardoor korter op de bal spelen maar ook het verminderen van onze papierconsumptie is het doel.

AANBEVELING nr. 24

We gaan naast de verkavelingsvergunningen en –dossiers ook bouwvergunningen, dossiers van burgerzaken en de sociale dienst digitaliseren.

Digitaliseren van onze papierberg: in 2017 hebben we een eerste (noodzakelijke) stap gezet door het inscannen van verkavelingsvergunningen en –dossiers en naar einde 2018, begin 2019 gaan we hierin verder door de bouwvergunningen in te scannen. Op termijn zullen we ook de dossiers van burgerzaken en de sociale dienst digitaliseren. Zo maken we een pak informatie vlot beschikbaar voor de eigen administratie (en eventueel derden, bv. heemkundige kringen en personen die genealogisch onderzoek doen) en kunnen we verdere investeringen in opslagruimte tot een minimum herleiden.

AANBEVELING nr. 25

We voeren een digitaal archief in.

Door de Vlaamse overheid werd recent een memorandum verspreid over de uitbouw van een e-depot, wat we van kortbij zullen volgen i.s.m. onze (intergemeentelijke) archivaris. Los daarvan moeten we ook kijken naar een voorlopige opslagruimte voor te archiveren bestanden, dit naar analogie met de manier waarop we papieren stukken voorbereiden om te archiveren. De diensten steken alles in dozen en inventariseren deze, maar het effectief archiveren gebeurt door de archivaris.

5.4.3.2 Digitalisering van de buitendiensten

AANBEVELING nr. 26

We willen inzetten op het digitaliseren van de buitendiensten.

Momenteel werken we met planningssoftware (3P) waarin de 4 ploegbazen de planning van hun diverse ploegen en teams organiseren. Via dagelijkse vergaderingen en afgedrukte werkbons wordt deze planning dan verspreid onder het (technisch) personeel. Afgetekende werkbons moeten nadien door de ploegbazen terug in 3P worden afgevinkt. Indien de ploegen op het terrein hun werkbons digitaal zouden kunnen raadplegen en afvinken, zouden we een pak efficiënter kunnen werken. De kosten voor de nodige apparatuur en telecomverbindingen verdienen zich terug aan het beperken van dubbel werk en vermijden van vergaderingen. Bovendien biedt het ons ook terug een mogelijkheid om te werken aan de integratie tussen binnen- en buitendiensten (denk aan bv. publicatie van informatie via intranet & e-mail), iets wat nu vaak wordt ervaren als een gebied waarin we tekort schieten.

5.4.3.3 Digitale dienstverlening voor burgers

AANBEVELING nr. 27

We willen inzetten op de digitale dienstverlening voor burgers.

We moeten de burger - klant - zoveel mogelijk op een voetstuk plaatsen en het hen zo makkelijk mogelijk maken. De digitale wereld komt als een pletwals over ons heen; de disruptie op dit vlak wordt het nieuwe normaal. Een vleugje digitalisering over onze organisatie strooien zal niet voldoende zijn. De digitale generatie Z komt straks in contact met de gemeente en wil dit op zijn manier doen. Deze burger zal snel andere behoeften en verwachtingen hebben dan een bezoek aan het loket van een gemeentehuis of een eenvoudig telefoontje. We moeten onze visie over dienstverlening hierop voortdurend scherpstellen. Voor de groep burgers die niet mee (kunnen) zijn, moeten we innovatief verder op zoek gaan om een alternatieve, optimale dienstverlening te garanderen.

5.4.3.4 Integratie van 'OCMW- en gemeentesoftware'

AANBEVELING nr. 28

We willen verder inzetten op de integratie tussen OCMW- en gemeentesoftware.

We zijn hiermee begonnen in 2015, maar we gebruiken in beide besturen nog steeds veel software 'dubbel' d.w.z. het gemeentebestuur heeft een onderhoudsovereenkomst voor software X en het OCMW heeft ook een onderhoudsovereenkomst voor dezelfde software. Door deze contracten zoveel mogelijk te laten samenvoegen kunnen winsten worden geboekt op vlak van kosten en onderhoud. Ook voor de gebruikers in de ondersteunende diensten (bv. financiële dienst) werkt het eenvoudiger in 1 pakket dan dezelfde handelingen in 2 pakketten te moeten uitvoeren. Veelal van toepassing voor de ondersteunende diensten, maar ook voor pakketten die door de ganse organisatie worden gebruikt (bv notulering/digitaal vergaderen).

5.4.3.5 Gebruiksgemak, kostefficiëntie en duurzaamheid hardware.

AANBEVELING nr. 29

We willen blijven streven naar een optimale balans tussen gebruiksgemak, kostefficiëntie en duurzaamheid op vlak van hardware.

We kunnen moeilijk elke gebruiker een laptop geven, net zomin we elke gebruiker kunnen dwingen te werken met een terminal pc/thin client. In functie van gebruik & de dagelijkse inhoud van zijn/haar werk moet worden gekeken naar welke apparatuur voor welke profielen het beste zou werken, in plaats van op basis van functie & niveau (A/B/C/D niveau, leidinggevend of niet, diensthoofd of niet, ...). Als bv. een tablet of converteerbare laptop in een bepaalde job zijn voordelen kan hebben, mogen we niet terugschrikken hierin te investeren en in degelijk materiaal te investeren. De vergelijking iPhone/goedkope smartphones gaat meestal voor andere hardware ook op: de iPhone kost vaak dubbel zoveel als een andere smartphone, maar gaat ook dubbel zo lang mee, zo niet langer. De initiële investering is hoger, maar het toestel gaat langer mee en de uiteindelijke totale kost is gelijk, zo niet lager.

5.4.3.6 Informatieveiligheid

AANBEVELING nr. 30

Naast het louter technische ICT-gebeuren, moet er ook verder worden ingezet op informatieveiligheid en de nodige bewustmaking bij alle medewerkers van het bestuur omtrent de verwerking van persoonsgegevens.

Sinds de effectieve start van de GDPR op 25 mei jl. staan er stevige boetes op het verkeerd omgaan met persoonsgegevens – gegevens die nagenoeg in de ganse organisatie (inclusief buitendiensten – denk maar aan contactgegevens op werkbons, contactgegevens van ouders in de BKO's, ...) behandeld worden. Om in orde te zijn met de wetgeving, zowel Belgisch als Europees, werd Jef Van Beylen (Welzijnzorg Kempen) aangesteld als (extern) informatieveiligheidsconsulent (voor gemeente & OCMW) en werd Jef Reynders aangesteld als (intern) informatieveiligheidsconsulent & functionaris voor gegevensbescherming/DPO (Data Protection Officer). Samen volgen zij alle interne en externe vragen (dus zowel van collega's als van burgers en derden) op in verband met privacy, gebruik van persoonsgegevens en procedurele & operationele veiligheid van ons netwerk en de daarop bewaarde gegevens.

5.5 Communicatie

5.5.1 Huidige situatie - een grote inhaalbeweging

5.5.1.1 Facts & figures

Om te starten enkele facts & figures uit de Gemeentemonitor 2018²⁶. We willen hier de kanttekening bij maken dat deze bevraging liep tussen maart en begin juni 2017, dus eigenlijk voor de hieronder beschreven verbeteringsinitiatieven. We zien dan ook uit naar de Gemeentemonitor 2019 met statistieken waaruit hopelijk blijkt dat onze verbetertrajecten tot nog betere resultaten hebben geleid.

- 76% van de inwoners van Laakdal voelt zich voldoende geïnformeerd **over de activiteiten**, in en door de gemeente (t.o.v. 78% Vlaams gewest)
- 68% van de inwoners voelt zich voldoende geïnformeerd **over de initiatieven**, in en door de gemeente (t.o.v. 66% Vlaams gewest)
- 48% van de inwoners voelt zich voldoende geïnformeerd **over de beslissingen**, in en door de gemeente (t.o.v. 48% Vlaams gewest)
- 60% van de inwoners is tevreden is over **de digitale dienstverlening** in de gemeente (t.o.v. 65% Vlaams gewest)
- 47% van de inwoners vindt dat het gemeentebestuur **voldoende inspanningen** doet om bewoners bij veranderingen in hun gemeente te betrekken (t.o.v. 47% Vlaams gewest)
- 47% van de inwoners vindt dat het gemeentebestuur **op een goede manier omspringt met de vragen** van de inwoners (t.o.v. 46% Vlaams gewest)
- 43% gebruikten in 2015 het internet om info van de overheid te krijgen (t.o.v. 25% in 2008)²⁷.

5.5.1.2 Communicatie met de inwoners

De afgelopen jaren werd er een inhaalbeweging gedaan naar een doeltreffendere communicatie naar alle inwoners van Laakdal. Dat was nodig, vooral naar aanleiding van de integratie van gemeente en OCMW, de verhuis naar het nieuwe gemeentehuis en de grote omschakeling naar dienstverlening op afspraak.

Hét ideale moment om de communicatie kritisch onder de loep te nemen en dingen te veranderen en verbeteren.

Zo werd de huisstijl opgefrist, lanceerden we een minicampagne over dienstverlening op afspraak, kreeg het gemeentelijk magazine een volledige make-over incl. nieuwe naam (Laakdal Leeft) en lanceerden we een nieuwe website. Daarnaast zetten we fors in op het verder uitbouwen van het voorlopig enige social media kanaal, de Facebookpagina's. De algemene van de gemeente in het bijzonder maar daarnaast ook de doelgroepgerichte Facebookpagina's van sport en jeugd. Het aantal volgers van de gemeentelijke

²⁶ <http://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/docs/GM-Laakdal.pdf>

²⁷ <http://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/MEDICTHETP008.xlsx>

Facebookpagina steeg van 897 volgers in januari 2017 tot 1.909 volgers half augustus 2018, en dit zonder te adverteren, enkel door een inhoudelijke investering, een organische groei dus.

We mogen echter niet vergeten dat er nog altijd heel wat inwoners niet online zijn en blijven daarom investeren in huis-aan-huis communicatie over bijvoorbeeld werken, de infoborden in de deeldorpen, het gemeentelijk magazine, enz.

We willen alle communicatie laten vertrekken vanuit de noden van de inwoners, wat zij willen weten (outside-in in plaats van inside-out), niet persé wat alle diensten of politici willen vertellen. De eerste vraag die we bij alle voorstellen voor content stellen is: Wat heeft de burger aan deze informatie?

We kiezen er bewust voor om aan te tonen via projecten en interviews met betrokkenen welke beslissingen het bestuur nam en welke daaruit volgende acties de diensten uitvoerden. Al deze informatie brengen we altijd met een Laakdalse toets en we zetten mensen en verhalen centraal.

5.5.1.3 Communicatie met de collega's

Er was niet alleen nood aan een inhaalbeweging op het vlak van externe communicatie. Ook op het vlak van interne communicatie zaten we niet stil. Want verandering vraagt om communicatie. We organiseerden infosessies in verband met de reorganisatie en verhuis, stelden verhuiscoaches aan, verspreidden een digitale interne nieuwsbrief, installeerden een werkgroep voor een vlottere integratie van de OCMW- en gemeentelijke diensten, gaven het personeelsmagazine een make-over enz. Momenteel staat een nieuw intranet in de kinderschoenen.

Nu de gemeentelijke administratieve en OCMW-diensten verhuisd zijn naar één gebouw, weten we beter waar de andere diensten mee bezig zijn en zien we ook meer en meer raakvlakken, mogelijkheden om samen te werken.

Uitdaging blijft om de buitendiensten nog meer te betrekken door de communicatie met hen nog verder uit te bouwen.

5.5.2 Mee met de toekomst – uitdagingen & tendensen

5.5.2.1 Inclusieve communicatie

Op vlak van communicatie is de integratie van de OCMW- en de gemeentelijke diensten een goede zaak. De gemeente is sterk in digitale en gedrukte communicatie terwijl het OCMW veel ervaring heeft in persoonlijke, mondelinge communicatie met kwetsbare groepen en een lokaal netwerk van intermediairs. Deze bundeling van de expertise van gemeente en OCMW maakt ons sterker in inclusieve communicatie.

AANBEVELING nr. 31

We willen relevante informatie - of het nu gemeente of OCMW-materie is - bij die doelgroep krijgen die er nood aan heeft. En de integratie draagt positief bij tot deze kruisbestuiving. Door interne communicatie willen we de kennis over de hele organisatie en de betrokkenheid van alle medewerkers vergroten.

5.5.2.2 De digitale kloof

Mensen met een allochtone achtergrond maken meer gebruik van internet dan veel beleidsmensen denken. Dat geldt ook voor mensen in armoede. De overgrote meerderheid van de zestigers is actief op internet, maar 70-plussers hebben nog altijd technologische achterstand. Anderzijds doen door de wol geleverde internetgebruikers vaker een beroep op

mondelinge en gedrukte kanalen dan je zou denken. Twintigers blijken minder vertrouwd met een e-loket op gemeentelijke websites dan dertigers en veertigers. Ondertussen weten we uit onderzoek dat voor ongeveer driekwart van de bevolking het informatieblad én de gemeentelijke website topkanalen zijn (Thomas More, 2017). Persoonlijk contact zorgt voor verbinding.

AANBEVELING nr. 32

Alleen een goede mix van een publieksvriendelijke communicatie via de kanalen die ze echt gebruiken werkt: zowel digitaal, mondeling als gedrukt. We willen dan ook blijven inzetten op een goede communicatiemix.

5.5.2.3 Converseren in plaats van communiceren

Iedereen communiceert met iedereen: we leven in tijden van meerrichtingscommunicatie. Doordat mensen veel communicatiekanalen off- en online gebruiken, kunnen ze open en snel communiceren. Door sociale media wordt dat zichtbaar voor iedereen. Burgers zijn mondiger en hebben genoeg platformen ter beschikking om te spreken. We moeten dus niet alleen maar zenden, maar ook luisteren en in dialoog treden. Alleen op die manier kunnen we beter inspelen op de vragen en noden van het publiek. Een converserend lokaal bestuur geeft vertrouwen aan de buurt, aan burgers, aan bedrijven enz. We stellen ons de vraag: Hoe vernieuw je lokale adviesraden? Welke afwegingen maken we om burgers te laten participeren en we leggen die bij voorkeur vast in een participatiereglement. Want amateurisme in meerrichtingscommunicatie en inspraak leidt (te) vaak tot verzuring in plaats van draagvlak. Afgelopen jaren ontwikkelden kennispartners voor lokale overheden veel expertise: bedrijven (vaak met innovatieve methodieken) en niet-commerciële partners die rond specifieke thema's of doelgroepen werken (zoals samenlevingsopbouw, De Wakkere Burger, Socius, ...). Het is zaak om die kennis en expertise mee te nemen in een interactief lokaal bestuur.

AANBEVELING nr. 33

We investeren in de ontwikkeling van vakkennis in conversatiemanagement, inspraak en participatie. We blijven inwoners informeren over de genomen beslissingen, initiatieven & activiteiten. Daarnaast monitoren we via print & sociale media, interpersoonlijke contact wat er leeft en geven inwoners de kans hun mening te delen, vragen te stellen en we reageren daar snel, transparant en correct op.

5.5.3 Aanbevelingen - Communicatie in het hart van de organisatie

5.5.3.1 Vertaal het beleid naar een communicatiebeleid

Een betere vertaalslag van beleid naar communicatiebeleid is nodig. Daarom is het belangrijk om bij de start van een nieuwe beleidsperiode de communicatiedoelen scherp te krijgen. Communicatiedoelen bepalen is een taak waarbij mandatarissen, management en natuurlijk de communicatiedeskundige moeten betrokken zijn. Daaruit groeit een communicatieplan waarin volgende vragen worden beantwoord: Wát willen we met onze communicatie bereiken bij welke doelgroepen? Drempels verlagen, oproepen tot participatie, klanten werven voor diensten en activiteiten, een bepaald imago opbouwen, ... ?

AANBEVELING nr. 34

Bij de opmaak van wetgeving is het belangrijk om ook een luik communicatiebeleid te maken.

5.5.3.2 Betrek communicatie bij de start van een project

Gemeentelijke projecten (bv. wegen of infrastructuurwerken) kosten handenvol geld. De meeste aandacht en middelen gaan, logisch, naar een correcte technische uitvoering van die werken. Eenmaal gestart krijgen overheden vaak tegenwind van de omwonenden of passanten. Te vaak wordt pas aan communicatie gedacht op het moment dat het eigenlijk te laat is.

AANBEVELING nr. 35

Schat de informatienoden van de betrokken doelgroep vooraf zo goed mogelijk in en ontwikkel een proactieve communicatie.

5.5.3.3 Overheidscommunicatie is geen politieke communicatie

Politieke mandatarissen maken voor hun persoonlijke communicatie geen gebruik van de communicatiekanalen van de gemeente. In onze communicatie focussen we op realisaties, interviews met betrokkenen. Het is sterker om andere politiek neutraal betrokkenen te laten vertellen over de gerealiseerde projecten. Politici voeren hun communicatie via hun eigen politieke communicatiekanalen.

AANBEVELING nr. 36

Onze lokale overheidscommunicatie houden we politiek en commercieel neutraal en vervalt niet in politieke profilering van een bestuurder.

5.5.3.4 Communicatie = van & voor iedereen

We willen af van het stereotype imago van 'de' lokale overheid en haar medewerkers. We willen dat burgers en andere stakeholders onze organisatie en onze medewerkers ervaren als vakkundig, toegankelijk, zorgzaam. Communicatie speelt hierbij een belangrijke rol. Deze communicatie komt vanuit alle diensten, in alle contacten die zij hebben met allerhande doelgroepen. Alle werknemers zijn ambassadeurs van onze organisatie en we willen hen daar bewust van maken en in coachen. Communicatie is niet langer alleen de verantwoordelijkheid van de communicatiedeskundige. Deze blijft wel verantwoordelijk voor de communicatiekanalen zoals de site, de infoborden, het magazine, de nieuwsbrieven enz.

Bovendien moeten we informatie op mensenmaat aanbieden. Op maat van diegenen die we informeren of waarmee we in conversatie gaan. Aangezien het doelpubliek zo groot en verscheiden is, moeten we bij algemene boodschappen een begrijpelijke, eenvoudige, duidelijke taal nastreven, helder voor iedereen.

AANBEVELING nr. 37

Communicatie moet in het hart van onze organisatie komen te zitten. Idealiter is elke medewerker voldoende communicatievaardig over zijn/haar expertise en treedt hij / zij op als ambassadeur/ambassadrice.

6 Leven in Laakdal – dienstverlening op afspraak

6.1 Huidige situatie

6.1.1 Algemeen

Sinds 16 november 2017 is een afspraak nodig voor de meeste producten (voor vrijwel alle producten van Burgerzaken, Ruimtelijke Ordening en de Sociale Dienst).

Wanneer een burger op afspraak komt, hoeft hij over het algemeen maar kort te wachten. Onder 'wachttijd' wordt verstaan de tijd die verstrijkt ná de afspraaktijd. Ook al komt een burger eerder dan de afgesproken afspraaktijd, zijn wachttijd gaat pas in op het moment van de afspraaktijd. Als servicenorm is een maximale wachttijd van 5 minuten afgesproken. In de afgelopen periode van 8 maanden (januari 2018-augustus 2018) werden er 8.793 afspraken behandeld en is een gemiddelde servicenorm van 90,3 behaald voor burgers met een afspraak.

Wachttijden van boven de norm komen dus vrijwel niet voor. Afgelopen jaar heeft dus 90,3% van alle burgers op afspraak niet of maximaal 5 minuten hoeven te wachten. Daarenboven werd zelfs 62,7% van de burgers geholpen nog voor hun afspraaktijd eigenlijk begonnen was.

Wanneer een burger toch zonder afspraak komt, maakt het onthaalteam altijd een afspraak om de burger zo snel mogelijk te helpen. Soms kan de burger direct geholpen worden (als er nog een plekje vrij is in de afsprakenagenda), maar soms zal de burger op een later tijdstip terug moeten komen. Er wordt altijd op gelet of er bijzondere aspecten aan de orde zijn (zoals bv. mensen die spoedeisende zaken hebben), waarmee het vangnet geborgd is bij calamiteiten. Het vraagt van onze medewerkers een professionele en gastvrije houding om dit goed in te schatten en ook met minder tevreden burgers (die langer moeten wachten op hun afspraak) om te gaan en hen toch het vertrouwen te geven dat ze altijd zo goed mogelijk geholpen worden. Ook dán moet een burger naar huis met een tevreden gevoel. Af en toe hebben we te maken met onverwachte no-shows: burgers zijn de afspraak vergeten of hebben een andere reden dat ze niet komen opdagen. Indien mogelijk worden deze afspraakmomenten opgevuld door burgers die zonder afspraak langskomen.

Ondanks dat alle diensten volledig op afspraak werken - een burger heeft voor alle productaanvragen via de balie een afspraak nodig - is onder andere voor het afhalen van aangevraagde paspoorten, rijbewijzen en EID-kaarten (documenten) aan de onthaalbalie geen afspraak nodig. Het maken van een afspraak zou meer tijd kosten dan het afhalen van het document zelf.

6.1.2 Effecten voor de organisatie

De behaalde resultaten voor de organisatie zijn een goede verspreiding en voorspelbaarheid van de klantentoeeloop: we hebben geen drukke piekmomenten meer. Het is vooraf bekend hoeveel burgers zullen komen en daar worden de in te zetten medewerkers op ingepland. Medewerkers kunnen zo een goede dagplanning maken voor al hun taken. Momenten met weinig afspraken zijn vooraf inzichtelijk, zodat we daar op kunnen inspelen. Er kunnen eventueel andere werkzaamheden of overlegmomenten ingepland worden. Bijkomend is er nu meer ruimte voor gezamenlijk intern werkoverleg en opleidingen, zonder dat burgers daar 'last' van hebben.

6.1.3 Scheiding frontoffice – backoffice

In het huidige gebouw is er ook een duidelijke scheiding voorzien tussen de frontoffice en de backoffice. Noch burgers, noch gemeenteraadsleden hebben toegang tot de backoffice. Er wordt aan een gemeenteraadslid dus ook gevraagd om een afspraak te maken met een betrokken medewerker over een bepaald dossier. Deze manier van werken heeft niets dan voordelen voor gemeenteraadsleden. Hij/zij komt niet tevergeefs naar het gemeentehuis (bv. bij verlof, vergadering, ... van de medewerker) en weet eveneens dat de medewerker de tijd zal hebben om een dossier, indien nodig, voor te bereiden. Bovendien kan de medewerker op deze manier het gemeenteraadslid met voldoende tijd en onverdeelde aandacht te woord staan.

6.2 Toekomst

6.2.1 Digitale dienstverlening

De afgelopen jaren werden er flinke digitale stappen gezet door de gemeente Laakdal. Er wordt nu meer ingezet op digitale dienstverlening door o.a. de uitbreiding van het e-loket. Dit e-loket heeft duidelijke voordelen voor de burger. 34 attesten zijn 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 op enkele minuten tijd te krijgen. De toegang via de elektronische identiteitskaart (eID) is veilig en eenvoudig in gebruik. Het gebruik van papier daalt en het aantal verplaatsingen neemt af wat ons milieu dan weer ten goede komt. In de toekomst wordt verwacht dat burgers hier meer en meer gebruik van maken. Er zal m.a.w. sterk moeten blijven ingezet worden op deze vorm van dienstverlening.

