

Omgevings- analyse **2020**

Inspiratienota

Destelbergen