6.3 Aanbevelingen

Niet alleen onze huidige manier van werken, maar ook het nieuwe gebouw werden volledig afgestemd op dienstverlening op afspraak. De wachttijd voor de burgers is (zeker t.o.v. de vroegere piekmomenten) flink gedaald. We slagen er eveneens in om afspraken stipt op tijd (soms zelfs vroeger) te starten. Deze verkorte wachttijd is aangenaam voor de burgers en ook een plus voor de medewerkers: het werk wordt overzichtelijker en meer gespreid, en is dus minder stresserend.

AANBEVELING nr. 38

Het wordt dus zeer sterk aanbevolen om de dienstverlening op afspraak (voor alle diensten) te behouden en verder op zoek gaan naar verbeteringen waar nodig

AANBEVELING nr. 39

Bovendien zouden wij een uitgebreid klantentevredenheidsonderzoek aanbevelen waaruit deze bevindingen zouden kunnen blijken.

AANBEVELING nr. 40

Wij pleiten er ook sterk voor om de strikte scheiding tussen front en backoffice te respecteren. De voordelen hiervan werden al opgesomd.

7 Beleven in Laakdal

7.1 In Laakdal beleef je dé (vrije) tijd van je leven!

7.1.1 Huidige situatie & algemene trends en uitdagingen

7.1.1.1 Groeiplatform voor nieuwe (samenwerkings)mogelijkheden

De sector Activiteit (beter gekend als vrije tijd)... omvat de diensten: bibliotheek, cultuur, feestelijkheden, jeugd, jumelages, ontwikkelingssamenwerking, senioren, sport en toerisme.

Al deze diensten hebben decennia losstaand gepresteerd in (voor sommige diensten) afzonderlijke locaties en deelgemeenten met elk hun eigen administratieve medewerkers, loket, website, jaarprogramma-planning, ...

De belangrijkste uitdaging voor Vrije tijd in het vorige memorandum was het definitief centraliseren van alle vrijetijdsdiensten tot één volwaardig dienstencentrum in het nieuwe gemeentehuis. Dit toch wel ingrijpend proces is ondertussen zo goed als voltooid en zorgt vandaag voor meer continuïteit, meer structuur, teamplanning, synergiën, een gebundeld programma-aanbod,... kortom samen wijzer en sterker dan alleen.

De centralisatie van de vrijetijdsdiensten spelen ook een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van een aantrekkelijk dorpscentrum. De impact van de fysieke inplanting van het gemeentehuis en haar vrijetijdsdiensten mag, ook op economisch vlak, niet onderschat worden. Met evenementen die we organiseren willen we mensen verbinden en een levendig centrum creëren. Hierbij kan de samenwerking met horeca en andere lokale handelaren een meerwaarde betekenen. We dromen van een Laakdalse kerstmarkt met schaatsbaan, omringd door talloze horeca-kerststalletjes, met optredens voor elke leeftijdsgroep en specifieke doelgroepen zoals mensen met een beperking...

7.1.1.2 Vrije tijd wordt meer dan ooit beleving

Steeds meer mensen willen graag iets 'beleven'. Steeds meer mensen krijgen ook ruimte en tijd om te kunnen beleven. Vlamingen zijn bereid alsmaar meer geld te besteden aan vrije tijd. Ongeveer gemiddeld 25% van hun besteedbaar inkomen, gaat op aan zaken als vakanties, meerdaagse trips, dagjes uit, cultuurbezoek en tal van hobby- en sportclubs. Gelet op de voortschrijdende vergrijzing vormen ouderen (vanaf 55+) een steeds interessantere groep op de vrijetijdsmarkt: zij krijgen meer tijd ter beschikking en hebben veelal meer dan eerdere 55+ generaties te besteden. Ze blijven doorgaans lang vitaal en actief en hun kwaliteitseisen zijn hoog. Op de vrijetijdsmarkt wordt op hun specifieke behoeften ingespeeld met seniorenreizen, 'low energy' sporten en allerlei aantrekkelijke totaalproducten.

Niet alleen de senioren van vandaag zijn zich bewust van het deuntje: 'geniet van het leven, want het duurt toch maar even', iedereen is op zoek naar intense genots- en ervaringsmomenten. Meer mensen beseffen dat ze meer moeten genieten en ook op de werkvloer ervaart men dat er meer aandacht wordt geëist voor een goede 'werk-privébalans'. Vrijetijdsvoorkeuren zijn niet meer groeps- of zuilgebonden. Mensen kiezen zelf, bepalen zelf hun tijdsindeling. Smaken en aandacht wisselen snel. Mensen willen 'zappen'. De vroegere klassieke scheidingslijnen tussen hoge en lage cultuur, sport en recreatie, educatie en animatie vervagen. Juist in de vrijetijdssector is de beleviseconomie van grote invloed. Succesvolle vormen van hedendaagse vrijetijds-besteding

hebben sfeerbeleving en hoge kwaliteit, wijken af van traditionele en verkokerde producten. Als 'tegentrend' is er echter ook een groeiende behoefte zichtbaar aan authenticiteit en identiteit, zingeving, rust, 'wellness' en natuur. Hoewel vrijetijdspatronen aan de ene kant individualiseren, met als gevolg dat het verenigingsleven en vrijwilligerswerk onder druk staan, neemt de behoefte aan sociale recreatie toe. Mensen brengen hun schaarse vrije tijd graag door met anderen. Recreatie in grootfamilieverband wordt steeds populairder. Vandaag beleven grootouders met hun kleinkinderen een voor beide doelgroepen aangepast programma in ons sport- of cultuurcentrum.

7.1.1.3 Vrije tijd is een economische, commerciële groeimarkt

Gevolg van deze ontwikkeling is dat de vrijetijdsindustrie zich wereldwijd heeft ontwikkeld tot een belangrijke groeimarkt en ook de commerciële sector heeft zich meester gemaakt van de vrijetijdsmarkt. Publieke sportcentra en zwembaden maar ook de klassieke publieke sportverenigingen hebben alsmaar meer te maken met een toenemende concurrentie van private investeerders. Zo zien we een stijgende populariteit van de commerciële sportscholen (voetbalscholen,) en fitnesscentra, tot privéfirma's die sportbeleving in zoveel vormen aanbieden. Zo zijn de jaarlijkse vakantie-reizen voor velen al lang niet meer een strandvakantie want er moet ook 'beleving' zijn.

Mensen zijn ook steeds meer bereid om flink te betalen. Zo moet je vandaag voor populaire loopwedstrijden lang op voorhand inschrijven, wil je erbij horen. 30 tot 40 euro betalen om te mogen gaan lopen,... we hebben het er voor over.

Recreatie in het openbare groengebied – wandelen en fietsen - zit eveneens flink in de lift. Volledig uitgewerkte fiets- en wandelvakanties waar de bagage wordt nagebracht, tot georganiseerde fietsdagen naar de een of andere populaire Alpen col het is een business geworden.

Ook de informatie- en netwerksamenleving heeft veel invloed op de wijze waarop mensen hun vrije tijd besteden. Mensen ontmoeten elkaar vandaag op het internet, vinden er informatie en wisselen die snel uit. Verder maken ICT-toepassingen het mogelijk om beter in te spelen op individuele behoeften van consumenten; mensen komen via internet aan gerichte informatie en maken zo kenbaar waar hun interesse ligt.

7.1.1.4 Aanpassingen decreet

Sinds 1 januari 2016 zijn de middelen voor het lokaal cultuur-, jeugd-, sportbeleid en flankerend onderwijsbeleid, ontwikkelingssamenwerking, integratie en kinderarmoedebestrijding - geïntegreerd in het Gemeentefonds en niet langer geoormerkt. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid voor het vrijetijdsbeleid bij de gemeenten ligt. Als gemeente moeten we blijven ijveren voor een geïntegreerd vrijetijdsbeleid met aandacht voor kansengroepen.

7.1.1.5 Hoe belangrijk vinden we het begrip 'vrije tijd' in Laakdal?

De meeste mensen kunnen voor zichzelf uitmaken hoe ze hun vrije tijd het beste invullen en hoeveel belang ze daar aan hechten. Maar als beleidsmaker ben je best ook bewust van de tal van positieve effecten die vrije tijd kan hebben. Het gemeentelijk belang van vrije tijd kunnen we situeren in 4 deelgebieden:

1. Kwaliteit van het leven
2. Profilering en identiteit
3. Economisch belang
4. Gemeente als emancipatiemachine

7.1.1.5.1 Kwaliteit van het leven

De aanwezigheid van cultuur, sport, jeugdwerk, evenementen, attracties, recreatie, winkelen en uitgaan... bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van je eigen leven maar ook de leefbaarheid van een gemeente.

“Er valt hier niets te beleven” ... die slagzin willen we voorkomen want wie wil daar nu wonen? Vrije tijd draagt bij aan een gezonde leefstijl, biedt ontplooiing, ontspanning en vermaak. Het zorgt ook voor een bruisend leven, wat weer bijdraagt tot een aantrekkelijke woonomgeving. Daarnaast biedt de aanwezigheid van vrijetijdsvoorzieningen kansen voor de maatschappelijke participatie van burgers, bijvoorbeeld door samen dingen te doen, elkaar te ontmoeten of als vrijwilliger actief te zijn. Voor jongeren uit risicogroepen werkt een goed vrijetijdsaanbod bovendien preventief.

7.1.1.5.2 Profilering en identiteit

De identiteit van een gemeente wordt vooral gedragen door haar bewoners. Wat betekent het om Laakdaller te zijn? Dat is niet bij voorbaat duidelijk en komt ook niet als vanzelf aanwaaien. Er zal actief gebouwd moeten worden aan het gevoel van verbondenheid van de bewoners met Laakdal. Zeker in onze fusiegemeente blijft de keuze om bv. evenementenlocaties te bepalen moeilijk...want Laakdal, dat blijft op veel vlakken 5 deelgemeenten, 5 profielen en toch moeten we op heel wat vlakken als één gemeente keuzes maken. Dat maakt beslissingen niet altijd makkelijker en dus is het in onze gemeente essentieel om goed aan te voelen (overleggen) wat de gemiddelde Laakdaller wenst.

Vrijetijdsvoorzieningen kunnen een bijdrage leveren om mensen te verbinden. Mensen beleven in hun vrijetijdsbesteding hun eigen identiteit. Bovendien is de vrijetijdsindustrie één van de onderscheidende elementen in de identiteit en het imago van een gemeente. Evenementen kunnen bijvoorbeeld een gemeente op de kaart zetten, grote publieksattracties worden al snel het uithangbord van de gemeente: De Looise Classic, de Tongelse Dorpsfeesten, Gladi-Olen, de Vejelse Metten...wie kent ze niet?

Steeds meer gemeenten beschouwen vrije tijd dan ook als speerpunt voor hun citymarketing. Het vrijetijdsaanbod moet Laakdal mee op de kaart zetten in de ruimere regio. Het moet én een aantrekkingspool zijn voor bezoekers van buiten de gemeente, én een reden zijn om er voor goed te blijven. Wist je dat het Merodegebied als kruispunt van drie provincies één van de best bezochte wandel- en fietsgebieden in Vlaanderen is? Hier liggen kansen.

7.1.1.5.3 Economisch belang

Vrije tijd in eigen gemeente versterkt de eigen economie en bezoek van buitenaf doet dat nog meer. Een bloeiend cultureel en sportief klimaat blijkt gemeenten en steden aantrekkelijk te maken om in te wonen. Dit geldt vooral voor hoger opgeleiden, die op hun beurt werkgelegenheid aantrekken. Vrije tijd is dus ook vanuit economisch oogpunt van belang: vrije tijd is een groeimarkt en brengt veel geld in het laatje.

De ‘spin-off’ van evenementen is bijvoorbeeld aanzienlijk; bv. qua werkgelegenheid is het één van de snelst groeiende sectoren, vooral in de lagere arbeidsmarktsegmenten. Kortom, wil Laakdal aantrekkingskracht uitoefenen op de regio, dan is een goed functionerende vrijetijdssector van eminente betekenis.

7.1.1.5.4 Gemeente als emancipatiemachine

In het denken over de vrijetijdsrol van de gemeente krijgt het begrip 'emancipatiemachine' de laatste tijd veel aandacht. Daarmee wordt bedoeld dat mensen de gemeente gebruiken als een manier om verder te komen in hun leven. Zo kan het gemeentelijke vrijetijdsaanbod een middel zijn in het streven naar een volwaardige plaats in de samenleving.

Vrije tijd heeft daarbinnen een bijzondere eigen plek, omdat vrijetijdsbestedingen zoals sport, cultuur, seniorenaanbod, jeugdwerking... bij uitstek de domeinen zijn waar jong en oud zich graag ontplooit en waar ze elkaar willen ontmoeten. En mensen verbinden, dat willen we in deze alsmaar groeiende geïndividualiseerde wereld toch allemaal, niet?

7.1.2 Dienstoverschrijdende aanbevelingen vrije tijd

7.1.2.1 Van samen werken naar samenwerken

Willen we grote succesvolle evenementen lanceren dan moet de aanpak van in het begin globaal en integraal zijn. Onder het motto: "één voor allen en allen voor één" hebben we liever dat het beleid zich (zelfs sectoroverschrijdend), schaart achter één mega organisatie voor heel veel burgers, dan kleinschalige vaak nog politiek gefragmenteerde projectjes. Maar het beleid moet daarbij ook goed de consequenties vooraf kunnen inschatten omtrent de inzet van personeel, opkuis, overuren, budget, ...

Vlaamse gemeenten kennen een traditie van een doorgedreven specialisering met personeelsleden met elk hun deskundigheid. Enerzijds is dat positief anderzijds is het financieel moeilijk om voor elk probleem een specialist in huis te hebben. Samenwerken: het wordt hét sleutelwoord voor de nieuwe beleidsperiode. Door bruggen tussen diensten te slaan, ervaren de vrijetijdsdiensten in het bijzonder dat er heel wat synergiën leven maar dat er ook drempels en knelpunten terugkeren zowel bij sport-, jeugd als cultuurparticipatie. Voor veel beleidsitems is het verder in hokjes redeneren dan ook vrij absurd. Zowel de deskundigen als administratieve vrijetijdsmedewerkers vormen daarom momenteel één dynamisch op elkaar inspelend team. Sport helpt bij jeugd of waar mogelijk. De bib betreft cultuur bij hun lezingen. Al de administratieve medewerkers proberen we te ontwikkelen tot polyvalent inzetbare medewerkers enz.

AANBEVELING nr. 41

Alle vrijetijdsdiensten bevelen aan om ook in de volgende legislatuur de krachten, knowhow en centen te bundelen en dat met een maximale afstemming met andere niet-vrijetijdsdiensten: OCMW, lokaal dienstencentrum, buitenschoolse kinderopvang, evenementenloket...

7.1.2.2 Een kwaliteitsvol, divers en toegankelijk vrijetijdsaanbod

AANBEVELING nr. 42

We blijven streven naar een kwaliteitsvol, divers en toegankelijk vrijetijdsaanbod.

1. Met een **kwaliteitsvol vrijetijdsbeleid** bedoelen we dat we permanent onszelf stimuleren om oog te hebben voor nieuwe tendensen en impulsen. Door regelmatige evaluatie ambiëren we constante verbetering en dynamiek.
2. Met een **divers vrijetijdsaanbod** bedoelen we dat de variatie in soorten activiteiten of verenigingen, in organisatoren, in frequentie, in vereisten om deel te nemen, (en dicht bij huis!) zeer groot is. Diversiteit maakt het vrijetijdsaanbod 'interessanter' voor meer mensen.

3. Met een **toegankelijk vrijetijdsaanbod** bedoelen we dat activiteiten of verenigingen laagdrempelig moeten zijn zodat zoveel mogelijk mensen kunnen deelnemen. We moeten blijven investeren in initiatieven die de participatie van kansengroepen aan vrijetijdsactiviteiten stimuleren en die financiële, psychologische en fysieke drempels wegnemen.

7.1.2.3 'De inwoners vragen, wij draaien'

De Laakdaller zelf organiseert al heel wat evenementen via het verenigingsleven. Bekijk maar eens de Uit-krant of onze evenementenkalender. Niet geheel ten onrechte is er in onze organisatie een evenementenloket dat die vele (meestal vrijwillige) burgers ten volle wilt ondersteunen.

AANBEVELING nr. 43

De vrijetijdsdiensten presenteren zelf een uniek aanbod en zijn daarbij geen concurrent, maar de partner van de verenigingen of privé-organisaties. Er is ruimte voor interactie met en participatie van inwoners en verenigingen. Zij krijgen ook de kans om zelf aan de slag te gaan. Daarbij spelen de vrijetijdsdiensten een faciliterende en ondersteunende rol of kunnen ze fungeren als lanceringsplatform.

7.1.2.4 'Bezint eer ge begint'

Met een 150-tal evenementen per jaar organiseren de vrijetijdsdiensten heel wat in Laakdal en voor we iets extra of nieuw organiseren is het belangrijk om een zicht te behouden op het bestaande aanbod rond vrije tijd. Hou rekening met de werkimpact en de hoeveelheid aan evenementen; (Zie lijst 'activiteiten aanbod -2019')

AANBEVELING nr. 44

We bekijken het interne en externe aanbod. Gevaar voor overlap is altijd aanwezig. We moeten het overzicht bewaren en bruggen bouwen waar mogelijk. Win-winsituaties creëren, kijken naar gezamenlijke doelstellingen, doelgroepen, gelijke momenten,...

Bekijken van draagvlakken en vooral vertrekkende van het idee dat waar veel vraag leeft, we ook snel een draagvlak kunnen creëren. Ook durven beslissen. Het heeft geen zin jaarlijks hetzelfde event te organiseren als er elk jaar minder deelnemers komen, want zijn we wel efficiënt bezig als er maar tien deelnemers voor een evenement opdagen? Laat ons inspelen op de grote behoeftes.

Beleid wees ook alert: 'koken kost geld'; nieuwe besturen moeten ambitieus zijn, maar elke organisatie vraagt een zeker personeelsinspanning. Kunnen we alles aan met de huidige personeelsbezetting? Anderzijds moeten we ook kijken en nagaan of we alle andere alternatieve hulpbronnen optimaal inzetten. Vrijwilligers, privé-initiatieven, win-winsituaties met het verenigingsleven, het inschakelen van (tijdelijke) monitoren, of kunnen bepaalde personeelsleden een uitbreiding van hun takenpakket krijgen, wat misschien motiverend werkt?

7.1.2.5 Een brede kijk op de ondersteuning van het verenigingsleven

Een grote vrijetijdsvereniging besturen was in 1970 een heel ander verhaal dan nu. Een explosieve digitalisering, een andere cultuur rond vrijwilligers, de alsmaar hogere eisen van de burgers, steeds meer 'hobbyhoppende' kinderen, enz. De druk bij overbezette bestuursleden verhoogt.

Daarnaast zien lokale overheden kansen door het gestructureerde verenigingsleven als middel in te zetten voor hun maatschappelijke thema's zoals vergrijzing, integratie, vergroening, diversiteit, opvang van kinderen, ...

AANBEVELING nr. 45

We vragen een duidelijke visie omtrent de ondersteuning van het verenigingsleven.

Naast financiële impulsen zijn er nog tal van mogelijkheden om clubs in beweging te zetten;

- Digitaal/papier informeren
- Helpdesk
- Logistiek
- Subsidies
- Infosessies
- Bijscholing
- Uitwisseling
- Individueel overlegmoment
- Trajectbegeleiding...

7.1.2.6 Vrijetijdscheque als integratiemiddel & samenwerken kansarmen

De toegangspoort naar een langdurig en zinvolle vrijetijdsbesteding is niet voor iedere Laakdaller zo evident. Ook in onze gemeente wonen er wel wat mensen die het minder makkelijk hebben of in een sociaal isolement leven; senioren, mensen met een beperking, leefloners, jongeren uit kansarme gezinnen, ...

AANBEVELING nr. 46

We willen de vrijetijdscheque lanceren om alle Laakdallers vlotter te laten deelnemen aan sport, cultuur en vrije tijd.

Iedereen kan de vrijetijdscheque aankopen en gebruiken. Met de cheque kan je betalen bij verenigingen, organisaties en diensten in Laakdal die zijn ingeschreven op het systeem. Je kan de cheque zowel gebruiken om lidgeld bij een club te betalen, een toegangsticket, een uniform bij een jeugdvereniging,... Bij de aankoop van de cheques krijg je een lijst met organisaties, verenigingen en gemeentelijke diensten die de cheque aanvaarden als betaalmiddel. Voor mensen met beperkte financiële middelen of mensen met een beperking geven we een korting op de aankoop van de vrijetijdscheque. Het is belangrijk om wat kansengroepen betreft hiervoor nauw samen te werken en in overleg te gaan met Welzijn aangezien ook zij oplossingen aanreiken voor culturele en sociale participatie.

7.1.2.7 Van adviesraad naar doelgericht meer efficiënt overlegplatform?

Sport, Jeugd, cultuur, senioren, bib, ontwikkelingssamenwerking, toerisme, zelf jumelages... allemaal werken deze diensten nauw samen met een gemeentelijke adviesraad. Deze raad bestaat uit vrijwillige burgers, die advies geven of waaraan advies gevraagd wordt omtrent beleidsitems. Vaak organiseren zij ook evenementen.

Niet alleen in onze gemeente is er steeds minder engagement vanuit de burger om te participeren in de klassieke gekende adviesorganen. Daarmee willen we niet suggereren dat de burger minder betrokken wilt zijn bij thema's.

De vragen die moet gesteld worden:

- Is het klassieke adviesmodel nog wel geschikt?
- Een gezamenlijke aanpak van alle gemeentelijke adviesraden of elke adviesraad in zijn huidige specifieke rol laten?
- Welke rol kennen we toe aan onze adviesraden: louter advies geven of ook aanmoedigen om te organiseren?

Best eerst bekijken of een meer gezamenlijke aanpak de volgende jaren nodig blijkt. Bij de burens gaan kijken naar andere wel goed draaiende overlegplatformen.

- Zie ook interessante info op:
- <https://isb-online-opleidingen-en-bijbschelingen.teachable.com/p/ik-kies-voor-advies>
- <http://isb.colob.be/doc/Artik/Vts/231/beleid2.pdf>

AANBEVELING nr. 47

We stellen voor om de rol van de verschillende adviesraden te evalueren en te kijken of we ze al dan niet in de bestaande vorm moeten houden of andere overleg- & participatiestructuren moeten inrichten.

7.1.2.8 Een lange termijnvisie op een doordacht vrijwilligersbeleid

De vrijwilligers: je beseft pas wat ze waard zijn als ze er niet meer zijn. We staan vaak te weinig stil bij welke sterke (financieel-gunstige) impact een vrijwilliger heeft op het beleid en op de bijdrage aan de maatschappij. De terugval van het vrijwilligerswerk is een bedreiging.

Vrijwilligers begeleiden is één ding. In welke mate luistert het nieuwe beleid echt naar vrijwilligers, waarden ze vrijwilligers daadwerkelijk en krijgen ze volmondig inspraak? Een doordacht vrijwilligersbeleid is belangrijk om te zorgen dat vrijwilligers zich goed voelen én vooral blijven plakken, misschien zelfs toenemen.

AANBEVELING nr. 48

We willen een visie ontwikkelen die de krijtlijnen uitzet en antwoord biedt op volgende vragen:

1. Waar treffen we veel vrijwilligers aan in onze gemeente en waarom?
2. Hoe kijkt onze organisatie naar vrijwilligerswerk in de samenleving?
3. Welke bijdragen leveren vrijwilligers aan de realisatie van de doelen van het beleid?
4. Welke positie en bevoegdheden hebben de vrijwilligers in de organisatie?
5. Hoe autonoom mogen vrijwilligers hun taak opnemen?
6. Houden we er rekening mee dat het engagement zich afspeelt in de vrije tijd van de vrijwilliger?
7. Wat is voor de vrijwilliger een meerwaarde om zich voor onze organisatie te engageren?
8. Hoeveel tijd en middelen kunnen we besteden aan de ondersteuning en uitbouw van vrijwilligerswerk?

De kunst is op deze vragen een antwoord te formuleren dat gedragen wordt door alle betrokken diensten en medewerkers. Hoe beter we daarin slagen, hoe meer sleutels we in handen hebben om te komen tot een gedragen vrijwilligersbeleid.

AANBEVELING nr. 49

Je hebt zin in vrijwilligerswerk? Maar hoe begin je eraan en wat is er allemaal? We stellen voor om ons te buigen over een soort van 'vrijwilligersloket', één aanspreekpunt, dat antwoord kan bieden.

7.1.2.9 Verschillende gemeentes werken op verschillende vlakken samen

De jongste jaren is de toenemende druk op de gemeente ook merkbaar op financieel vlak. Het zet gemeenten aan om naar betere en efficiëntere vormen van beheer te gaan kijken.

AANBEVELING nr. 50

Met andere gemeenten uit de regio blijven we kijken hoe we elkaar kunnen aanvullen of versterken, via samenwerkingsverbanden. Daar heeft uiteindelijk iedereen baat bij.

Specifieke aanbevelingen per vrijetijd domein

7.2 Sport

Sport is een prachtig middel om vrije tijd, welzijn, gezondheid, ruimte en andere beleidsdomeinen te verbinden voor een sterk maatschappelijk beleid. We kunnen het begrip indelen in 3 onderdelen:

- Sportinfrastructuur
- Sportclubs
- Sportaanbod (promotie)

7.2.1 Sportinfrastructuur & sportieve ruimte

7.2.1.1 Goed beheer van de sportinfrastructuur

De sportdienst beseft dat de sportinfrastructuur weegt op het gemeentelijk budget. Sportinfrastructuur blijft echter onlosmakelijk verbonden met sport, bewegen en recreatief sport en spel. We streven naar een goed beheer met een accent op onderhoud & renovatie en eventueel nieuwbouw afgestemd op de behoeften van vandaag en morgen.

AANBEVELING nr. 51

Vanuit het bestuur moet men streven naar een optimale benutting van accommodatie. Nieuwe accommodatie moet maximaal benut worden. Een blijvende zoektocht naar vernieuwingen is aangewezen, al moet de nodige aandacht gaan naar de noodzakelijkheid van investeringen en de gebruiksintensiteit van de accommodatie. Het is belangrijk om te blijven investeren in de bestaande accommodatie. Vermits deze accommodaties intensief gebruikt worden, moet men alert zijn voor aanpassingen, renovaties die de levensduur verlengen.

AANBEVELING nr. 52

De overbevraging van sportaccommodaties tijdens de piekuren (18 u.-21.30 u.) kan opgelost worden door samenwerkingsvormen met externe partners. We kunnen bv. partner zijn met scholen of bestaande cultuurzalen inzetbaar maken voor recreatief gebruik (dans, yoga, kaarten, ...).

AANBEVELING nr. 53

We stellen voor de burger goed te bevragen (overlegplatformen, enquêtes) om zo een groot draagvlak te bekomen, want dat zal later een politieke beslissing alleen maar meer rechtvaardigen.

Wat zijn de behoeften van vandaag? Meten = weten. Is er wel nood aan squashzalen, een klimzaal, een extra gevechts- of danszaal, een finse piste, een zwembad? Wenst de burger ook nog een zwembad als daarvoor de belastingen moeten opgetrokken worden? En in hoeverre is de burger er zich van bewust dat een zwembad voor een kleine gemeente als Laakdal binnen de huidige context niet eenvoudig is en bijzonder zal wegen op het budget?

AANBEVELING nr. 54

We stellen voor bovenlokaal te werken en samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere gemeenten in plaats van nieuwe dure infrastructuur te bouwen.

AANBEVELING nr. 55

Vanuit het gemeentebestuur kan er ook nagedacht worden over een 'beloningsinvestering': nl. voor clubs die samenwerkingsverbanden willen aangaan en infrastructuur willen delen zodat eenzelfde investering bij verschillende clubs niet nodig is.

7.2.1.2 Sportcentrum 'Kwade Plas': kwaliteit en omgevingsinrichting

De gemeente heeft twee grote recreatiedomeinen: de Kwade plas in Veerle en 'De Vloed' in Vorst-Meerlaar. Verder zijn er concessies met grote sportclubs zoals de voetbalclubs, een tennis- en een rugbyclub,...

Het recreatiedomein aan de Kwade plas in Veerle is vandaag veel meer dan 'de sporthal'.

- Er zijn twee sporthallen (waar één vooral fungeert als evenementenhal).
- Het omvat het grootste buitenschools kinderopvangcentrum van Laakdal.
- Recent opende Chiro Veerle haar nieuw twee verdiepingen tellende Chirolokaal met een zeer groot afgebakend speel- bivakdomein.
- Je treft er een verlicht voetbalveld.
- Het is de toegangspoort tot een mountainbike- en wandelpad en een speeltuin.
- Er grenst een cafetaria aan met terras, een hondenvereniging, een wirwar van parkings, en het grenst aan het prachtig natuurdomein (de Werft).

Kortom er is altijd beleving: 7/7 dagen en bijna 24 u. op 24 u. Gaande van de BKO-begeleidster die om 6 u. 's morgens de deuren opent tot de gerant die om 3 u. 's nachts de laatste sporter buiten laat.

Onze polyvalente zaal fungeert meer dan ooit als onderdak voor talloze niet-sportieve eerder culturele evenementen tot zelfs jeugdfuiven. Vanaf het moment dat je meer dan 400 bezoekers hebt, is deze zaal de enige mogelijkheid in Laakdal. In die zin dekt de naam (polyvalent) wel wat de lading en was de bouw ervan in 2005 een goede beslissing.

De huidige sporthallen dateren van 1978 en 2005. Grote onderhoudswerken en renovatie/nieuwbouw dringen zich mogelijk op bij die van 1978: o.a. hernieuwing sportvloeren, verlichting, uitbreiding annex met danszaal. Verder is er nood aan de herinrichting van de omgeving, uitbreiding van de recreatiegronden, een looppiste rondom het centrum. (Voor details verwijzen we naar het IWO- verslag 3/10 vrije tijd & sector Grond): projecten, renovaties, sportaccommodaties...

De omgevingsinrichting, bereikbaarheid, toekomstvisie van deze sportinfrastructuur is een belangrijk aandachtspunt. De openbare weg naar, rondom en door het centrum moet beheersbaarder, veiliger, toegankelijker en vandalismebestendig zijn, zodat sporters/bezoekers (kinderen, ouderen, sportclubs, evenementen- en cafetariabezoekers) op een verantwoorde manier de verplaatsing kunnen maken.

AANBEVELING nr. 56

De voorbije legislatuur zijn de intenties (masterplan Kwade Plas) om een grondige omgevingsinrichting in Veerle aan te pakken, in de koelkast beland. We pleiten ervoor om dit terug aan te pakken. Het hele domein wordt best ook omheind met de juiste toegangspoorten, verlichte verbindingspaden en waar alle deelgebouwen wat beter op elkaar zijn afgestemd.

7.2.1.3 Voldoende open en natuurlijke ruimte voor sport

Steeds meer mensen zoeken hun sportief heil in de natuur of langs rustige wegen. Fietsen, wandelen, joggen, zijn immens populair. Open ruimte (bossen, trage wegen, loopomlopen, ...) is een belangrijk aspect om Laakdallers aan het bewegen en sporten te krijgen en te houden. De combinatie van sport en recreatie moet de nodige aandacht krijgen samen met veilige, actieve verplaatsingen binnen de gemeente Laakdal.

AANBEVELING nr. 57

De gemeente moet sport verbinden met andere beleidsdomeinen via een doordacht ruimtelijk beleid. De sportdienst stuurt aan op het invullen van de beschikbare mogelijkheden in functie van de open ruimte en het openstellen van infrastructuur voor sportbeoefening.

Ruimte en infrastructuur delen, zorgt voor win-win, maar ook herbestemming of tijdelijke invulling tot beweegvriendelijke ruimte zorgt voor een promotie van sport en sportclubs.

Laakdal grenst aan de grote recreatiedomeinen Gerhagen en de Merode, twee veel bezochte natuurgebieden in Vlaanderen. Kan de optie onderzocht worden of een verhard fiets-wandelpad door De Werft een haalbare kaart is? Dit zou een snelle, veilige en mooie doorsteek zijn naar een van de toegangspoorten van deze gebieden.

7.2.2 Brede sportclubondersteuning

7.2.2.1 Eenvoudig evenementenloket & klantvriendelijk reservatie- en inschrijfsysteem

Sportclubs kampen met een beperkt aantal vrijwilligers. De vrijwilligers dragen ook nog eens vele petjes (van penningmeester tot materiaalverantwoordelijke).

AANBEVELING nr. 58

We sturen aan op een gestroomlijnd, eenvoudig toegankelijk reservatiesysteem voor infrastructuur en evenementenloket. Het huidige idee van het evenementenloket behouden en waar er noden en vragen zijn, kijken of we de bestaande module kunnen uitbreiden in een nieuw loket, dat nog gebruiksvriendelijker is.

7.2.2.2 Vraaggerichte logistieke clubondersteuning en in vraag stellen subsidiereglementen

De logistieke ondersteuning voor sportclubs is nu vooral het ter beschikking stellen van materiaal nodig voor opbouw van eenmalige evenementen en/of wedstrijden en die steun is heel gewenst. Wenst het beleid hier nog meer op in te zetten? Ook hier is een behoefteonderzoek misschien aangewezen?

AANBEVELING nr. 59

Hier willen we vooral aandacht voor de logistieke ondersteuning die vanuit het gemeentebestuur kan aangeboden worden en pleiten we voor een bevraging en evaluatie.

Het afschaffen van de decretale verplichting rond subsidiëring, geeft de gemeente de kans om de huidige subsidiereglementen naar eigen believen te herbekijken. Blijven we de huidige sportsubsidiereglement behouden? Deze moesten vooral een impuls geven naar meer kwaliteit door o.a. clubs te belonen die werken met gediplomeerde trainers.

AANBEVELING nr. 60

Na 12 jaren van 'impuls' en 'kwaliteit' adviseren we het huidige subsidiereglement te evalueren.

7.2.3 . Gevarieerd sportaanbod met het accent op co-organisatie

Met co-organisatie bedoelen we: betrek de burger zoveel als mogelijk bij het sportbeleid of bij onze sportorganisaties en niet alleen de lokale sportclub. Van sportadviesraad, tot een jaarlijks overlegplatform met de lokale scholen of leerkrachten LO, maar ook andere adviesraden (jeugd, cultuur, adviesraden kansarmen, OCMW...) Hoe meer betrokkenheid, hoe meer ruimte en vrijheid om mee iets te helpen organiseren, hoe meer kans op permanente sportbeleving die van in het begin meteen goed zit. De kracht moet hem zitten in een win-winsituatie voor iedereen.

7.2.3.1 Inzetten op maatschappelijke sporttrends en variaties

Competitiesport en recreatiesport kennen we maar prestatiesport is ook in. Denk hierbij aan de massale opkomst voor bv. loopevenementen of de vele sportieve uitdagingen zoals de Dodentocht tot de beklimming van de Ventoux voor 60-plussers... waarbij naast presteren vooral ook weer *'het beleven'*, en *'het eens meemaken'*, centraal staat.

AANBEVELING nr. 61

In ons sportaanbod willen we aandacht hebben voor een gezonde, gevarieerde mix en inspelen op wat leeft bij de bevolking. Verder moet er aandacht blijven voor kwaliteit: een evenementen moet van in het begin goed georganiseerd zijn.

7.2.3.2 Een grondige evolutie en evaluatie van de Laakdalse sportraad

In Laakdal had de sportraad naast het gekende stramien van een klassieke adviesraad vooral ook een traditie van een 'doe-raad' te zijn. De bestuurders waren niet zozeer vertegenwoordigers komende vanuit een Laakdalse club, maar eerder een dynamische gedreven groep vrijwilligers waarbij de goesting om iets te doen automatisch ontstond en waar dit door het beleid omarmd en gewaardeerd werd.

De bestuursleden haalden vooral hun voldoening door samen 'iets uit de grond te stampen'. De sportdienst kon rekenen op een zeer sterke vrijwillige (voor het beleid goedkope) sportondersteuning zeker in de ontwikkeling van grote sportevenementen.

Grote activiteiten (Laakdal Zonder Grenzen, Vejelse Metten, uitwisselingsproject, Dag van de sportclub,...) konden op die manier gelanceerd worden.

Het zich vrijwillig engageren voor het algemeen gemeentelijk sportbelang kent echter een dalende trend omwille van verschillende oorzaken:

- Laag aantal vertegenwoordigers vanuit het verenigingsleven
- Vertegenwoordigers onvoldoende gemotiveerd of geen bindingselement.
- De sportraad kan weinig bieden voor het sportverenigingsleven
- Overbezette clubbestuurders die weinig interesse en tijd hebben tenzij het puur om eigen clubbelang -winst gaat. Welke win-win kan de sportraad/sportbeleid bedenken?
- Het individueel clubbelang primeert op wat algemeen 'goed' is voor de burger.

Grote sportraadorganisaties komen in gevaar door het afhaken van leden. De nog resterende bestuursleden krijgen daardoor al de organisatorische workload op hun schouders, met de bedreiging om ook de kraken... Een evaluatie sportraad is nodig om te bepalen welke koers we hier de volgende legislatuur willen varen. Volgende vragen dringen zich op.

- Nog louter advies? Een 'Doe-raad'? Graag! Maar als we geen vrijwilligers meer vinden hoe krijgen we grote evenementen nog rond?
- Zijn er andere participatievormen om burgers meer te betrekken? Bevragingen? Zijn er win-win situaties voor club/beleid door ze van in het begin te betrekken bij events?

AANBEVELING nr. 62

Het traditioneel adviesorgaan sportraad werkt niet meer zoals in zijn gloriejaren. We stellen voor om een andere structuur voor participatie op te starten.

Deze uitdaging vraagt om open inspraakstructuren -en vormen gericht op thema's en projecten. Het diversifiëren naar type en vorm van inspraak zorgt voor het optimaal benutten van expertise van de sportclubs en de creatie van draagvlak voor het gekozen beleid. Ter info:

<http://isb.colo.ba.be/doc/Artik/Vts/231/beleid2.pdf>

<https://www.dewakkereburger.be/nl/artikel/291/online-cursus-voor-sport-en-andere-adviesraden>

7.2.3.3 Promotie G-sport als sociale verbinding binnen integraal lokaal vrijetijdsbeleid

Ook in Laakdal hebben sport(clubs) en allerlei bewegingsinitiatieven een onmiskenbaar maatschappelijk kapitaal en zorgen ze voor een gezonde en sociaal actieve bevolking. Sport is zeker ook een sterk verbindingsmiddel voor kansarme doelgroepen.

AANBEVELING nr. 63

Goede en duidelijke communicatie over sport en het sportaanbod via een brede en gerichte communicatiematrix is van cruciaal belang om alle doelgroepen te bereiken. D.m.v. de juiste ondersteuning en impulsen, kan sport samen met de volledige vrijetijdssector een aanbod bieden voor alle Laakdallers met aandacht voor de specifieke kansarme doelgroepen en situaties. G-sporten krijgt de nodige aandacht, maar ook de senioren zijn een groeimarkt en dus een aanbeveling. Het spreekt voor zich dat samenwerking met OCMW-diensten zo goed als mogelijk dient te gebeuren.

7.2.3.4 Sportief uitwisselingsproject Jurbarkas

Al 22 jaren kent onze gemeente (i.h.k.v. de verzustering met de Litouwse gemeente Jurbarkas) een sportief uitwisselingsproject met jongeren. Het ene jaar ontvangt onze gemeente jongeren, het jaar erna Jurbarkas. Elk jaar probeert het gastland Europese subsidies te krijgen. Dat lukt niet altijd en dan is het kostenplaatje (nog meer voor de Litouwers waar de middelen heel beperkt zijn) hoog per deelnemer. De gemeente kan uiteraard een deel bijdragen.

Aan het project nemen momenteel vooral oudere tieners, 16-17-18 jarigen, deel en in Laakdal ook deelnemers van het dagcentrum. Dat zijn wel belangrijke en vooral moeilijk te bereiken doelgroepen en dus heeft het project een unieke meerwaarde. Het beleid moet een keuze maken in welke hoedanigheid we dit project al dan niet willen verderzetten: budgettair, welke doelgroep, alternatief indien geen subsidies.

AANBEVELING nr. 64

We stellen voor om vooraf afspraken te maken hoe ver de bijdragen kunnen gaan, alsook het maximaal aantal deelnemers vast te leggen.

AANBEVELING nr. 65

Er wordt ook gezocht naar een dynamisch jong gemeentelijke coördinator om dit project in goede banen te leiden. Misschien bekijken of een monitor met de nodige expertise en ervaring dit op zich kan nemen.

7.3 Cultuur & toerisme

7.3.1 Evalueren dossier ‘zagerij’

Ondertussen werd voor het dossier van de zagerij een restauratiepremie toegekend waardoor de restauratie zal plaatsvinden van oktober 2018 tot oktober 2019. Samen met Kempens Landschap wordt de site uitgebouwd tot een toeristische trekpleister en openluchtpark voor de buurt met als herbestemming een verhuurpunt voor eTuktuks. De uitbouw van de stoomzagerij is een project met veel partners - Kempens Landschap, Vlaamse Landmaatschappij (omgevingsaanleg), Onroerend Erfgoed (restauratiepremie), k.ERF (erfgoed/verhalen), IN-Z (uitbating verhuurpunt).

AANBEVELING nr. 66

Er moet blijvend aandacht geschonken worden aan de gemeentelijke doelstellingen. Een goede opvolging van de site en de afspraken met partners blijft nodig waardoor dit nog personeelsinzet zal blijven vragen. Daarnaast is een evaluatie van het eTuktukproject nodig met bijzondere aandacht voor de economische haalbaarheid van het project.

7.3.2 Kerkenplannen afstemmen op maatschappelijke evoluties

In 2017 werd een kerkenbeleidsplan goedgekeurd door de gemeenteraad van Laakdal, dat een visie over 5 parochiekerken in onze gemeente omvat. In deze visie wordt geopteerd voor valorisatie en nevenbestemming van de kerkgebouwen. We merken dat kerken een plaats kunnen zijn voor concerten, filmavonden of andere activiteiten.

AANBEVELING nr. 67

Een visie op lange termijn waarbij kerkgebouwen ten volle benut worden is aangewezen. Daarom blijft evaluatie en bijsturing van het kerkenbeleidsplan noodzakelijk afhankelijk van de maatschappelijke evolutie.

7.3.3 Duidelijke invulling van 'Vinea' en alle culturele gebouwen

Er werd al in 2010 een masterplan uitgewerkt voor de Vineasite. Intussen werd zaal Druivenrank gerenoveerd en werd een dossier ingediend voor de restauratie van de pastorie van Veerle.

AANBEVELING nr. 68

In de volgende legislatuur moet nagedacht worden over de invulling van Vinea; renovatie of nieuwbouw. Hierbij mag kritisch gekeken worden naar het geheel van zalen die de gemeente beheert (gemeenschapscentrum, gemeentescholen, sporthal, kerken?). Eén duidelijke plannings- en beheersvisie over alle gemeentelijke culturele gebouwen is aangewezen om te bekijken in welke mate we correct inspelen op de behoeften en vragen van onze inwoners.

7.3.4 Regionale samenwerking Cultuurnetwerk Kempen (CNEK)

Cultuurnetwerk Kempen is de intergemeentelijke samenwerking tussen Laakdal, Meerhout, Geel, Balen, Mol, Dessel en Retie. Deze samenwerking omvat erfgoedcel k.ERF, de bibliotheken en cultuur en is een grote meerwaarde omdat hieruit nog altijd waardevolle activiteiten ontstaan. In 2017 werd nog een pijler onroerend erfgoed opgezet, waar Laakdal en Geel geen deel van uitmaken aangezien we tot de Merode behoren. Geel heeft de intentie om in de nieuwe legislatuur ook voor onroerend erfgoed toe te treden tot CNEK.

AANBEVELING nr. 69

Deze regiosamenwerking moet behouden worden. Ook de nieuwe pijler onroerend erfgoed kan voor Laakdal overwogen worden omdat we merken dat de samenwerking tussen gemeenten in CNEK vlotter verloopt.

7.3.5 Cultuurraad in een nieuw jasje van burgerparticipatie?

Adviesraden blijven belangrijk voor het ondersteunen van activiteiten en voor de contacten met het werkveld. In de cultuurraad werd het aantal activiteiten dat zij doen wel beperkt: afwisselend de cultuurprijs en Dank-je-wel Dag en daarnaast ondersteunen zij het Zomerpodium. Voor een eenmansdienst is een groep vrijwilligers en een klankbord en helpende hand voor activiteiten zeker zinvol. Daarnaast hebben zij een zicht op wat er leeft in verenigingen. Ook tijdens de algemene vergadering van de cultuurraad is er contact met het grote deel van de verenigingen.

Adviesraden kunnen echter ook op andere manieren functioneren, we moeten als gemeente niet uitgaan van het klassieke concept van adviesraden.

7.3.6 Hoe willen we Laakdal verder op de toeristische kaart zetten?

De vzw VVV Toerisme Laakdal bestaat uit een gemotiveerde groep vrijwilligers, financieel en administratief ondersteund door de gemeente. Zij zorgen vooral voor de activiteitenwerking van toerisme. Deze activiteitenwerking vraagt een grote tijdsbesteding waardoor er weinig ruimte is voor de productontwikkeling van toerisme (wandelingen, fietstochten,...).

AANBEVELING nr. 70

Welke acties wil het bestuur nemen op vlak van toerisme? Met de stoomzagerij en de tuktuks zijn er kansen voor de ontwikkeling van toerisme, maar dit moet passen binnen een totaalvisie. Op welke manier willen we als gemeente naar buiten komen? De aanbeveling is hier: 'dromen mag' maar graag vooraf duidelijke en vooral haalbare doelstellingen.

7.3.7 De Merode: graag een gelijkwaardige inzet van alle partners

De Merode is gestart als landinrichtingsproject van de Vlaamse Landmaatschappij. Sinds 2017 werd het project volledig overgedragen aan de gemeenten en de provincies, wat een impact heeft op het project. Zo zijn de gemeenten zelf verantwoordelijk voor projecten en werkgroepen in de Merode. Hierdoor is er voor de Merode een grotere personeelsinzet vanuit de gemeenten in de werkgroepen (stille, merodehappening, toerisme,...). Daarnaast is de gemeente lid van de intergemeentelijke samenwerking rond onroerend erfgoed in de Merode. Binnen de Merode wordt gemerkt dat niet alle gemeenten even aanwezig zijn, een aandachtspunt voor de volgende legislatuur.

AANBEVELING nr. 71

We pleiten voor een gelijkwaardige inzet van alle partners.

7.4 Bibliotheek

De Laakdalse openbare bibliotheek vraagt aandacht voor het belang van boeken, letteren en leesbevordering in het gemeentelijk beleid. Het recht op culturele ontplooiing van ieder individu is een essentieel onderdeel van het sociaal contract tussen overheid en burger. Door in te zetten op een stevig geïntegreerd beleid omtrent boeken, lezen, leesbevordering en literaire activiteiten, leveren we een bijdrage aan de vrijetijds- en cultuurparticipatie. Daarnaast biedt investeren in lezen en letteren een sociale en economische meerwaarde en is het van vitaal belang voor het welzijn.

7.4.1 Samenwerken met het ganse Laakdalse culturele veld

De komst van de nieuwe bibliotheek is een essentieel onderdeel in het rijke lokale cultuurveld in Laakdal. De Nieuwe bib is laagdrempelig, staat dicht bij de burger en bevordert participatie. We zijn actieve en deskundige spelers voor kennisdeling en vormen een ontmoetings-, leer- en geheugenplek. Onze bibliotheek vervult een rol in mediawijsheid en digitale geletterdheid.

AANBEVELING nr. 72

De bibliotheek zorgt voor een rijke en diverse collectie, zeker ook in het aanbod voor scholen.

AANBEVELING nr. 73

We organiseren een brede waaier van publieksactiviteiten – bij voorkeur i.s.m. lokale en regionale partners zoals scholen, culturele organisaties, verenigingen, welzijnsdiensten, andere gemeentelijke diensten... – zoals auteurslezingen, computerlessen, workshops, voorleesuurtsjes, voorlezen aan andere doelgroepen.

AANBEVELING nr. 74

We stimuleren leesbevordering en leesplezier. In onze samenwerking met scholen ondersteunt de bibliotheek leerkrachten in hun kennis over een gevarieerd aanbod en door de inzet van medewerkers en vrijwilligers realiseren ze ook leesplezier buiten de muren van de bibliotheek.

AANBEVELING nr. 75

De bib wil aandacht voor Laakdalse literatuur, auteurs en illustratoren en lokaal literair erfgoed.

7.4.2 Leesbevordering en samenwerking met de Laakdalse scholen

De bibliotheek activeert veel diverse partners om de leesbevordering te vergroten: scholen, bibliotheken, centra voor kinderopvang, boekhandels, literaire organisaties, socioculturele, welzijns- en armoede-organisaties. Een succesvol voorbeeld is 'Boekstart' (voorheen 'Boekbaby's'), dat ouders met jonge kinderen wil laten genieten van boeken. Steeds meer wetenschappelijke studies tonen aan dat leesbevordering en -plezier - ook in een schoolse omgeving - van het grootste belang zijn. Lokale (school)besturen hebben (meer) aandacht voor leesplezier dat start bij peuters om via de kleuterschool en het lager en middelbaar onderwijs één leeslijn te vormen. Een positief en stimulerend leesklimaat vraagt aandacht via een divers en actueel boekenaanbod in scholen, een nauwe samenwerking met de buitenschoolse opvang en andere partners. Dit kan via verschillende kanalen.

ANBEVELING nr. 76

De gemeente ondersteunt de bibliotheek om in te zetten op woord en literaire activiteiten.

AANBEVELING nr. 77

We willen blijven inzetten om op lokaal niveau te werken aan leesbevordering.

AANBEVELING nr. 78

We blijven samen met het onderwijs actief inzetten op leesplezier in de praktijk.

7.4.3 Laagdrempeligheid en kwaliteit van de bib voor alle Laakdallers

De bibliotheek wil een open huis zijn waar je mensen ontmoet en zet sterk in op de verblijfsfunctie. Je kan er je ervaringen delen, expertise ontwikkelen, in debat gaan of samen kennis creëren. Onze inwoners ontdekken er uiteenlopende activiteiten. Er zijn leeshoekjes en studieplekken.

We streven naar de laagst mogelijke drempel voor alle Laakdallers:

- De bibliotheek streeft naar de meest publieksvriendelijke ruime openingsuren.
- Kinderen en jongeren tot 18 jaar maken gratis gebruik van alle diensten van de bibliotheek.
- De Laakdallers ontdekken er een actueel aanbod van boeken, tijdschriften, films ... afgestemd op hun wensen. Ze hebben er toegang tot internet en digitale media.

AANBEVELING nr. 79

- De bibliotheek wordt in de mogelijkheid gesteld om een kwaliteitsvolle publieke ruimte te zijn voor alle Laakdallers, jong en oud. We onderzoeken hoe we dit concreet en creatief kunnen invullen.

7.4.4 Inspelen op de digitale evolutie

De evoluties in de ICT en internetwereld verlopen razendsnel en hebben een grote impact. De bibliotheek heeft de ambitie om een belangrijke gemeentelijke speler te zijn om de digitale kloof te dichten en een boeiend en gedifferentieerd cursusaanbod hieromtrent aan te bieden.

AANBEVELING nr. 80

De bibliotheek vraagt dat het beleid voldoende inspeelt op de digitale ontwikkeling.

7.5 Jeugd

7.5.1 Een breed jeugdbeleid

De jeugddienst wil allereerst pleiten voor een breed jeugdbeleid. Er is geen duidelijk afgebakend domein 'jeugd'. Jeugdbeleid zou gevoerd moeten worden over alle domeinen heen. Het is immers sterk gelinkt met werk, onderwijs, welzijn, verkeer, toerisme, cultuur, sport en ga zo maar door.

AANBEVELING nr. 81

Het inbouwen van een jeugdreflex: een reflex die ervoor zorgt dat iedereen oog heeft voor de effecten en de gevolgen van beleidsbeslissingen voor kinderen, jongeren en hun verenigingen. Daarnaast willen we inzetten op participatie van kinderen, jongeren en verenigingen.

7.5.2 Blijvende ondersteuning klassiek jeugdwerk en inspelen op behoeften niet-aangesloten jongeren.

Het lokale jeugdwerk speelt een belangrijke rol in onze gemeente. Deze geëngageerde jongeren moeten goed ondersteund blijven. Daarnaast willen we ook jongeren die niet aangesloten zijn bij een erkende vereniging ondersteunen.

AANBEVELING nr. 82

Buiten het georganiseerd jeugdwerk willen we ook inspelen op de noden en de behoeftes van jongeren die niet aangesloten zijn bij een erkende jeugdbeweging.

7.5.3 Jongereninformatie- en participatie voor gedragen beslissingen

Ondanks het feit dat kinderen niet mogen stemmen, is het van belang om hen te betrekken bij het beleid. Zij hebben de expertise om tot een sterk lokaal jeugdbeleid te komen. In 2018 zijn we van start gegaan met een kindergemeenteraad. Daarin zetelen twee kinderen van elke Laakdalse school, een mooi voorbeeld van kinderparticipatie maar het kan altijd beter. Er bestaat ook sinds lange tijd een jeugdraad. Hierin zetelen afgevaardigden van de verschillende jeugdbewegingen. Onafhankelijke jongeren mogen ook deelnemen aan de jeugdraad maar we merken dat we deze categorie niet of moeilijk te bereiken is.

AANBEVELING nr. 83

We willen ook onafhankelijke jongeren bereiken, hun stem is minstens even belangrijk.

AANBEVELING nr. 84

We willen de jeugdraad en kindergemeenteraad nog beter inzetten bij beleidsbeslissingen.

AANBEVELING nr. 85

We willen participatiemomenten organiseren voor jongeren om uit te zoeken waar de noden en behoeftes liggen. We stellen voor om participatiemomenten met kinderen & jongeren te organiseren bij het plaatsen van een speelterreintje, nieuwe zalen, nieuw openbare binnen- of buitenruimten.

7.5.4 Openbare ruimten zijn er ook voor jongeren.

We merken nog steeds dat er een enorme onverdraagzaamheid bestaat tegenover kinderen en jongeren in openbare ruimten. Denk maar aan de 'klassieke hangjongeren' aan het sportcentrum. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het in onze gemeente aangenaam vertoeven is voor kinderen en jongeren? Je vergroot de tolerantie voor jongeren enkel door hen aanwezig te laten zijn in de publieke ruimte, niet door ze te weren.

Een goede jeugdruimte is niet los te koppelen van alle andere ruimten in de gemeente. Het creëren van eilanden voor jongeren is geen goed idee, jeugdlokalen moeten in de buurt staan en niet in een uithoek van de gemeente.

AANBEVELING nr. 86

We stellen voor om een speelbeleid op te maken: de huidige toestand van de speelterreintjes in kaart te brengen en we maken een plan van aanpak op voor verbetering.

7.5.5 Waar naar toe met de fuivende Laakdalse jeugd?

Jongeren hebben in verleden gefuifd, doen dat nu nog en morgen zal dit ook zo blijven. Enerzijds is er een lichte tendens dat jongeren minder naar fuiven afzakken en kiezen zij er vaker voor om thuis af te spreken en daar te feesten. Anderzijds vraagt de jeugd in Laakdal al jaren naar een nieuwe fuifzaal bij voorkeur dichtbij en dus zeker in eigen gemeente. De enige mogelijkheden om fuiven te organiseren in Laakdal is zaal Dennenoord en de sporthal maar er is behoefte naar meer vooral bij grote fuiven.

De polyvalente zaal in Veerle is niet echt geschikt voor grote fuiven (meer dan 1000 bezoekers) en dit vooral omwille van de sportvloer (polyurethaan). Deze vloer wordt wel afgeschermd met rubberen matten. Die matten zijn er vooral om beschadigingen (krassen, putjes) te voorkomen en hebben in die zin hun nut. Maar bij dergelijke megafuiven is er vooral veel vuil op de matten na de fuif, (drank, zand van in-uitlopen). Het telkens opbergen en vooral reinigen (plakboel) en drogen van de matten, is een helse klus en verre van ideaal.

Hoe sterk leeft de behoefte aan een fuifzaal? Wat soort fuifzaal willen we? Hoe groot? Wat is een ideale locatie? Zijn jongeren bereid om vanaf het begin actief mee te bouwen aan zo een zaal? Zo werd al in 2010 een masterplan uitgewerkt voor de Vineasite. Volgende legislatuur moet nagedacht worden over de invulling van Vinea. Kan er op deze locatie een nieuwe fuifzaal gebouwd worden? Ondertussen start de bouw op van een nieuwe zaal in Vorst-Meerlaar. Onderaan deze nieuwe zaal is er mogelijkheid tot fuiven. In hoeverre kan dit voldoen? Overleg is nodig.

AANBEVELING nr. 87

Alvorens zwaar te investeren in een nieuwe fuifzaal is een behoefteonderzoek en ook inspraak van de jongeren zelf best aangewezen.

7.6 Senioren

7.6.1 Leeftijdsvriendelijke gemeente

De senioren Dienst adviseert streeft ernaar een leeftijdsvriendelijk beleid te voeren in overeenstemming met de objectieven van de WHO en de Vlaamse Ouderenraad. De campagne "Leeftijdsvriendelijke gemeente: een hefboom voor actief ouder worden" van de Vlaamse Ouderenraad is een initiatief gebaseerd op het programma van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) die het idee van leeftijdsvriendelijke gemeenten promoot, nl. de omstandigheden en dienstverlening creëren die ervoor zorgen dat ouderen via een actief leven langer gezond blijven. De WHO kent een certificaat toe aan gemeenten die beantwoorden aan criteria die dat objectief bevorderen.

7.6.2 Ouderen actief gezond houden en ze hier zelf bewust van maken

Hoewel ouder worden niet gelijk staat aan ziek of zorgbehoevend worden, krijgt ongeveer de helft van de 75-plussers te maken met één of meerdere chronische aandoeningen. Die verlagen de kwaliteit van leven en de levensduur en veroorzaken hoge kosten, zowel voor de mensen zelf als voor de gezondheidszorg. Het is daarom essentieel om via preventie en zorg in te zetten op diverse factoren die een gezonde levensloop bevorderen en actief ouder worden mogelijk maken.

Uit onderzoek blijkt dat Vlaamse ouderen te weinig bewegen en een groot deel van de dag zitten. Naarmate de leeftijd stijgt, daalt de hoeveelheid fysieke activiteit. Vaak heerst ook de gedachte dat elke vorm van beweging gelijk staat aan sporten, maar niets is minder waar. Bewegen kan overal. Beweging zit dan wel al vervat in het preventiebeleid, maar toch ontbreekt er een gemeenschappelijke en doelgerichte visie vanuit het beleid.

AANBEVELING nr. 88

De dienst senioren en de sportdienst trachten jaarlijks enkele beweegactiviteiten te organiseren, zoals: petanquetoernooi, dag van de valpreventie, sportdag, wandelingen, dagfietstochten, Beide diensten raden aan om hierop te blijven inzetten.

AANBEVELING nr. 89

Het lokaal dienstencentrum inschakelen als promotiekanaal of als co-organisator.

7.6.3 De digitale drempel verlagen

Digitale barrières hebben vaak tot gevolg dat ouderen heel wat informatie, ondersteuning en andere kansen of voordelen mislopen. Inzetten op digitale dienstverlening moet daarom gepaard gaan met een breed pakket aan maatregelen om mensen de digitale drempel over te helpen.

AANBEVELING nr. 90

We willen blijven inzetten om de digitale kloof te verkleinen (bv. in samenwerking met onze bibliotheek) en de toegang tot ICT blijven waarborgen door het beschikbaar stellen van infrastructuur in combinatie met laagdrempelige begeleiding. Anderzijds moeten we oog blijven hebben voor zij die liever niet digitaal werken en ook een persoonlijke niet-digitale aanpak ondersteunen.

7.6.4 Goede toegankelijkheid en mobiliteit

Een goede toegankelijkheid is een voorwaarde om aan het maatschappelijk leven deel te nemen. Een goed doordachte inrichting van de openbare ruimten met voldoende aandacht voor de zachte weggebruikers en personen met beperkte mobiliteit is evident. Zorgen voor goede mobiliteit is cruciaal om gezond en actief ouder te worden. Wanneer bij ouderen de zin om de wagen te gebruiken vermindert of het niet meer veilig is, lopen zij het risico om minder te participeren aan het maatschappelijke leven en ligt vereenzaming op de loer. (Zie hoofdstuk 7.3 op pagina 81)

AANBEVELING nr. 91

We willen bestaande mobiliteitsinitiatieven ten volle benutten (rolmobiel, mindermobielcentrale).

AANBEVELING nr. 92

De weg naar het lokaal dienstencentrum (LDC) moet makkelijk zijn. We moeten kijken hoe we in de toekomst mensen kunnen helpen om tot in het dienstencentrum te geraken.

8 Wonen en omgeving

8.1 Omgeving

Onder impuls van o.a. de omgevingsvergunning, zijn de diensten Ruimtelijke ordening, Milieu en duurzaamheid, Natuur en lokale economie/landbouw samengebracht onder de overkoepelende dienst Omgeving. Het ultieme doel van deze samensmelting is een geïntegreerde aanpak van het omgevingsbeleid.

De dienst Omgeving behandelt echter niet uitsluitend vergunningen, de dienst Omgeving staat ook in voor tal van andere zaken die in nauw verband staan met 'de omgeving'. Denk aan woon- en klimaatbeleid, afval, bodem, duurzame ontwikkeling, handhaving, duurzame mobiliteit, biodiversiteit, ...

8.1.1 Schets huidige situatie

Omwillen van de invoering van de omgevingsvergunning ondergaat de hele dienst een grondige metamorfose. Van samenwerkende diensten met individuele aanpak, evolueert de dienst Omgeving snel tot een geïntegreerde dienst die de verschillende (complexe) dossiers in één geheel aanpakt. Elke medewerker van de dienst Omgeving bekijkt een project vanuit zijn/haar specifieke specialiteit. Uiteindelijk resulteert dit in een breed gedragen en geïntegreerd advies aan het bestuur.

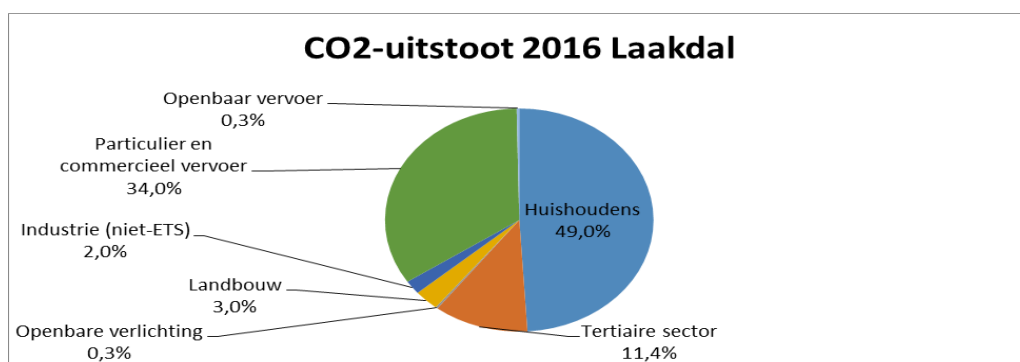
Hoewel de dienst Omgeving al een verre vorm van integratie kent, zijn er nog zaken in beweging om nog verder te gaan. Denk aan de socio-economische vergunning en natuurvergunning die recent mee werden opgenomen in de omgevingsvergunning.

Lopende projecten binnen de dienst omgeving:

- GRS herziening: Het gemeentelijke ruimtelijk structuurplan is verouderd en niet meer haalbaar voor alle items die erin werden aangehaald. Het is noodzakelijk dit document te screenen en af te wegen welke strategische plekken in de gemeente een planningsproces nodig hebben. Het is noodzakelijk op te zoeken welke omgevingsproblematieken we dringend moeten aanpakken en welke visie daarvoor dient gehanteerd te worden.
- RUP zonevreemde bedrijven deel IV : voor een aantal zonevreemde bedrijven is het noodzakelijke dat een ontwikkelingsperspectief wordt geboden om verder te kunnen werken.
- RUP Kapelleberg: Sportzone vervat tussen Kapelleberg, Oude Tramlijn, Rundershoeck. De huidige recreatiezone is te beperkt en dient uitgebreid te worden. Eveneens dient de infrastructuur rond toegangen en parkeren bij deze site bekeken te worden.
- RUP Landhuis Meerlaarstraat: omgeving van de Eikenstraat en het monument van het Kasteeltje wordt beter ingedeeld.
- RUP zonevreemde horeca en logies: enkel zonevreemde horecazaken behoeven een betere organisatie.
- Kempen2020:
 - o De CO₂-uitstoot in Laakdal kent een licht dalende trend (1% daling in 2016 t.o.v. 2011). De daling in CO₂-uitstoot is vnl. toe te wijzen aan de groei van lokale hernieuwbare energieproductie. In de Kempen daalt de CO₂-uitstoot in diezelfde periode met 2,3%.
 - o Lokale hernieuwbare energieproductie bestaat in 2016 vnl. uit fotovoltaïsche energie. Daarnaast wordt lokaal ook windenergie geproduceerd. De totaal geproduceerde hernieuwbare energie is toegenomen met 50,7% in 2016 t.o.v. 2011 en levert 4,8% van de totale energievraag in 2016 in Laakdal. In de Kempen

bedroeg het aandeel regionaal geproduceerde hernieuwbare energie 5,12% in 2015. Het aantal zonneboilers en warmtepompen is in de periode 2011-2016 meer dan verviervoudigd in Laakdal.

- Eigen patrimonium: Binnen het gebouwenpatrimonium (incl. OCMW) werden in de periode 2011-2017 significante energiebesparingen gerealiseerd (-5%), vooral op vlak van elektriciteits- en stookolieverbruik voor verwarming van de gebouwen:
 - Het elektriciteitsverbruik in de gemeentegebouwen daalde met 3,6%;
 - Het stookolieverbruik daalde met 62,9%;
 - Het propaanverbruik steeg met 460,1%, het aandeel in het totale energieverbruik is echter beperkt;
 - Het aardgasverbruik steeg met 14% (indien een klimaatcorrectie wordt toegepast is de toename in 2017 2% t.o.v. 2011).
- Openbare verlichting: Het elektriciteitsverbruik van de openbare verlichting steeg in de periode 2011-2017 met 4%.
- De voornaamste bronnen van CO₂-uitstoot in Laakdal zijn huishoudens en particulier en commercieel vervoer (82%):



8.1.2 Uitdagingen en tendensen / Toekomst

Als één van de vergunningverlenende overheden, staat de gemeente Laakdal mee aan de stuurknuppel m.b.t. de impact van haar bewoners op de omgeving. Dit wil zeggen dat het nieuwe bestuur een grote invloed kan hebben op de verdere ontwikkelingen in de gemeente. Het nieuwe bestuur moet een duidelijke visie ontwikkelen op hoe deze impact het best wordt gemanaged.

8.1.3 Aanbevelingen

8.1.3.1 Betonstop

AANBEVELING nr. 93

We vertrekken vanuit de strategische visie 'Betonstop'.

- De keuze voor klassieke verkavelingen is in de toekomst niet langer houdbaar. Er dient gezocht te worden naar meer duurzame oplossingen;
- Verkavelingen kritisch beoordelen naar ruimtebeslag: duurzaamheid/verdichtingsmogelijkheid/kwaliteit openbaar domein/ kostprijs en onderhoud openbaar domein/economische haalbaarheid/... → verkaveling als integraal project voor zowel het ontwerp, de uitvoering als de opvolging en mogelijke verkoop;
- Durven nadenken om ook bestaande sites te 'ontharden';
- Werken rond strategische plekken en projecten:
- Sportterreinen en zonevreemde sportterreinen (integrale visie ontwikkelen voor deze sites alvorens een RUP op te maken);
- Expliciet kiezen voor een groene gemeente en groen in ons openbaar domein.

8.1.3.2 Open ruimte

We stellen 'open ruimte' centraal: vrijwaren – bijmaken – ondersteunen:

AANBEVELING nr. 94

We investeren in projecten ter ondersteuning van de open ruimte.

- Merodeprojecten – Merodegebied als landschapspark;
- 'Stiltegebied' Trichelbroek creëren i.s.m. stad Geel;
- Toeristische infrastructuur (bv. trajecten en stopplaatsen eTuktuks);
- RUPs zonevrije horeca en toeristische logies verder uitwerken;
- Bomenbeleid:
 - o Bomen en ander openbaar groen behouden en inzetten als wapen tegen klimaatverandering, hitte-eiland effect, waterhuishouding,...;
 - o Inventariseren, verzorgen en beschermen van ons natuurlijk patrimonium, monumentale bomen of bomen op cruciale plekken en hiervoor de nodige externe expertise aanwenden of via opleiding intern verwerven (European Tree Worker);
 - o Bomen behouden en bijkomend aanplanten als zichtschermen bij visuele hinder.

AANBEVELING nr. 95

We bevorderen trage/duurzame mobiliteit in open ruimte.

- Project trage wegen verder uitwerken en optimaliseren;
- Aandacht voor trage wegen in nieuwe te ontwikkelen sites;
- Fietspadenbeleid ook in open ruimte gebieden;
- Uitwerking veilige fietstrajecten in schoolomgevingen (op basis van trage wegenkaart);
- Uitwerking wandeltrajecten;
- Uitwerken slimme verlichting voor bepaalde wandel/fietstrajecten;

8.1.3.3 Duurzaamheid als rode draad

AANBEVELING nr. 96

We pleiten voor duurzaamheid als rode draad.

- Huidige uitdaging Project Kempen 2020: CO₂-uitstoot verminderen met 20% op het hele grondgebied tegen 2020.
- Gezien intussen blijkt dat bovenstaande doelstellingen onvoldoende zullen zijn om de gemiddelde globale temperatuurstijging onder 2°C te houden, wordt een nieuwe doelstelling voorgesteld waarmee dit wel gehaald kan worden. Deze maatregelen worden gebundeld onder de actie Kempen 2030, met als doel 40% minder CO₂-uitstoot tegen 2030 op het ganse grondgebied.
- Om dit te realiseren zijn acties en maatregelen binnen **alle** beleidsdomeinen van de gemeente noodzakelijk, zowel binnen de eigen organisatie als naar burgers, bedrijven, landbouw, ... toe.
- Klimaatadaptatie: maatregelen nemen om Laakdal aan te passen aan de effecten van klimaatverandering, de schade ervan te voorkomen of beperken en eventuele voordelen te benutten.
- Gemeente als goede voorbeeld: blijven inzetten op duurzaamheid in eigen gebouwen (zowel renovatie- als nieuwbouwprojecten) en organisatie;
- Duurzaam omgaan met de bebouwde ruimte, duurzaamheidscheck van grote nieuwbouwprojecten en nieuwe sites of te restylen sites.

8.1.3.4 Woonbeleid uitwerken

AANBEVELING nr. 97

Op vlak van woonbeleid streven we naar een grotere samenwerking met de diensten van welzijn.

- Hoe het leegstandsregister actief inzetten in de zoektocht naar betaalbare woningen;
- Conformiteitsattesten promoten om woningkwaliteit te garanderen in huurwoningen, ook voor 'goedkopere' huurwoningen;
- Ongeschikte en onbewoonbare woningen weren uit het huuraanbod door geen inschrijvingen meer toe te laten;
- Illegale woningen weren uit het woonbestand door geen inschrijvingen meer toe te laten;
 - o Er wordt gewerkt naar één gezamenlijke visie inzake woningkwaliteit vanuit gemeente en OCMW. In de procedure tot ongeschikt- en/of onbewoonbaarverklaring wordt naar een maximale afstemming gezocht, waarbij het OCMW de huurder bijstaat en de gemeente de verhuurder informeert. Hierbij is het uitgangspunt dat de woningkwaliteitsproblemen opgelost worden vooraleer de burgemeester een beslissing moet nemen, enkel indien de verhuurder weigert herstellingen uit te voeren zal de officiële procedure tot op het einde gevoerd moeten worden.
 - o Afspraken maken tussen gemeente en OCMW over de manier waarop het OCMW enkel kwaliteitsvolle woningen inhuurt/zoekt voor haar cliënteel (bv. enkel financiële ondersteuning indien cliënt in een conforme woning woont).
 - o Diverse studies geven aan dat de private huurmarkt de grootste problemen op het vlak van woningkwaliteit kent. Daarom zal de haalbaarheid onderzocht worden zodat alle huurwoningen op termijn over een conformiteitsattest beschikken.
 - o De voorbije jaren werd veel geïnvesteerd in het terugdringen van de permanente bewoning op camping Meerlaer. Dit wordt verder opgevolgd zodat de geleverde inspanningen niet verloren gaan.
 - o Verwaarloosde panden worden geïnventariseerd om de eigenaars aan te zetten de woning te verbeteren en zo een negatieve spiraal in de omgeving te vermijden.

AANBEVELING nr. 98

We streven naar een koppeling van de gemeentelijke premies aan woningkwaliteit (koppeling met conformiteitsattest).

8.1.3.5 Handhaving

AANBEVELING nr. 99

We maken een handhavingsplan (wat zijn prioriteiten, rond welke thema's wordt gewerkt) – aftoetsen met hogere handhavers en in samenwerking met regionale partners.

AANBEVELING nr. 100

Bij het uitwerken van nieuwe projecten worden standaard rooilijnplannen opgemaakt om in de toekomst te komen tot een duidelijke afbakening openbaar domein.

8.2 Openbaar Domein

Binnen het organogram van de Gemeente Laakdal vallen de diensten Openbare werken en Mobiliteit onder de overkoepelende dienst Openbaar domein.

8.2.1 Schets huidige situatie

De dienst Openbare werken is binnen de gemeente Laakdal verantwoordelijk voor het beheer en de uitbouw van het gemeentelijk patrimonium. Het gemeentelijk patrimonium is een zeer ruim containerbegrip waarbinnen verschillende deeldisciplines te onderscheiden zijn:

- Gemeentelijke gebouwen:
 - o Nieuwbouw;
 - o Bestaande gebouwen;
 - o Onroerend Erfgoed;
 - o Gronden;
- Infrastructuur:
 - o Wegen;
 - o Voet- en fietspaden;
 - o Nutsleidingen (Water, Riool, Elektriciteit, Teledistributie, Gas, ...);
- Groenvoorzieningen;
- Enz.

Om deze opdracht te vervullen, beschikt de dienst Openbare werken over een kernteam van gespecialiseerde medewerkers, verdeeld over buitenteams (Groen, Bouw en Wegen, Patrimonium & Poetsdienst) en een binnendienst.

Momenteel is de dienst Openbare Werken zo georganiseerd dat kleine tot middelgrote werken en dringende interventies door eigen medewerkers kunnen worden uitgevoerd. Grote werken en/of rendementswerken, worden momenteel uitbesteed. Gelet op de schaalgrootte van de gemeente en het type werken, wordt deze verdeling best aangehouden. Op deze manier worden de eigen medewerkers van de gemeente, budget alsook het beschikbare materiaal en materieel optimaal ingezet.

Hoewel in de afgelopen legislatuur al een ruim deel van het (investerings-)budget aan Openbare werken werd besteed en er hierdoor al enkele noden binnen de gemeente zijn gelenigd, blijft er voor de toekomst nog (voldoende) uitdaging over.

Hoewel de intenties van het nieuwe bestuur nog niet gekend zijn en deze kunnen afwijken van de oude meerjarenplanning, vormt deze oude meerjarenplanning toch een uitstekend uitgangspunt om in deze paragraaf een olijsting te geven van de verschillende in plannings-, ontwerp-, en uitvoeringsfase zijnde projecten, m.a.w. de huidige situatie.

Via de status van de verschillende projecten worden aan de nieuwe bestuursploeg de opties tot het nemen van mogelijke beleidskeuzes kenbaar gemaakt.

Opmerking: Elk dossier heeft zijn eigen verhaal en achtergrond. Het zou ons hier te ver leiden om per project dit verhaal uit de doeken te doen. Voor meer context rond lopende en/of nog op te starten projecten, wordt aangeraden contact op te nemen met de betrokken dienst en dossierbeheerder.

Kleinere projecten, aankopen en onderhoudscontracten worden in dit hoofdstuk niet behandeld. De verschillende projecten uit de oude meerjarenplanning werden onderverdeeld in volgende categorieën:

1. **Niet opgestart project:** Deze projecten waren voorzien in het meerjarenplan 2014-2018 maar werden tot op heden nog niet opgestart;
2. **Actief omkeerbaar project:** Deze projecten zijn al lopende maar kunnen zonder/met kleine bijkomende kosten/schadevergoedingen worden stopgezet. Deze projecten werden nog niet gegund of zitten nog in ontwerpfase;
3. **Actief onomkeerbaar project:** Deze acties zijn al lopende en kunnen niet zonder grote bijkomende kosten/schadevergoedingen worden stopgezet. Deze acties werden al aan een aannemer voor uitvoering gegund;
4. **Recurrent project:** Deze projecten keren op jaarlijkse basis terug. Hiervoor dient structureel budget voorzien te worden;
5. **Coöperatief project - Voorzien:** Deze projecten worden samen met andere overheden/instellingen uitgevoerd (bv. AWW, Pidpa, Infrac, Onroerend Erfgoed, ...). Hoewel de uitvoeringsdatum van deze projecten afhankelijk is van derden, worden deze acties toch pro memorie hernomen. Deze acties kunnen zonder/met kleine bijkomende kosten/schadevergoedingen worden stopgezet;
6. **Coöperatief project - In uitvoering:** Deze projecten worden samen met andere overheden/instellingen uitgevoerd (bv. AWW, Pidpa, Infrac, Onroerend Erfgoed, ...) en zijn al in uitvoering. Deze acties kunnen niet meer zonder grote bijkomende kosten-/schadevergoedingen worden stopgezet.

De mogelijkheid tot stopzetting moet gelezen worden als 'opties voor het nieuwe bestuur' en niet als goed/afkeuring van het vorige beleid.

8.2.1.1 Niet Opgestarte Projecten

Hoewel de dienst Openbare werken streeft om zo veel als mogelijk de voorgelegde projecten binnen de gestelde termijn op te starten en te realiseren, zijn er helaas tijdens de vorige legislatuur enkele projecten niet opgestart kunnen worden:

Project
Vinea - Renovatie en herbestemming
Sporthal - Omgevingswerken

Opmerking dienst Openbare werken:

- De Vinea wordt momenteel ontruimd door de Chiro. Indien het project 'Nieuwbouw School 't Schanske' doorgaat, is het de intentie van de dienst om het Vinea-gebouw als tijdelijke opslagplaats voor materiaal afkomstig uit school 't Schanske te gebruiken;
- Na de bouwwerken aan de school, zou de site best een herbestemming te krijgen. De staat van het gebouw laat geen langdurige leegstand toe;
- Het bestuur wordt gevraagd om hieromtrent een duidelijke visie te formuleren.
- De omgevingswerken van de sporthal moeten in een ruimere context bekeken worden. De huidige infrastructuur is verouderd en beantwoordt niet volledig aan de moderne behoeften.

8.2.1.2 Actieve Omkeerbare Projecten

Deze projecten werden tijdens de vorige legislatuur opgestart en zitten momenteel in ontwerpfase. Dat wil zeggen dat de plannen en bestek (bijna) klaar zijn en deze op korte termijn aanbesteed kunnen worden. Deze projecten kunnen echter door het nieuwe bestuur naar eigen inzichten nog bijgestuurd worden.

Project	Ontwerper
Heraanleg wegenis in synergie met rioleringsprojecten²⁸	
Pestendijk - Aanleg fietspad	Infrabo
Hospesstraat - Aanleg fietspad	IOK
Meir - Aanleg voetpaden	IOK
Plein - Aanleg voetpaden	IOK
Pastorij Eindhout - Dubbele beglazing	Arat
Gastenhuis - Aanleg verkaveling - Fase 2	Macobo
VV Laakdal - Verbeteren toegankelijkheid	Artesta
Capellebeemden - Polyvalente Zaal	KLZ
Pastorij Vorst Meerlaar - Restauratie en herbestemming	Luc Sledsens
School 't Schanske - Nieuwbouw	X-tra Architecten
School GBS Eindhout - Polyvalente Zaal	Karuur Architecten

²⁸ Deze actie wordt in samenspraak met Pidpa uitgevoerd en wijzigt jaar per jaar in omvang.

Triangel Eindhout - Kunstwerk	Eigen dienst
Begraafplaatsen - Uniform aanleggen - Eindhout	Macobo
Begraafplaatsen - Uniform aanleggen – Vorst Meerlaar	Macobo

8.2.1.3 Actieve onomkeerbare Projecten

Deze projecten werden tijdens de vorige legislatuur opgestart en zitten momenteel in uitvoeringsfase. Dit type projecten kunnen door het nieuwe bestuur nog op beperkte details naar eigen inzicht bijgestuurd worden maar niet zondermeer stopgezet worden.

Project	Ontwerper	Uitvoerder
Carpoolparking - Sanering	Eigen dienst	Adams
Oud-Gemeentehuis Vorst - Renovatie en herbestemming - Fase 1	Arat	Koen Dauwen
Voormalig containerpark - Arboretum	Eigen dienst	Adams
Begraafplaatsen - Uniform aanleggen - Veerle	Macobo	Groep Verbruggen
School GBS Eindhout - Aanleg Speelplaats	Infrabo	Groep Verbruggen
Huis Eeckhoudt - Uitbereiding	Ursula Bloemen	Total Projects
Gemeentelijke Werkplaats - Uitbouwen en renovatie infrastructuur	Eigen dienst	Eigen dienst

8.2.1.4 Recurrente Projecten

Deze projecten komen op jaarlijkse basis terug. Hiervoor dient jaarlijks een investeringsbudget voorzien te worden.

Project
Algemeen onderhoud - Gemeentewegen
Algemeen onderhoud - Fiets- en voetpaden
Algemeen Studiekosten - Beleidsdomein Grond
Algemeen onderhoud - Openbaar Groen
Algemeen onderhoud - Trage Wegen
Algemeen onderhoud - Halteaccomodaties De Lijn
Algemeen Duurzaam maken gebouwen
Gemeentelijke Werkplaats - Aankoop en vervanging werkmaterieel
Gemeentelijke Werkplaats - Aankoop en vervanging materiaal uitleendienst

8.2.1.5 Voorziene Coöperatieve Projecten

Om bepaalde projecten uit te voeren, ben je als gemeente soms afhankelijk van een 3^{de} partij. Dit geldt ook voor de gemeente Laakdal. In onderstaande lijst wordt een opsomming weergegeven van projecten waarvoor de gemeente vragende partij is. Deze projecten worden mee ondersteund door de aangegeven partners maar staan momenteel on hold wegens budgettaire redenen. Indien de nieuwe bestuursploeg dit wenst, kunnen deze projecten zonder al te veel problemen herbekeken worden en/of naar eigen inzicht aangevuld worden.

Project	Partner
N174 - Nieuwe Baan - Houthoek tot Tessenderlo - Aanleg fietspad	AWV
N174 - Nieuwe Baan - Houthoek tot Geel Oost - Aanleg fietspad	AWV
N127 - Diestsebaan - Aanleg fietspad	AWV
School De Schans - Heraanleg schoolomgeving	AWV
School De Wijngaard - Heraanleg schoolomgeving	AWV
School De Wissel - Heraanleg schoolomgeving	AWV
School Vrije Basisschool Meerlaar - Heraanleg schoolomgeving	AWV
Steenweg op Oosterlo - Aanleg fietspad	Prov. Antwerpen
Berthoutstraat - Aanleg riolering	Pidpa / VMM
St Gertrudiskerk - Restauratie Interieur	OE
Oud-Gemeentehuis Vorst - Restauratie - Fase 2	OE
Pastorij Vorst - Beheersplan	OE
Pastorij Veerle - Restauratie en herbestemming	OE
St Gertrudiskerk - Restauratie Gevel	OE
St Gertrudiskerk - Renovatie Elektriciteit, Verwarming en Bouwkundige werken	OE

8.2.1.6 In uitvoering zijnde Coöperatieve Projecten

De projecten in onderstaande lijst zijn momenteel in uitvoering en kunnen niet meer zondermeer worden aangepast:

Project	Partner
N165 - Averboodsebaan - Aanleg fietspad	AWV
Stoomzagerij - Restauratie en herbestemming	OE

Naast de lopende projecten wordt er ook nog een lijstje met projecten opgenomen met projecten die nog niet voorzien waren in het oude meerjarenplan maar waarvan de dienst Openbare werken meent dat ze in het nieuwe meerjarenplan de nodige aandacht verdienen.

8.2.2 Uitdagingen en tendensen / Toekomst

8.2.2.1 Investeringsuitdagingen

Onderstaande lijst met projecten werd nog niet opgenomen in een meerjarenplan maar verdienen de nodige aandacht van het nieuwe bestuur. De oplistijng van investeringsuitdagingen is een verzameling van uitdagingen komende vanuit het vorige CBS als uitdagingen die voorzien zijn door de dienst zelf.

Project
FC Netezonen - Aanleg kunstgrasveld
Eindhoutdorp - Heraanleg doortocht
Eindhoutseheide - Nieuwe Ontsluitingsweg
Steenweg op Veerle - Eindhoutseweg - Aanleg Fietspad
Lakstraat - Heraanleg wegenis en fietspad
Huis Noppen - Sloop
Eikenstraat - Heraanleg Wegenis

Infrac - Optimalisatie LED verlichting
Sporthal - Optimalisatie Verlichting
Sporthal – Renovatie sanitair
GBS Eindhout - Stookplaatsrenovatie
Gemeentelijke Gebouwen - Installatie zonnepanelen via Coöperatieve
GBS De Schans – Heraanleg binnenspeelplaats

8.2.3 Aanbevelingen

8.2.3.1 Spreiding van de projecten, zowel in de tijd als in ruimte

AANBEVELING nr. 101

Hoewel de dienst Openbare werken open staat voor alle uitdagingen die de nieuwe beleidsploeg wil realiseren, vragen we om in de planning zo veel als mogelijk rekening te houden met de capaciteit van de dienst Openbare werken en grote projecten te spreiden over de ganse legislatuur.

AANBEVELING nr. 102

Om verkeersknopen te voorkomen, raadt de dienst Openbare werken ook aan om bij het opstellen van de planning geen grote verkeersprojecten gelijktijdig uit te voeren.

8.2.3.2 Openbare verlichting

Openbare verlichting is een heet hangijzer binnen de gemeente. Voor de ene is het te licht, voor de andere te donker. Vaak worden ad hoc beslissing genomen die onbedoeld verstrekkende gevolgen hebben. Huidige situatie:

- Avondregime:
 - o Alle verlichting blijft tijdens de avond branden tot 23.00 u.
- Nachtregime:
 - o Per 3 openbare verlichting-armaturen blijft er tijdens de nacht 1 branden.
- Op kruispunten en in bochten blijft de verlichting sowieso branden.
- Tijdens het weekend blijft alle verlichting branden.

AANBEVELING nr. 103

We stellen voor om een lichtplan op te stellen: i.s.m. Infrac de verschillende straten in de gemeente Laakdal in te delen naar gewenst verlichtingsregime en op basis hiervan de verlichting binnen de gemeente Laakdal aan te sturen. Naar mate de verledding van de gemeente vordert, dient ook bekeken te worden of alle verlichting kan blijven branden maar eventueel gedimd.

8.2.3.3 Hemelwaterplan

Alle grachten, stromen en rivieren binnen de gemeente Laakdal hebben een verantwoordelijke voor het onderhoud:

- Waterlopen Categorie 1: VMM
- Waterlopen Categorie 2 & 3: Provincie Antwerpen
- Baangrachten: Wegbeheerder
- Grachten tussen 2 eigendommen: aangelanden
- Grachten van Algemeen Belang: Gemeente

In het najaar van 2019 start Pidpa met de opmaak van een hemelwaterplan voor de gemeente Laakdal.

AANBEVELING nr. 104

Binnen het kader van dit plan worden alle grachten op het grondgebied van de gemeente bekeken en hun belang bepaald. Indien binnen dit plan een gracht wordt aangeduid als 'Gracht van Algemeen Belang', raadt de dienst Openbare werken aan deze ook zo te behandelen en hier de nodige rechten en plichten aan te koppelen. Om willekeur te vermijden, raadt de dienst Openbare werken aan om grachten die niet als dusdanig geklasseerd worden, door de hierboven beschreven verantwoordelijken te laten onderhouden.

8.2.3.4 Wegenbeheerssysteem

Tot op heden wordt het onderhoud van de gemeentelijke wegen nog redelijk ambachtelijk gedaan. Op basis van ad hoc meldingen, worden herstellingen en overlagingen uitgevoerd.

AANBEVELING nr. 105

Er zijn op de markt systemen voorhanden waarmee de dienst Openbare werken de kwaliteit van de wegen op lange termijn kan inschatten. Eens de inventarisatie van de wegen is gemaakt, adviseert de dienst gebruik te maken van een wegenbeheerssysteem om een optimaal onderhoudsprogramma en dito budgetten te bepalen.

Dat heeft als voordeel dat er een betere raming gemaakt kan worden van de nodige budgetten, de toestand van het gemeentelijk wegennet op lange termijn in goede conditie gehouden kan worden en dat de algemene kwaliteit constanter blijft.

8.2.3.5 Gemeentelijk patrimonium

Een deel van het uitgebreide gebouwenpatrimonium van de gemeente wordt momenteel niet of onderbenut terwijl de gemeente wel instaat voor de instandhouding en het onderhoud van deze gebouwen.

AANBEVELING nr. 106

De dienst Openbare werken raadt aan om deze toestand grondig onder de loep te nemen en te bekijken of het nog nodig is om al deze gebouwen in gemeentelijk beheer te houden. Het lijkt de dienst Openbare werken de moeite om een denkoefening te maken om te bepalen welke van deze gebouwen eventueel te gelde kunnen worden gemaakt. Zeker gelet op de toekomstige financiële situatie en de zware investeringen die mogelijk in de toekomst nog gepland zijn.

8.2.3.6 Uitleendienst

De gemeente Laakdal heeft een uitgebreide uitleendienst waarbij diverse organisaties materiaal en materieel kunnen lenen.

AANBEVELING nr. 107

We stellen voor een duidelijke visie uit te werken m.b.t. deze uitleendienst i.s.m. andere diensten zoals vrije tijd en het online evenementenloket te vernieuwen.

8.3 Mobiliteit

8.3.1 Schets huidige situatie

Op basis van de huidige wetgeving wordt steeds een visie geformuleerd op basis van het 'stop'²⁹-principe en met aandacht voor duurzame verplaatsingen en veiligheid voor alle weggebruikers, ook voor senioren en mindermobielen. In eerste instantie wordt deze visie geformuleerd in het mobiliteitsplan, wat wordt afgestemd met alle externe partijen (zoals AWW; De Lijn en Provincie) en nadien wordt goedgekeurd door de gemeenteraad van Laakdal. Na goedkeuring vormt dit het beleidsdocument verkeersveiligheid en ontwikkeling voor de volgende 6 werkjaren, waarna dit opnieuw dient vernieuwd te worden. Dit document vormt bovendien ook de basis voor het bekomen van subsidies voor mobiliteitsprojecten.

Verder worden ook adviezen geformuleerd bij diverse projecten zoals nieuwbouw; aanleg riolering; ontwikkeling nieuwe wijken en worden vragen en/of opmerkingen betreffende verkeersveiligheid onderzocht en geadviseerd.

8.3.2 Uitdagingen en tendensen / Toekomst

Om de nodige subsidies te kunnen ontvangen, moet er op korte termijn een duidelijke keuze gemaakt worden m.b.t. alle lopende projecten (aanleg fietspaden, herinrichting schoolomgevingen, ...) aangezien de wetgeving continu in beweging is. Ook hogere overheden geven duidelijk aan dat onze gemeente deze keuze dient te maken i.h.k.v. de beschikbare subsidies.

Ook dient elk project te worden afgetoetst aan het mobiliteitsplan, zodat er geen tegenstrijdige beslissingen worden genomen en/of bepaalde doelstellingen vanuit het mobiliteitsplan niet worden gehypothekeerd door projecten.

²⁹ Stappen, trappen, openbaar vervoer, personenwagens

8.3.3 Aanbevelingen

8.3.3.1 Afstemming projecten

AANBEVELING nr. 108

Zowel bij grote projecten (appartementen, restyling, fietspaden, ...) als bij kleine projecten (verkeersdrempel, parkeerverbod, ...) is het belangrijk dat er vooraf een duidelijke afstemming is binnen de verschillende diensten en er één visie gevormd wordt die aan het bestuur wordt voorgesteld. Zo wordt voorkomen dat een visie onvolledig of tegenstrijdig is met geldende normen en/of regelgeving.

Het project 'voorkomen en terugdringen van fietsongevallen', dat gestart is in de politiezone, dient te worden verder gezet, waarbij de voorgestelde maatregelen om fietsongevallen te voorkomen dienen geïmplementeerd te worden.

Een ander project is 'verkeersveilige gemeenten' van de provincie Antwerpen. Voor 2018 werden 16 gemeenten gekozen uit 43 kandidaten, die het traject zullen volgen.

Onze gemeente is ingestapt in het project 'Fietsbarometer', waarbij het functioneel fietsverkeer in kaart wordt gebracht in de provincie. Voor Laakdal zijn hierbij 3 locaties op het bovenlokaal functioneel fietsroutenetwerk gekozen, die jaarlijks worden nagemeten en waarvan de gegevens worden doorgestuurd. Het toestel dat onze gemeente in bruikleen kreeg van de provincie kan verder zonder probleem gebruikt worden voor andere metingen in onze gemeente.

Om een degelijke impact te hebben op verkeersgedrag dienen verkeerslessen herhaald te worden en is een jaarlijkse verkeersdag in de huidige vorm niet de meest geschikte manier. Vanuit de politiezone is men daarom, samen met IOK en stad Geel, bezig om de mogelijkheid te onderzoeken om een vast verkeerspark in te richten aan het veiligheidshuis. Dit zal enerzijds bestaan uit een leslokaal, voor theoretische lessen en anderzijds uit een praktijkruimte, bv. diverse ondergronden voor fietsers, dodehoekruimte, ... Op die manier kunnen diverse doelgroepen (scholen, jeugdbewegingen, verenigingen; ...) van onze politiezone heel specifieke opleidingen en aandachtspunten leren, wat hen kan helpen in het verkeer.

8.3.3.2 Mobiliteitsplan

Besturen die wensen gebruik te maken van subsidies van de Vlaamse Overheid voor verkeersmaatregelen zijn verplicht om 6-jaarlijks een mobiliteitsplan op te maken. Ons mobiliteitsplan dient in 2021 opnieuw bekeken te worden.

AANBEVELING nr. 109

Verkeersmaatregelen die zijn opgenomen in het mobiliteitsplan worden waar mogelijk uitgevoerd.

8.3.3.3 Afstemming mobiliteitsvisie op hogere mobiliteitsvisie

Binnen Vlaanderen en de provincie Antwerpen zijn diverse regionale mobiliteitsplannen gemaakt en principes goedgekeurd.

AANBEVELING nr. 110

Gemeente Laakdal stemt haar mobiliteitsvisie af op deze hogere mobiliteitsvisies.

9 Werken en ondernemen

9.1 Werken

Voor tewerkstelling, zowel binnen het normaal economisch circuit als binnen het sociaal economisch circuit, maakt Laakdal deel uit van een structurele samenwerking met de buurgemeenten. De dienst Lokale economie is het aanspreekpunt binnen de gemeente.

9.1.1 Schets huidige situatie

Bestaande samenwerkingsverbanden:

- Interlokale vereniging Tewerkstelling Zuiderkempen (GR 26/06/2018)
 - o Partners: Geel, Laakdal, Meerhout, Westerlo, Hulshout en Herselt
 - o Doel: uitvoering van een gedragen beleidsvisie op vlak van tewerkstelling en activering, uitvoering van projecten die de tewerkstellingsgraad in de regio verhogen, sinds 1/1/2018 de bevoegdheid als organisator van wijk-werken zoals beschreven in het decreet 'wijk-werken' art. 14 § 1
- Samenwerkingsovereenkomst Tewerkstelling en Activering (GR 22/05/2018)
 - o Partners: Geel, Laakdal, Meerhout
 - o Doel: verdiepen van de samenwerking rond lokale tewerkstelling d.m.v. een intergemeentelijke deskundige tewerkstelling en sociale economie en samenwerking rond trajectbegeleiding, werkvloerbegeleiding en vormingen.
- Interlokale vereniging Regierol Zuiderkempen (GR 17/12/2013)
 - o Partners: Geel, Laakdal, Meerhout, Westerlo, Herselt, Hulshout en Heist-op-den-Berg
 - o Doel: de regionale samenwerking stimuleren voor het organiseren van de regierol sociale economie i.h.k.v. de Vlaamse beleidsprioriteit
- Lokaal Werkgelegenheidsforum Regio Zuiderkempen: structureel overleg tussen de lokale besturen, VDAB, IOK en organisaties waaronder De Sprong, Lidwina, Kringwinkel Zuiderkempen, vakbondsorganisaties, enz.

Arbeidsmarktgegevens augustus 2018 (arvastat via vdab.be)

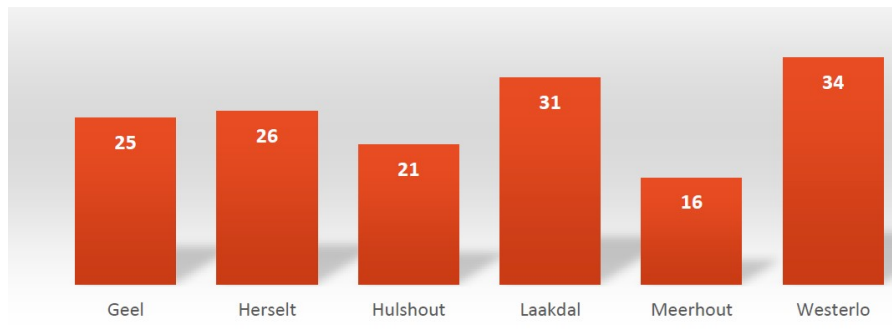
	Aantal NWWZ	Vershil 1 jaar geleden	Werkloosheidsgraad	Aantal vacatures NEC zonder uitz.	Vershil 1 jaar geleden
Geel	1144	-10%	6.0%	1525	-12.2%
Laakdal	396	-9.4%	5.1%	354	+23.8%
Meerhout	273	-11.9%	5.5%	187	+32.6%
Westerlo	645	-11.9%	5.4%	1174	-14.6%
Herselt	402	-9.3%	5.8%	148	-17.8%
Hulshout	282	-16.6%	5.4%	200	+11.1%
Heist-op-den-Berg	1159	-6.6%	5.5%	1272	+31.8%
Kempen	14233	-10.1%	6.4%	16086	+10.9%
Vlaanderen	207285	-9.0%	6.8%	274471	+10.9%

Uit recente arbeidsmarktgegevens blijkt dat de daling van de werkloosheid zich blijft doorzetten in onze regio. Ook de werkloosheidsgraad blijft laag en ligt in onze regio onder de gemiddelde werkloosheidsgraad van de Kempen en van Vlaanderen.

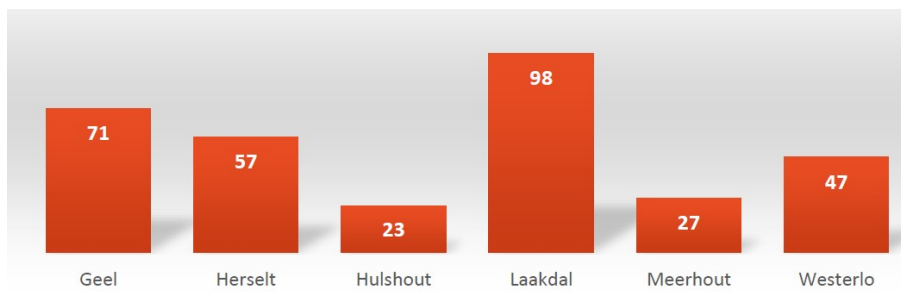
Sinds 1/1/2018 is PWA overgegaan in wijk-werken. Drie wijk-werkbemiddelaars worden door VDAB ter beschikking gesteld van de zes gemeentebesturen van de interlokale vereniging Tewerkstelling Zuiderkempen om de match te maken tussen wijk-werkers en gebruikers.

De meeste wijk-werkers komen uit het oude PWA-systeem. De toeleiding van nieuwe wijk-werkers is op dit moment onvoldoende om aan de vraag van gebruikers te voldoen. VDAB zit in een reorganisatie.

Aantal wijk-werkers per gemeente (gegevens van september 2018, tewerkstellingscoördinator)



Aantal gebruikers wijk-werkcheques (gegevens van september 2018, tewerkstellingscoördinator)



Als gemeentebestuur doen wij een beroep op zowel wijk-werkers (bibliotheek, bedelen nieuwsbrieven) als op tewerkstelling via de sociale economie (De Sprong, In-Z).

9.1.2 Uitdagingen en tendensen / Toekomst

- I.h.k.v. de Vlaamse beleidsprioriteit 'opnemen regierol sociale economie' heeft Vlaanderen een subsidie toegekend t.e.m. 2019 aan de interlokale vereniging Regierol Zuiderkempen. Voor 2018 gaat het om 50.000 euro voor de zeven gemeenten waarvan Laakdal 4.590 euro ontvangt (en gedeeltelijk de bijdrage van de intergemeentelijke tewerkstellingscoördinator mee financiert). Er is tot op heden geen duidelijkheid of deze subsidie ook na 2019 zal worden toegekend.
- Reorganisatie VDAB en daarmee gepaard gaande onduidelijkheden i.v.m. het nieuwe systeem van wijk-werken en onvoldoende toeleiding naar het statuut van wijk-werken.

9.1.3 Aanbevelingen

AANBEVELING nr. 111

We willen de regionale samenwerking rond tewerkstelling en activering bestendigen. Evaluatie van de samenwerkingsovereenkomst intergemeentelijke samenwerking Geel-Laakdal.

AANBEVELING nr. 112

We willen de regierol sociale economie bekijken i.f.v. beslissing omtrent subsidiëring door Vlaanderen.

AANBEVELING nr. 113

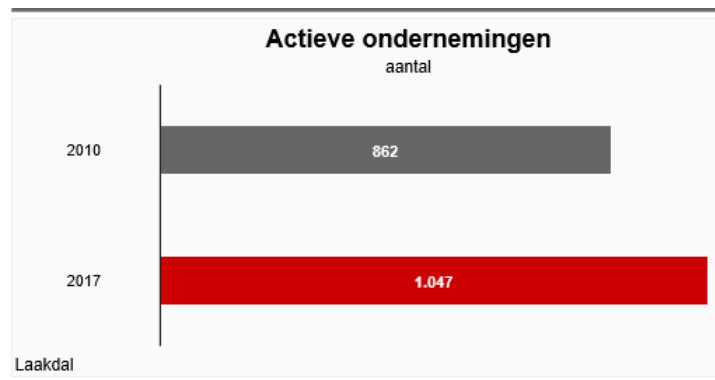
We willen een signaalfunctie dat een duidelijke omkadering vanuit VDAB voor wijk-werken nodig is.

AANBEVELING nr. 114

We willen nagaan of de taken die voorheen door PWA'ers werden gedaan, kunnen worden overgenomen door wijk-werkers of dat er nood is aan alternatieve oplossingen.

9.2 Ondernemen

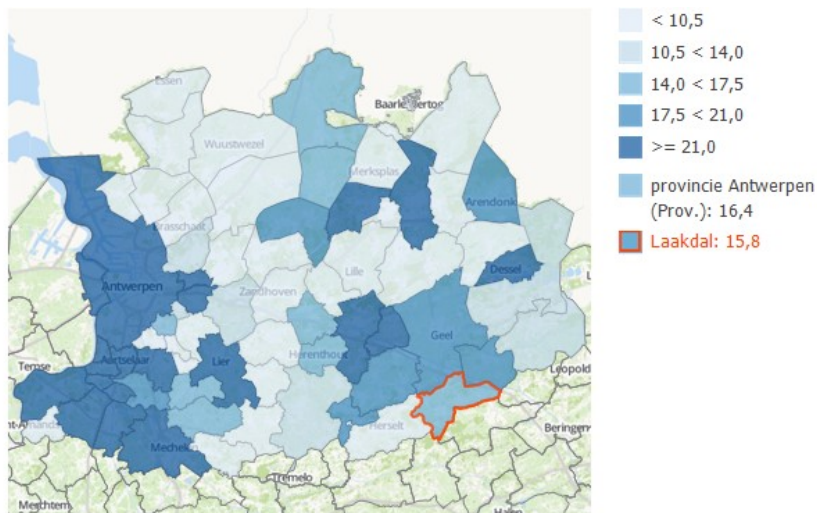
9.2.1 Schets huidige situatie



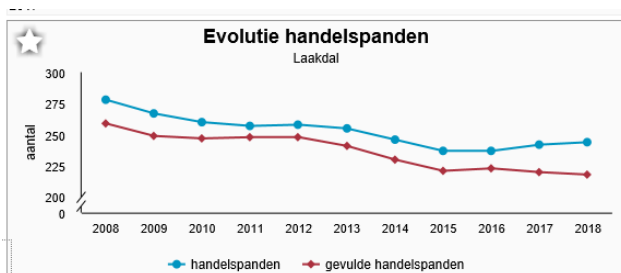
Oppervlakte voor bedrijvigheid in Laakdal t.o.v. bebouwde oppervlakte (2017):

In de gemeente Laakdal is **15,8%** van de bebouwde oppervlakte bestemd voor bedrijvigheid.

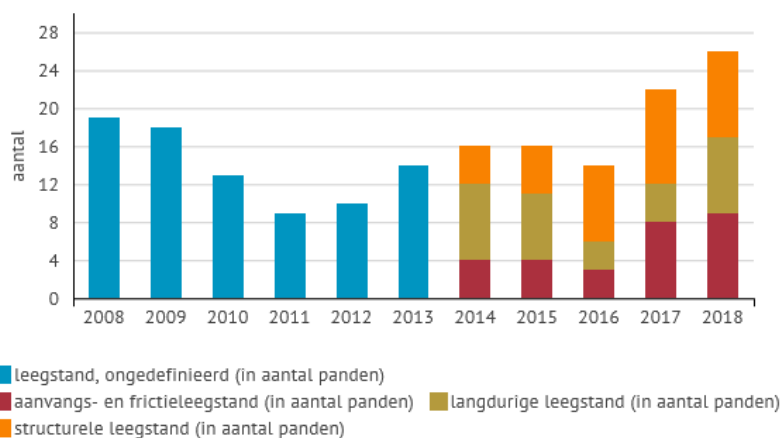
In provincie Antwerpen (Prov.) is dat **16,4%**.



Bron: Statbel | Provincies in Cijfers



Aantal leegstaande handelspanden in Laakdal:



Speciale waarden De presentatie bevat: Geen waarde

Bron: Locatus | Provincies in Cijfers

9.2.2 Uitdagingen en tendensen / Toekomst

Hoewel er de afgelopen jaren een aantal supermarkten zijn bijgekomen in Laakdal, is het aantal handelspanden afgenomen. We moeten vermijden dat basisvoorzieningen zoals kruidenierswinkels, horeca, zorgaanbieders, ... in de dorpskernen verdwijnen.

- Het aantal leegstaande panden is de afgelopen jaren toegenomen, in 2013 was er een leegstandsgraad van 5,5%, in 2018 is dit toegenomen tot 10,6%.

9.2.3 Aanbevelingen

AANBEVELING nr. 115

We wensen een kleinhandelsvisie op te maken voor de kernen en integreren in het GRS, met aandacht voor de randvoorwaarden inzake mobiliteit, leefmilieu en ruimtelijke ordening.

AANBEVELING nr. 116

We willen een visie en reglement voor de wekelijkse buurtmarkt opmaken.

AANBEVELING nr. 117

We wensen een visie en reglement voor terrassen op te maken.

AANBEVELING nr. 118

We streven naar uniforme vereisten voor de horecaverunningen voor de gemeenten binnen Brandweerzone Kempen.

AANBEVELING nr. 119

We willen de piste onderzoeken van een dorpspunt in Vorst-Centrum i.s.m. DC Vogelzang.

AANBEVELING nr. 120

We willen maatregelen nemen om leegstand te vermijden. Daarbij hoort een omvorming van de vestigingspremie voor startende zelfstandigen.

AANBEVELING nr. 121

We wensen de co-creatiesessies met de bedrijven i.s.m. Voka Kempen te behouden.

AANBEVELING nr. 122

We willen ondernemers ondersteunen in hun zoektocht naar een bedrijfslocatie.

10 Welzijn en zorg

Na de integratie van het dagcentrum in Het Eepos vanaf 1 januari 2018 werd er voorgesteld om het beleidsdepartement welzijn onder te verdelen in 3 finaliteiten. Maatschappelijke integratie, Ouderen & thuiszorg en Kindzorg. Wij geven conform deze onderverdeling een schets van de huidige situatie, bekijken de uitdagingen en tendensen voor de toekomst en doen een poging tot aanbevelingen. Wij zijn ons ervan bewust dat deze onderverdeling kunstmatig is en dat welzijn en zorg verweven zijn met vele diensten en activiteiten van de gemeente en daarbuiten. Ook is de dienst welzijn vertegenwoordigd in vele welzijnsorganisaties met grensoverschrijdende werking in de regio.

10.1 *Schets huidige situatie*

10.1.1 Sociale dienst/maatschappelijke integratie

De kernopdracht van de sociale dienst vloeit voort uit artikel 1 van de organieke wet van 8 juli 1976 en bestaat erin ervoor te zorgen dat alle burgers van de gemeente de mogelijkheid hebben om op een menswaardige manier te leven. Hiertoe zal het OCMW mensen, die niet of onvoldoende uit eigen kracht kunnen aansluiten bij of deelnemen aan de samenleving, extra ondersteunen. De sociale dienst speelt hierin een centrale rol. Deze dienstverlening is niet alleen lenigend of curatief, maar ook preventief en gebeurt op verschillende terreinen: materieel, sociaal, psychologisch. Belangrijk hierbij is de aanvulling dat de sociale dienst haar opdracht vervult volgens de meest aangepaste methodieken van het maatschappelijk werk, waarbij zij instaat voor het sociaal onderzoek, het stellen van een diagnose over het bestaan en de omvang van behoeften en het formuleren van voorstellen tot een effectieve aanpak.

De sociale dienst is de eerstelijnsdienst bij uitstek: aanwezig in de onmiddellijke omgeving, in elke gemeente, flexibel, vlot bereikbaar en toegankelijk, gratis, beschikbaar voor grote en kleine vragen via permanentie en huisbezoeken.

De OCMW-maatschappelijk werkers hebben naast hun begeleidende taak echter ook een controlerende opdracht. De controlerende opdracht is eigen aan de functie van maatschappelijk werkers in een OCMW omdat zij de geboden hulpverlening ook moeten verantwoorden aan democratisch verkozen politici.

Hoewel de werkbelasting in de sociale dienst hoog ligt, wordt er naar een persoonsgerichte aanpak gestreefd. Kwaliteit ligt hier in de correcte, concrete service en de manier waarop men met hulpvragen omgaat. Zo kan in elke aanmelding een aanknopingspunt gevonden worden om vervolgens van tussen de lijnen te kunnen komen tot ondersteuning en begeleiding. Voor cliënten die dit wensen wordt er ook groepswork als methodiek binnen de hulpverlening aangeboden.

Zoals hierboven aangestipt, gebeurt het onthaal van de sociale dienst via één gemeentelijk loket en wordt er zo veel mogelijk op afspraak gewerkt.

Voor de dienst- en hulpverlening kan de sociale dienst momenteel (september 2018) rekenen op 10 maatschappelijk werkers. 7 hiervan staan in voor de algemene hulpverlening/maatschappelijke integratie, 2 voor de thuiszorghulpverlening (zie I.2) en 1 in het kader van de bestrijding van kinderarmoede. Voor de administratieve ondersteuning van de sociale dienst (en de dienst voor onthaalouders) zijn er 2 haltijdse administratieve medewerkers beschikbaar. Al deze personeelsleden worden in hun functie begeleid en ondersteund door het diensthoofd van de sociale dienst.

10.1.1.1 Specifieke opdrachten

10.1.1.1.1 Middelen voor elke klant om menswaardig te leven

De sociale dienst zorgt ervoor dat elke cliënt de middelen bekomt om menswaardig te kunnen leven. Dit gebeurt bij voorrang via eigen inspanningen, daarna via het systeem van sociale zekerheid en in laatste instantie via een residuair inkomen.

De sociale dienst stelt alles in het werk om de hulpvrager in orde te maken met het systeem van de sociale zekerheid zodat hij aanspraak zou kunnen maken op een inkomen hieruit. Het OCMW van elke gemeente heeft ook de opdracht het recht op maatschappelijke integratie te waarborgen aan de personen die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken en die de voorwaarden van de wet vervullen. Hiervoor beschikt het OCMW over drie belangrijke instrumenten: de tewerkstelling, een leefloon en een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie. In alle gevallen beschikt de burger over een inkomen om van te leven. De keuze van het meest gepaste traject gebeurt in overleg met de betrokkene met het doel een maximale integratie en sociale participatie te bewerkstelligen.

Het opzet is om mensen via eigen inspanningen een inkomen te laten verwerven (tewerkstelling-loon). Tijdens de begeleiding zal de maatschappelijk werker alle middelen hiertoe aanwenden: cliënt stimuleren werk te zoeken en hem hierbij ondersteunen, cliënt evt. via art. 60§7 tewerkstellen, tewerkstelling via wijk-werking, vrijwilligerswerk,...

Indien dit onmogelijk blijkt, zal getracht worden alle rechten uit te putten in het kader van de sociale zekerheid (werkloosheidsuitkering, ziekte- en invaliditeitsvergoeding, tegemoetkoming voor personen met een handicap/tegemoetkoming hulp aan bejaarden). In laatste instantie wordt het recht op maatschappelijke integratie via een leefloon, het recht op financiële steun via een equivalent leefloon, het recht op aanvullende financiële steun onderzocht en eventueel toegekend.

In afwachting van en/of aanvullend kan ook financiële steun verleend worden. (zie cijferoverzicht)

10.1.1.1.2 Permanent aanbod van budget- en schuldhulpverlening

Het opzet van budgetbegeleiding, budgetbeheer-schuldbemiddeling, collectieve schuldenregeling is om mensen met betalings-budgetteringsmoeilijkheden te ondersteunen bij het beheren van hun budget.

Budgethulpverlening is en blijft een van de meest tijds- en arbeidsintensieve methodieken binnen het OCMW-maatschappelijk werk. Door de invoering van het draaiboek budgethulpverlening en de methodische aanpak van de begeleiding blijven de dossiers al enkele jaren beheersbaar. Aangezien OCMW Laakdal een erkende instelling voor schuldbemiddeling is, dienen alle dossiers in het kader van budgethulpverlening, schuldhulpverlening en collectieve schuldenregeling ook jaarlijks te worden geregistreerd. Via Welzijnszorg Kempen is het OCMW lid van en wordt het ondersteund door een regionale dienst collectieve schuldenregeling en een regionale dienst voor schuldbemiddeling.

10.1.1.1.3 Recht op behoorlijke huisvesting en energielevering

(Behoorlijke) Huisvesting en energie nemen een steeds grotere hap weg uit het budget van de burger. Daarnaast wordt het vinden van behoorlijke huisvesting aan een betaalbare prijs steeds moeilijker.

Ook energie (elektriciteit, aardgas, water) wordt steeds duurder en bovendien is er ook een link tussen de aard van de huisvesting en het energieverbruik.

Omdat het ook vaak de kansarme doelgroep van het OCMW is die én over minder goede huisvesting beschikt én – hieruit logisch volgend – een hoger energieverbruik heeft, wordt het steeds meer een belangrijke opdracht van de maatschappelijk werkers om cliënten hierbij te begeleiden.

De sociale dienst onderhoudt contacten met de woningmarkt (bouwmaatschappijen, sociaal verhuurkantoor, privé-verhuurders).

Om het recht op behoorlijke huisvesting mee te waarborgen, gaat de sociale dienst op zoek naar partners waarmee ze in het belang van haar burgers zal samenwerken.

De belangrijkste partners op dit vlak zijn de bouwmaatschappijen die op Laakdals grondgebied actief zijn (Zonnige Kempen en Geelse Huisvesting), het sociaal verhuurkantoor Zuiderkempen en privé-verhuurders. Deze laatsten vaak vertegenwoordigd via immobiliënkantoren. Vaak treedt de sociale dienst op als bemiddelaar tussen verhuurder en huurder bij conflicten.

Financiële tussenkomst (huurwaarborg, installatiepremie, huursubsidie...)

Gezien de vaak hoge huurprijzen op de privémarkt en de vaak penibele financiële toestand van cliënten/hulpvragers bestaat de mogelijkheid dat er financiële steun wordt toegekend.

Dit gebeurt in volgende gevallen: indien de cliënt over onvoldoende middelen beschikt om een huurwaarborg te betalen, bestaat de mogelijkheid om deze (gedeeltelijk) voor te schieten.

Het OCMW beschikt ook over de mogelijkheid om bepaalde cliënten een installatiepremie toe te kennen, nl. de (ex-)daklozen (wet 23/08/2004) en de mensen die een Recht op Maatschappelijke Integratie (wet 26/05/2002) genieten en dakloos zijn/waren.

Het OCMW beschikt over eigen woningen om huisvestingsnoden op te vangen.

Het OCMW van Laakdal draagt zelf ook haar steentje bij om huisvestingsnoden op te vangen. Momenteel stelt het OCMW enkele woongelegenheden ter beschikking aan burgers met huisvestingsproblemen in afwachting van het vinden van aangepaste en definitieve huisvesting. Daarnaast beschikt het OCMW in het kader van de plaatselijke opvang van asielzoekers over enkele huizen en appartementen waarin deze mensen tijdelijk, in afwachting van een definitieve oplossing in hun asielpcedure, opgevangen worden.

Vanaf eind 2008 beschikt het OCMW over 2 woonstudio's en 2 appartementen (de ganse eerste verdieping van het vroegere 'Hotel De Keizer' in deelgemeente Veerle). Drie van deze woongelegenheden worden gebruikt voor de opvang van mensen in moeilijkheden en kansarmen met de bedoeling hen te voorzien van een behoorlijke en betaalbare huisvesting. Eén ervan is voorbehouden aan het LOI.

Daarnaast, maar via een gelijkaardig systeem van doorstroming, huurt het OCMW het pand gelegen te Veerledorp 55 en 55/1. Tot eind 2016 werden deze twee woongelegenheden ook als doorstroomwoning aan dezelfde doelgroep ter beschikking gesteld; sindsdien wordt enkel nog Veerledorp 55/1 in dit kader ter beschikking gesteld en wordt Veerledorp 55 als LOI-woning gebruikt.

Het LOI (lokaal opvanginitiatief asielzoekers) richt zich tot asielzoekers, die volgens het spreidingsplan worden toegewezen aan het OCMW van Laakdal. Deze asielzoekers vestigen zich op het grondgebied van de gemeente Laakdal. Het globale doel steunt op de taak van het OCMW om eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. De humane en respectvolle benadering van de asielzoeker staat voorop. Aan de structuur van een LOI wordt vorm gegeven door voornamelijk materiële hulpverlening en opvang gedurende de asielprocedure en dit op een kwaliteitsvolle en menswaardige manier. Deze opvang houdt concreet volgende aspecten in: intensieve begeleiding van de asielzoeker tijdens de asielprocedure, psychosociale begeleiding en bijstand bij de invulling van de dagelijkse basisbehoeften. Cruciaal is dat deze mensen ter plaatse, dus op Laakdals grondgebied gehuisvest worden.

Om dit mogelijk te maken, beschikt het OCMW over enkele woongelegenheden die hiervoor specifiek gebruikt worden.

Onderstaande woningen zullen tot en met 31 december 2018 nog gebruikt worden als LOI woning.

- Geelsebaan 29: 3 plaatsen voor alleenstaande mannen
- Houthoek 76: 4 plaatsen voor 3 alleenstaande vrouwen, waarvan 1 met kind.
- Oude Diestersebaan 29: 3 plaatsen voor 2 alleenstaande vrouwen waarvan 1 met kind
- Veerledorp 55: 2 plaatsen: 1 koppel of 1 alleenstaande met kind
- Veerledorp 41/1: 1 plaats voor een alleenstaande

Totaal 12 plaatsen

Vanaf 1 januari 2019 werden de plaatsen op (dwingende) vraag van Fedasil gereduceerd tot de plaatsen voor 2 alleenstaande mannen, 3 alleenstaande vrouwen en 1 familie van 2.

Met de huidige woningen werd onderussen de volgende bezetting doorgegeven aan Fedasil.

- Geelsebaan 29 te houden voor de 2 mannen
- Houthoek 76 te houden voor de 3 alleenstaande vrouwen
- Veerledorp 55 te houden voor de familie van 2
- Veerledorp 41/4 en Oude Diestersebaan 29 op te zeggen of te herbestemmen

Het OCMW keurde de deelname aan het project 'Wooncel' opgericht in de schoot van Welzijnzorg Kempen goed op 19 september 2017. Hiermee engageert het OCMW zich tot begeleiding en huisvesting van personen in een precaire woonsituatie in de Kempen. Het OCMW dient hiervoor 1 woning per 10.000 inwoners in te schakelen en te beheren in de regionale poule.

Strijd tegen energiearmoede

De maatschappelijk werkers ondersteunen cliënten, vooral deze waarmee ze een langlopende begeleiding onderhouden, om zuiniger met energie om te gaan en stimuleert hen te kiezen voor de goedkoopste leverancier van elektriciteit en aardgas.

Cliënten behorende tot de doelgroep worden geleid naar de energiesnoeiers van De Kringwinkel Zuiderkempen

De sociale dienst stimuleert bij haar cliënten ook de groepsaankoop van groene energie, georganiseerd door de provincie Antwerpen.

Toekenning federale verwarmingstoelage / OCMW energiepremies

De Lokale Adviescommissie (LAC) brengt advies uit over afsluiting of heraansluiting van elektriciteit, aardgas en water en wordt doorgaans 4x samengeroepen (2x door Infrac/elektriciteit en aardgas en 2x door Pidpa/water) per jaar.

10.1.1.1.4 Recht op maatschappelijke en culturele participatie

Armoede is niet enkel een gebrek aan financiële middelen, maar is een netwerk van onderling verbonden uitsluitingen. Arbeid en opleiding zijn hierbij niet meer de enige hefboomen tot integratie. Vrijtijdsbesteding, sociale, culturele en sportieve participatie en ontplooiing mogen voor deze groep niet onbereikbaar zijn/worden. De sociale relaties die mensen hebben bepalen in grote mate mee de (im)materiële bronnen waar zij toegang toe hebben en daaruit afgeleid hun mogelijkheden tot maatschappelijke integratie en participatie aan de samenleving. Wanneer de doelgroep meer buiten en onder de mensen komt, kan dit een opstap vormen voor het volwaardig kunnen meepraten, kunnen deelnemen aan de samenleving.

- De sociale dienst onderzoekt enerzijds de behoefte aan en stimuleert anderzijds een volwaardige participatie aan het maatschappelijk en cultureel leven zodat mensen de kans krijgen zich verder te ontplooiën.
- In dit kader creëert de sociale dienst zelf kansen via de project- en groepswerking.
- De mogelijkheden van het lidmaatschap bij Steunpunt Vakantieparticipatie benutten.

10.1.1.1.5 Het bestrijden van kinderarmoede

De bestrijding van kinderarmoede is een prioritaire beleidsdoelstelling in de meerjarenplanning 2014-2019. In het kader hiervan werd er een peuterspeelpunt (een ontmoetingsplaats voor ouders en hun kinderen van 0 tot 3 jaar) opgericht vanaf 03/10/2013. ('Spelenderwijs')

In 2014 kwam het OCMW via het sectoraal fonds wel middelen waardoor een halftijdse maatschappelijk werker kon aangeworven worden als lokaal coördinator in de strijd tegen kinderarmoede.

In 2016 werd het Huis van het Kind opgestart. Dit gebeurde i.s.m. Geel en Meerhout. In 2017 werden er voor het eerst activiteiten georganiseerd onder de vlag van het Huis van het Kind. Belangrijke items zijn onder meer de 'recht op gids' en het project 'huiswerkbegeleiding' naast de intensievere begeleiding van 'multi-problem' gezinnen met kinderen. (zie hieronder verder)

10.1.2 Ouderen & Thuiszorg

Dagelijks kunnen ouderen, mensen met een specifieke zorgvraag en mantelzorgers zich persoonlijk aanmelden aan het centrale gemeentelijk onthaal met diverse zorgvragen omtrent sociale voorzieningen, aanvragen tegemoetkoming hulp aan bejaarden, zorgverzekering, parkeerkaarten, thuiszorgopties, opname, poetshulp, gezinszorg, warme maaltijden... Vanaf mei 2018 is het OCMW gestart met een lokaal dienstencentrum in samenwerking met VZW KMSI (Woonzorgcentrum De Winde)

De thuisdiensten van het OCMW bieden hulp aan iedereen die er om verzoekt, in functie van de noden en binnen de grenzen van de dienst en de wetgeving. Deze opdracht bestaat erin om bij te dragen tot het behoud, de ondersteuning en/of het herstel van de zelfredzaamheid van de zorgvrager en/of de mantelzorgers. Bij voorrang wordt er hulp geboden aan de meest hulpbehoevenden.

Vanuit het OCMW trachten wij een kwaliteitsvolle thuiszorg aan te bieden voor specifieke doelgroepen (multi-problem gezinnen, psychiatrische cliënten, dementerenden, mensen met een beperking, ouderen, personen met een handicap...).

10.1.2.1 Dienst Gezinszorg

De dienst Gezinszorg is ingebed in een ruimere werking binnen Welzijnszorg Kempen.

Thuiszorg Kempen is een regionale dienst voor gezinszorg binnen de koepel van Welzijnszorg Kempen. Verschillende kleine gezinszorgdiensten van OCMW 's in de Kempen zijn in 2003 toetreden tot dit groter samenwerkingsverband. Op 01/01/2014 is deze regionale dienst omgevormd tot een IVA (Intern Verzelfstandigd Agentschap binnen Welzijnszorg Kempen) IVA Thuiszorg Kempen.

De dienst Gezinszorg biedt hulp aan gezinnen, bejaarden en zorgbehoevenden. Het doel is om deze mensen goed en comfortabel te ondersteunen bij de dagdagelijkse taken zoals: persoonsverzorging, begeleidend, sociale en huishoudelijke taken en hun zelfredzaamheid te bevorderen.

De verantwoordelijke van de dienst Gezinszorg is eveneens verantwoordelijk voor het zorgloket (parkeerkaarten, recht op gids, ...) en behandelt ook de aanvragen voor dienstverlening door het OCMW. Zij functioneert als back-up voor de verantwoordelijke van de poetsdienst. Zij behandelt eveneens dossiers inzake algemeen maatschappelijk werk specifiek inzake ouderenzorg.

10.1.2.2 Poetsdienst

De poetsdienst verleent hulp aan bejaarden, zieken of personen met een handicap die zelf niet kunnen instaan voor het dagelijks of wekelijks onderhoud van hun woning. Dikwijls in tijdelijke noodsituaties zoals na hospitalisatie of ongeval - tijdens langdurige ziekte - ter ondersteuning van de familie die de zorg voor de bejaarde, zieke of persoon met een handicap op zich neemt.

De poetsdienst wordt gefinancierd volgens twee systemen. De meeste poetshulpen zijn in dienst met het systeem van de dienstencheques. Slechts 1 VTE poetshulp wordt nog gefinancierd met VIA (Vlaamse subsidies voor erkende diensten) middelen die via de erkende thuiszorgdienst van Welzijnszorg Kempen worden doorgestort.

De verantwoordelijke van de poetsdienst is eveneens verantwoordelijk voor de aanvragen van de warme maaltijden en de verwarmingstoelagen. Zij functioneert als back-up voor de verantwoordelijke van de dienst gezinszorg. Zij behandelt ook dossiers inzake algemeen maatschappelijk werk specifiek inzake ouderenzorg.

10.1.2.3 Centrale keuken

De centrale keuken heeft als missie gezonde en lekkere kwaliteitsmaaltijden aan te bieden aan mensen thuis, die zelf moeilijk in staat zijn maaltijden te bereiden, en dit binnen een sociaal geëngageerd kader. De maaltijden worden dagelijks vers bereid. (warme lijn)

De centrale keuken staat ten dienste van mensen, instellingen, organisaties, ... binnen het werkterrein van het OCMW waar er nood/behoefte is aan degelijke maaltijden. Omdat voor vele hulpbehoevende mensen 'de maaltijd' een topmoment van de dag is, wenst het OCMW deze dienstverlening dan ook te creëren in functie van 'de mens' waarbij de kwaliteit van de maaltijden van primair belang is.

De dienst is ingebed in een circuit van de thuiszorg, waarbij de bedelers ook opgeleid worden om oog te hebben voor de sociale context en eventuele problemen. De centrale keuken levert ook maaltijden aan het lokaal dienstencentrum.

10.1.2.4 Lokaal dienstencentrum (LDC)

Op 28 mei 2018 startte het OCMW in samenwerking met VZW KMSI (De Winde) met een (ondertussen) vergund lokaal dienstencentrum onder leiding van het OCMW in de gebouwen van het oude klooster op de site van De Winde. Er is een cafetaria en (sociaal) restaurant. Het LDC is momenteel drie dagen per week open: maandag, woensdag en vrijdag van 12.00 u. tot 16.00 u.

De bedoeling is het uitbouwen van het lokaal dienstencentrum tot een centrum waar gemeenschapsgerichte zorg centraal staat. Met een breed netwerk van mantelzorgers, vrijwilligers en professionals met het oog op het ondersteunen van mensen met welzijns- en zorgvragen. Deze ondersteuning heeft tot doel mensen in staat te stellen een maximale graad van zelfredzaamheid in hun thuissituatie te verwerven of te behouden.

Het lokaal dienstencentrum is een bruisende ontmoetingsplaats met activiteiten die aansluiten bij de verwachtingen van de doelgroepen. Het proactief inspelen op vragen staat centraal.

Voor het OCMW (Welzijn) is de verbinding van dit LDC met de eigen thuiszorgdiensten, de ouderenzorg, de seniorenwerking van de gemeente en de zorg voor specifieke doelgroepen (sociale dienst) erg belangrijk. De coördinator dient als het ware een team te vormen met de verantwoordelijken van deze diensten. Het uitbouwen van de geïntegreerde zorgverlening in de eerste lijn en het ontwikkelen van zorgzame buurten zijn hierbij belangrijke taken in de toekomst. Ook het uitbouwen van een vrijwilligerswerking is noodzakelijk voor de werking van het LDC.

De vergrijzing en daarmee de zorg voor ouderen vraagt in de toekomst veel energie en middelen.

10.1.3 Kindzorg

10.1.3.1 Buitenschoolse kinderopvang

Het OCMW/Welzijn organiseert buitenschoolse opvang op locatie in vier deelgemeentes voor kinderen van 2,5 tot 12 jaar; voor- en naschools, op woensdagnamiddag, op schoolvrije dagen en vakantiedagen.

Om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de specifieke noden van elk kind, worden de kinderen, indien het kan, opgesplitst in 2 groepen: de kleuters en de kids (lagere schoolkinderen).

We streven naar een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod toegankelijk voor elk kind vanaf de kleuterschool dat er behoefte aan heeft. Een aanbod dat vorm krijgt door een samenwerking tussen opvang, onderwijs, jeugd-, sport-, cultuuraanbod en deeltijds kunstonderwijs.

Het aanbod zet in op de ontplooiing van de kinderen, maar ook op een leuke vrije tijd. Het aanbod zorgt voor een kindgerichte, speelse omgeving, afgestemd op de eigenheid en interesse van jonge en oudere kinderen, dat kinderen - hoe divers ook - toelaat hun talenten te ontwikkelen en ruimte biedt om tot rust te komen. Kinderen moeten zich naar eigen keuze binnen het geheel van het aanbod ook vlot kunnen bewegen. Het laat ouders toe te participeren aan de arbeidsmarkt en aan het maatschappelijk leven. Het bevordert de sociale cohesie en gelijke kansen.

De dienst besteedt veel aandacht aan de opvang van kinderen met een beperking (inclusieve opvang) en is mee verankerd bij de bestrijding van kinderarmoede.

10.1.3.2 Dienst voor onthaalouders

De Dienst voor Onthaalouders van Laakdal werd opgericht in 1978 en wordt sindsdien erkend en gesubsidieerd door Kind en Gezin. Door wijzigingen in de erkenning- en subsidiëringnormen kwam er in 1989 gebiedsuitbreiding naar Herselt.

De onthaalouders vangen thuis kindjes op vanaf de leeftijd van 0 jaar tot ze naar de kleuterschool mogen.

Onthaalouders zijn werknemer noch zelfstandige. Na het doorlopen van een selectieprocedure en een opleidingstraject wordt de onthaalouder bij de dienst aangesloten onder een specifiek sociaal statuut.

Vanuit de dienst krijgen de onthaalouders administratieve en materiële ondersteuning en wordt er vorming aangeboden. De dienstverantwoordelijken zorgen voor de nodige begeleiding door huisbezoeken en regelmatige contacten via telefoon en mail.

Ouders die op zoek zijn naar opvang worden door de dienstverantwoordelijken geïnformeerd en begeleid naar de meest geschikte opvangplaats: een tweede thuis in een huiselijke, warme en geborgen sfeer.

De bijdragen van de ouders zijn inkomensgerelateerd. Dit zorgt ervoor dat deze dienst mee een belangrijke rol speelt in het bestrijden van de kinderarmoede. Er wordt veel aandacht besteed aan het opvangen van kinderen uit 'kansengroepen'.

10.1.3.3 Huis van het Kind

In 2015 werd tussen de gemeenten Geel, Laakdal en Meerhout het idee opgevat om samen een regionaal Huis van het Kind op te richten en dit omdat in 2019 elke gemeente dient voorzien te zijn van een Huis van het Kind.

In september 2016 kregen we de erkenning en dit betekende de definitieve opstart van Huis van het Kind Geel-Laakdal-Meerhout. In 2017 werd er een website gemaakt waarop informatie te vinden is over verschillende leeftijdsfasen en waarop ook gegevens te vinden zijn van organisaties die kinderen, jongeren en hun opvoeders aanbelangen. Ook werden er activiteiten georganiseerd onder de noemer Huis van het Kind. Deze activiteiten behouden telkens hun eigen doelgroep, maar de bedoeling is om activiteiten open te stellen voor een groot publiek zodat het concept ook naambekendheid krijgt.

10.2 *Uitdagingen en tendensen*

Enkele cijfers, vaststellingen en bedenkingen vanuit het werkveld:

10.2.1 Toename vergrijzing

Het is al een hele tijd geweten: Vlaanderen vergrijst en verzilvert. Ook in Laakdal. Tegen 2027 zal iets minder dan 24% van de inwoners 65 jaar en ouder zijn (2017-19,5%). 1 op de 15 zal ouder zijn dan 80 jaar. Ook het aantal alleenstaande 65-plussers neemt toe. In 2027 zullen er 2.076 Laakdallers van 65 jaar en ouder alleen wonen. Ten opzichte van 2017 is dit een groei van 221 personen. Een trend die zich de komende decennia alleen maar zal verderzetten. (statistiek Vlaanderen)

Door de vergrijzing zal het aantal personen met een zorgnood sterk toenemen. De meesten zullen zo lang als mogelijk blijven wonen in hun vertrouwde woning en buurt. Maar door de gezinsverdunding en doordat familieleden niet altijd in de buurt wonen, dreigt hun sociaal netwerk te verschromelen. De vraag is wie dan de kleine en grote zorgen op zich kan nemen. Een loutere verhoging van de professionele middelen zal niet volstaan om deze stijgende zorgbehoeften en- noden in te vullen. De ouderenzorg botst tegen zijn grenzen. De kinderen van deze ouderen dienen zelf langer te werken en gaan minder tijd hebben om de mantelzorg op zich te nemen.

10.2.2 Toename armoede

Armoede neemt in verschillende vormen en omwille van verschillende oorzaken toe: kinderarmoede, éénooudergezinnen, precariaat, dualisering van de samenleving, betaalbare woningen, vreemdelingen, ...

Uit het cijferoverzicht van het OCMW (cijfers OCMW Laakdal) blijkt dat het aantal cliënten met een recht op maatschappelijke integratie gestegen is van 37 in 2008 tot 68 in 2017.

Het aantal geboortes in kansarme gezinnen bedroeg in Laakdal in 2007 2,7% en in 2016 8,8% (statistiek Vlaanderen). 5 % van de Laakdalse gezinnen gaf aan regelmatig met betalingsmoeilijkheden te kampen. (cijfers OCMW Laakdal)

De disruptie van het economisch model zorgt voor meer onzekere banen. Lager geschoolden hebben problemen om mee te kunnen. Het aantal leefloon (equivalent) gerechtigden in de categorie 18- tot 24-jarigen nam toe van 2 in 2008 tot 17 in 2017. (statistiek Vlaanderen)

Het aantal alleenwonenden en het aantal eenoudergezinnen nemen toe. Het aantal alleenwonende 65-plussers in Vlaanderen stijgt met 20% tussen 2017 en 2027. Het aantal huishoudens stijgt in Laakdal tussen 2017 en 2027 met ongeveer 7% (statistiek Vlaanderen)

10.2.3 Toename schuldenproblematiek

Het aantal budgetbeheerdossiers nam in het OCMW toe van 37 in 2008 tot 91 in 2017. (cijfers OCMW Laakdal)

10.2.4 Nieuwe evoluties in de ouderenzorg en zorg voor personen met een beperking

- maatzorg
- verbreding van de zorg, buurtnetwerken, evolutie van de eerste lijn
- vermaatschappelijking van de zorg
- vraaggestuurde zorg
- persoonsvolgende financiering (een eigen budget)
- nieuwe medische en technische mogelijkheden
- ...

10.2.5 Moeilijkere werving van goed personeel

Bij werving van medewerkers in de poetsdienst, buitenschoolse kinderopvang, centrale keuken en gezinshulp stellen we vast dat het steeds moeilijker wordt om gekwalificeerd en gemotiveerd personeel te vinden. De krapte op de arbeidsmarkt laat zich ook hier voelen.

10.2.6 Streven naar hogere werkzaamheidsgraad

België scoort nog steeds slecht op het vlak van werkzaamheidsgraad in vergelijking met andere Europese landen. Zowel de federale als Vlaamse overheid streven ernaar om meer mensen aan het werk te krijgen. Dat vertaalt zich onder meer op volgende domeinen:

- De pensioenleeftijd wordt stelselmatig opgetrokken en vervroegde uitstapregelingen worden afgeschaft of beperkt.
- Allerlei verlofstelsels worden afgeschaft of beperkt.
- Men streeft ernaar om het aantal werklozen te verminderen (bv. in dat kader is PWA omgevormd tot wijkwerken).
- Men streeft ernaar om het aantal langdurig zieken te verminderen.

Deze acties leiden ertoe dat ook het OCMW, als laatste redmiddel, steeds meer onder druk komt te staan.

10.2.7 Toenemende aandacht voor arbeidszorg, tewerkstelling laaggeschoolden

Iedereen heeft recht op werk. Maar de groep werkzoekenden die over niet voldoende kwalificaties beschikt om zich te handhaven binnen het huidige veeleisende reguliere arbeidscircuit breidt uit.

10.2.8 Toename van psychiatrische problemen

Eén op vier mensen krijgt vroeg of laat af te rekenen met min of meer ernstige psychische problemen. Die gaan soms vanzelf weer over maar ze kunnen ook heel lang aanslepen. Over de periode van een jaar kampen ongeveer 700.000 mensen met een psychisch probleem. Dat komt bijna overeen met de totale bevolking van de twee grootste Vlaamse steden, Antwerpen en Gent, samen. Bij 31,4% van jongeren tussen 15-24 jaar is sprake van psychische problemen. (cijfers CGG Kempen)

Voor CGG Kempen liepen er in 2014 54 dossiers in Laakdal. In 2017 is het aantal lopende dossier gestegen tot 67.

10.2.9 Toenemende vraag naar kinderopvang

We stellen vast (cijfers OCMW Laakdal) dat de vraag naar kwalitatieve kinderopvang toeneemt bij de eigen diensten.

10.2.10 Nieuwe technologieën

Nieuwe technologieën (beeldcommunicatie, monitoring, zelfzorg, robotisering, big data en allerlei digitale platforms voor samenwerking (bv. blockchain) en gegevensuitwisseling (bv. e-loket)) zullen een belangrijke impact hebben zowel extern in de relatie met burgers en andere diensten als intern. De medewerkers van de toekomst zijn opgegroeid in een sterk gedigitaliseerde omgeving en zij gebruiken technologie om een betere dienstverlening te leveren en om samen te werken met collega's van verschillende organisaties.

Wat zal de invloed (en mogelijkheid) zijn van deze verdere technologische evolutie op de dienstverlening in de sector van welzijn en zorg?

10.2.11 Ondertussen zit onze wetgever niet stil

Met **het decreet van 9 februari 2018 betreffende het lokaal sociaal beleid** wordt het belang bevestigd van een sterk sociaal beleid op lokaal niveau. Er wordt aan de besturen gevraagd om hierin de leiding te nemen.

Het decreet lokaal sociaal beleid wil besturen ondersteunen bij het voeren van een lokaal sociaal beleid, rekening houdende met het decreet Lokaal Bestuur. Centraal staan hierbij het lokaal sociaal beleid als onderdeel van de meerjarenplanning, de regie van de lokale sociale hulp- en dienstverlening, toegankelijke hulp- en dienstverlening en onderbescherming aanpakken alsook de vermaatschappelijking van de lokale sociale hulp- en dienstverlening.

Ook een sociaal beleid met andere besturen wordt mogelijk gemaakt. Daarnaast voorziet het decreet in een ondersteuningsbeleid vanuit Vlaanderen, via de opmaak van Vlaamse beleidsdoelstellingen en prioriteiten die gelinkt zijn aan de bepalingen van dit decreet, zoals vermaatschappelijking of het tegengaan van onderbescherming.

Met de oproep voor **de vorming van eerstelijnszones en de oprichting van de eerstelijnszone Zuiderkempem** (Geel, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout en Westerlo) in het voorjaar van 2018 werd duidelijk dat de Vlaamse overheid de eerstelijnszorg in Vlaanderen wenst te reorganiseren.

De Vlaamse overheid wenst de muren tussen gezondheidszorg en welzijn te slopen. Er dient een geïntegreerd, breed en herkenbaar onthaal te worden georganiseerd samen met OCMW, CAW en ziekenfondsen. De realisatie hiervan is een verantwoordelijkheid van het lokaal bestuur. De centrale positie van de zorgbehoevende (eigen regie) wordt naar voren geschoven. Waardering van de mantelzorg, buurtgericht werken en zorgcoördinatie zijn hierbij centrale begrippen.

Op 13 juli 2018 keurde de Vlaamse Regering het voorontwerp van decreet betreffende de woonzorg een 2^{de} keer principieel goed. In de toekomst zal er eveneens via de Vlaamse Sociale Bescherming een persoonsvolgende financiering in de ouderen- en thuiszorg worden ingevoerd.

De opdrachten van een dienst gezinszorg blijven grotendeels dezelfde. Eén van de belangrijkste wijzigingen is dat dit voorontwerp van decreet niet langer spreekt over 'diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg' maar over 'diensten voor gezinszorg'. De huidige aanvullende thuiszorg, die schoonmaakhulp, oppas en karweihulp omvat, wordt als logistieke zorg en ondersteuning geïntegreerd binnen de gezinszorg.

In het voorontwerp van dit nieuwe decreet wordt het lokaal dienstencentrum naar voor geschoven als draaischijf voor de buurtgerichte zorg. Ouderen, mantelzorgers en kwetsbare personen zijn de prioritaire doelgroepen.

Het accent verschuift van verplichte activiteiten naar buurtgerichte opdrachten. Het accent ligt dus minder op het aanbieden van informatieve, vormende en recreatieve activiteiten en meer op het stimuleren van de sociale cohesie in de buurt. Activiteiten zijn een middel om deze doelstelling waar te maken en zijn geen doel op zich. Bovendien moeten de activiteiten niet altijd in de infrastructuur van het LDC doorgaan. Dit kan dus ook op andere locaties of in gecentraliseerde antennes. Gebruikers, buurtbewoners, lokale verenigingen en organisaties vormen gelijkwaardige partners om deze buurtgerichte doelstelling waar te maken.

Om de draagwijdte en de prioritaire opdrachten te bepalen, moet er een buurtanalyse worden opgemaakt. Deze bevat zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over de buurt, de bewoners, de actoren, de beleving, sterktes en hiaten. Deze analyse vormt de basis voor een meerjarenplan. Overleg en co-creatie met lokaal actieve verenigingen en organisaties zijn hieraan inherent.

De uitvoeringsbesluiten en de inwerkingtreding van het decreet worden verwacht in januari 2019.

Wat betreft de kinderopvang verwijzen we naar **de conceptnota 'Krachtlijnen voor een nieuwe organisatie van de kinderopvang en vrije tijd van kinderen'**. (Vlaamse Regering 6/01/2016)

Een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod toegankelijk voor elk kind vanaf de kleuterschool dat er behoefte aan heeft. Een aanbod dat vorm krijgt door een samenwerking tussen opvang, onderwijs, jeugd-, sport-, cultuuraanbod en deeltijds kunstonderwijs.

Het aanbod moet inzetten op de ontplooiing van de kinderen, maar ook op een leuke vrije tijd. Het aanbod moet een kindgerichte, speelse omgeving realiseren, afgestemd op de eigenheid en interesse van jonge en oudere kinderen, dat kinderen - hoe divers ook - toelaat hun talenten te ontwikkelen en ruimte biedt om tot rust te komen. Kinderen moeten zich naar eigen keuze binnen het geheel van het aanbod ook vlot kunnen bewegen. Het laat ouders toe te participeren aan de arbeidsmarkt en aan het maatschappelijk leven. Het bevordert de sociale cohesie en gelijke kansen.

De buitenschoolse kinderopvang moet vorm krijgen in een regelluw kader: de conceptnota pleit voor deregulering en afstemming tussen de regelgeving in de betrokken sectoren. Er moet een referentiekader komen dat de doelstellingen en principes beschrijft over o.a. aanbod (continuïteit en diversiteit), participatie van kinderen en ouders, wijze waarop begeleiders ingezet worden en de manier waarop team en samenwerkingsverband versterkt kan worden. Het referentiekader bevat geen normen maar biedt wel de garantie op kwaliteitsvolle samenwerking.

De lokale besturen worden regisseur van het beleid: lokale besturen moeten autonomie krijgen om een lokaal beleid en aanbod te ontwikkelen op maat van wat lokaal nodig is. In de conceptnota is ook sprake van een multifunctioneel gebruik van infrastructuur.

De Vlaamse Regering zet ook in op toegankelijke kinderopvang. Om die toegankelijkheid te garanderen zijn lokale loketten kinderopvang cruciaal. **De Vlaamse Regering heeft op 20 juli 2018 principieel beslist een subsidie te geven aan elk lokaal loket kinderopvang** dat aan de subsidievoorwaarden voldoet.

Het decreet van 20 april 2012 houdende kinderopvang van baby's en peuters bevatte al het decretaal kader voor de oprichting van lokale loketten kinderopvang. Deze lokale loketten moeten de zoektocht naar kinderopvang vergemakkelijken voor de gezinnen en zo de toegankelijkheid tot kinderopvang verbeteren.

10.3 *Aanbevelingen*

10.3.1 Sociale dienst/maatschappelijke integratie

AANBEVELING nr. 123

We blijven aandacht hebben voor activering, arbeids- en woonbegeleiding.

De werkdruk van de maatschappelijk werkers is de laatste jaren gestegen. Het aantal interventies, dossiers en de complexiteit van de dossiers is toegenomen. Hierdoor heeft elke maatschappelijk werker minder tijd beschikbaar voor de hulpvragers en kan er tevens minder kwalitatief gewerkt worden. Onze burgers dreigen niet langer te krijgen waar ze recht op hebben en dit zorgt voor frustratie bij de burger en bij de maatschappelijk werkers die de werkdruk stelselmatig zien toenemen.

De sociale dienst heeft altijd ingezet op de activering van mensen die ze begeleidt. Tewerkstelling van mensen met een leefloon was en is het ultieme doel. Art. 60§7 van de Organieke Wet van 08/07/1976 was en is hierbij een uitgelezen hulpmiddel waarvan zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt. Deze tewerkstelling vraagt veel op het vlak van begeleiding en is vaak een verhaal van vallen en opstaan, van kansen bieden, mislukkingen en van nul-af-aan herbeginnen. Daarenboven vraagt de overheid de laatste jaren op administratief vlak steeds meer van de maatschappelijk werkers: extra aandacht voor het Geïntegreerd Project Maatschappelijke Integratie (GPMI) (verplicht), Tijdelijke Werkervaring (TWE). Sinds 2017 werd dit aan het takenpakket van een maatschappelijk werkster toegevoegd. Maar de impact van de maatregelen is zo groot dat voor de professionele activering van de cliënten nood is aan de oprichting van een arbeidsbegeleidingsdienst.

Meer algemeen zal er verder moeten gewerkt worden rond arbeidszorg en het creëren en zoeken van bijkomende zinvolle tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen.

Er zal een blijvende aandacht en zorg nodig zijn om de kansarmen van onze gemeenschap te helpen bij het zoeken naar betaalbare en kwalitatief aanvaardbare huisvestingsmogelijkheden. Een structurele samenwerking met alle betrokken partijen blijft hier van groot belang.

AANBEVELING nr. 124

We blijven actief participeren aan de uitbouw en werking van de eerstelijnszones.

Vanuit onze regio wordt gewerkt aan de oprichting en de werking van de 'Eerstelijnszone Zuiderkempen' (Geel, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout & Westerlo). Gemeente, OCMW/dienst welzijn en de sociale dienst zullen de nieuwe ontwikkelingen opvolgen en helpen uitvoeren.

AANBEVELING nr. 125

Het OCMW/Welzijn wil de volgende jaren de opsporings-, preventie- en behandelingsmethodiek bij de bestrijding van kinderarmoede nog meer verfijnen en praktisch toepassen.

Het aangaan van de strijd tegen de kinderarmoede werd bij het begin van de huidige legislatuur als een prioritaire doelstelling naar voor geschoven. Zowel naar omkadering (aanwerving halftijdse maatschappelijk werkster/coördinator), als naar praktische werking werd hieraan de afgelopen jaren al veel aandacht besteed. De oprichting van een 'peuterspeelpunt (on tour)' (Spelenderwijs) en deelname in de oprichting van een 'Huis van het Kind' (met Geel en Meerhout) zijn hiervan enkele voorbeelden.

AANBEVELING nr. 126

Met inzet van vrijwilligers en door het uitbouwen van netwerken kunnen we taallessen organiseren.

We stellen vast dat vreemdelingen niet inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt omdat ze de taal niet spreken. De mogelijkheden om Nederlandse taallessen te volgen zijn beperkt (lange wachtlijsten).

10.3.2 Ouderen & Thuiszorg

AANBEVELING nr. 127

We bouwen een optimale samenwerking uit met alle zorgaanbieders (zowel thuiszorg als residentiële zorg) in de regio.

Onze gemeente staat, zoals zovele andere, voor grote uitdagingen inzake de opvang en begeleiding van ouderen in onze samenleving. De vergrijzing zal meer impact krijgen en we moeten onze dienst- en hulpverlening hier op voorbereiden. Aangezien wij op dit vlak een lange traditie hebben: poetshulp, gezins- en bejaardenzorg, maaltijdbedeling, mindermobielen centrale, partici-

patie in Woonzorg-centrum Ter Kempen en recent de oprichting van een lokaal dienstencentrum zullen deze diensten en dienstverlening nodig blijven. Er moet onderzocht worden hoe deze dienstverlening best kan gegarandeerd worden tegen een beheersbare kostprijs samen met andere spelers op het terrein.

Door de integratie van gemeente en OCMW zal de komende jaren een nauwe samenwerking, tussen al de gemeentelijke diensten die rond ouderen actief zijn, van cruciaal belang zijn. In het bijzonder zal er een goede afstemming moeten zijn tussen het LDC, de seniorenwerking en de thuiszorgdiensten aangezien het LDC zich in een opstartfase bevindt. Het is belangrijk dat alle medewerkers mee zijn met deze nieuwe visie.

AANBEVELING nr. 128

We willen een laagdrempelig aanmeldingspunt (centraal gemeentelijk loket, lokaal dienstencentrum, gezamenlijk onthaal...) blijven optimaliseren voor zorgaanvragen zodat potentiële gebruikers van zorg kunnen blijven doorstromen naar de meest geschikte zorg.

Thuiszorg Laakdal (centraal loket gemeentehuis) is een meldpunt waar ouderen en mantelzorgers op een laagdrempelige manier terecht kunnen met diverse zorgvragen.

Het lokaal dienstencentrum zal trachten een ontmoetingsplaats te zijn waar activiteiten centraal staan die nauw aansluiten bij de verwachtingen van verschillende doelgroepen. Het LDC fungeert ook als extra meldpunt in de gemeente dat buurtgerichte accenten kan leggen om de meest kwetsbaren te bereiken. Het proactief inspelen op vragen is cruciaal voor een goede toeleiding naar onze eigen thuiszorgdiensten.

AANBEVELING nr. 129

Het uitbouwen van informele buurtzorgnetwerken in de verschillende deeldorpen.

AANBEVELING nr. 130

We willen vrijwilligerswerking om de diverse activiteiten mee op te bouwen en als bron van zingeving onder het motto 'Ouderen voor ouderen'.

AANBEVELING nr. 131

In het kader van de vermaatschappelijking van de zorg dient er blijvend naar initiatieven gezocht te worden om mantelzorgers te ondersteunen.

AANBEVELING nr. 132

We willen huisbezoeken bij ouderen organiseren om goed te onderzoeken of deze groep optimaal aan haar rechten komt, of ze tevreden zijn over de dienst - en hulpverlening en of aanpassingen aan de woning nodig zijn.

AANBEVELING nr. 133

Het OCMW/Welzijn dient de verbinding te bevorderen tussen de voorzieningen van Het Eepos en de eigen thuiszorgdiensten om optimaal maatzorg mee te kunnen aanbieden.

De gemeente Laakdal heeft een lange traditie van zorg voor mensen met een beperking. Na de verzelfstandiging van het dagcentrum (in Het Eepos), blijft het belangrijk om deze werking via de raad van bestuur en de algemene vergadering van Het Eepos te blijven volgen. I.h.k.v. de persoonsvolgende financiering in deze sector dienen we aandacht te blijven hebben voor de noden van deze kwetsbare groep

10.3.3 Kindzorg

AANBEVELING nr. 134

We willen blijven inzetten op een kwaliteitsvolle kinderopvang. Een kwaliteitsvolle kinderopvang heeft immers een positieve invloed op de ontwikkeling van kinderen, ondersteunt ouders en plaats het kind centraal.

De vraag naar kinderopvang is de laatste jaren sterk gestegen. De verwachtingen zijn dat deze tendens ook de komende jaren zal aanhouden. Voldoende middelen blijven nodig om de begeleiding inhoudelijk te ondersteunen via vorming, zodat zij een antwoord kunnen bieden op de steeds ruimere eisen die de professionalisering binnen de kinderopvang stelt.

AANBEVELING nr. 135

De verworven expertise in de inclusieve kinderopvang verder ontwikkelen.

De verworven expertise in de inclusieve kinderopvang verder ontwikkelen. De BKO en de DVO vangen kinderen op met specifieke zorgvragen, die o.w.v. medische, psychosociale en/of ontwikkelingsproblemen nood hebben aan een aangepaste begeleiding. Het inclusief opvangen van deze kinderen is een verrijking voor iedereen. Voor de zorgkinderen die kind kunnen zijn met andere kinderen, voor de andere kinderen die leren dat verschillen gewoon zijn, voor de ouders van zorgkinderen die hun kind zo gewoon mogelijk willen laten groeien maar wel de specifieke zorg en begeleiding willen geven die nodig is.

AANBEVELING nr. 136

De buitenschoolse kinderopvang en de dienst voor onthaalouders blijven inzetten op de bestrijding van kinderarmoede in samenwerking met de sociale dienst van het OCMW, de diensten van de gemeente en het Huis van het Kind.

Verder uitbouwen van het Huis van het Kind in samenwerking met de partnergemeentes van Geel en Meerhout als speerpunt in de strijd tegen de bestrijding van kinderarmoede en ter ondersteuning van alle organisaties en partijen betrokken bij de opvoeding van kinderen.

AANBEVELING nr. 137

We stellen voor om een loket voor kinderopvang op te starten in de gemeente eventueel in het kader van het Huis van het Kind en in relatie tot de conceptnota 'Krachtlijnen voor een nieuwe organisatie van de kinderopvang en vrije tijd van kinderen'. (met nieuw decreet in de maak)

Het lokaal bestuur krijgt hier een regierol en zal een samenwerking moeten opzetten tussen heel wat actoren (onderwijs, sport, jeugd, kinderopvang, ...). Met heel wat taken:

- In kaart brengen vraag en aanbod
- Visie ontwikkelen op geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod
- Aanwenden van infrastructuur die lokaal ter beschikking is
- Samenwerkingsverbanden initiëren en faciliteren
- Werkingsgebied en doelgroep bepalen
- Op termijn de financiering op zich nemen.

Besluit

Partnerschap tussen politici en ambtenaren staat voor ons centraal om een gemeente optimaal te kunnen besturen. Deze inspiratienota ademt deze geest van samenwerking uit en wenst bij te dragen tot een goede verstandhouding tussen beide partijen. Wij willen inspireren, zonder het beslissingsrecht van politici in vraag te stellen.

Een bestuursakkoord moet echter kunnen rusten op stevige fundamenten. Wij zien deze nota als één van deze fundamenten om de volgende bestuursperiode voldoende gefundeerd te kunnen besturen en beslissingen te kunnen nemen. Beslissingen zijn immers meer dan slogans die voor de verkiezingen wel eens opduiken zonder de haalbaarheid of correctheid ervan nagegaan te hebben. Wij hopen dat deze nota een basis kan aanreiken om bepaalde beleidsbeslissingen te kunnen nemen.

Van een administratie wordt verondersteld dat ze meer doet dan uitvoeren. Een moderne en performante administratie moet meedenken, moet mee oplossingen helpen aanreiken en durven op een objectieve manier problemen en uitdagingen aan te kaarten. Met deze ene zin ken je direct de bestaansreden van dit memorandum / inspiratienota. Wij hopen als managementteam oprecht dat je er wat aan hebt en deze delicate evenwichtsoefening tussen het ambtelijke beleidsvoorbereidende prerogatief en het politieke primaat weet te smaken. Wij staan in ieder geval graag tot je dienst voor verdere uitleg of informatie.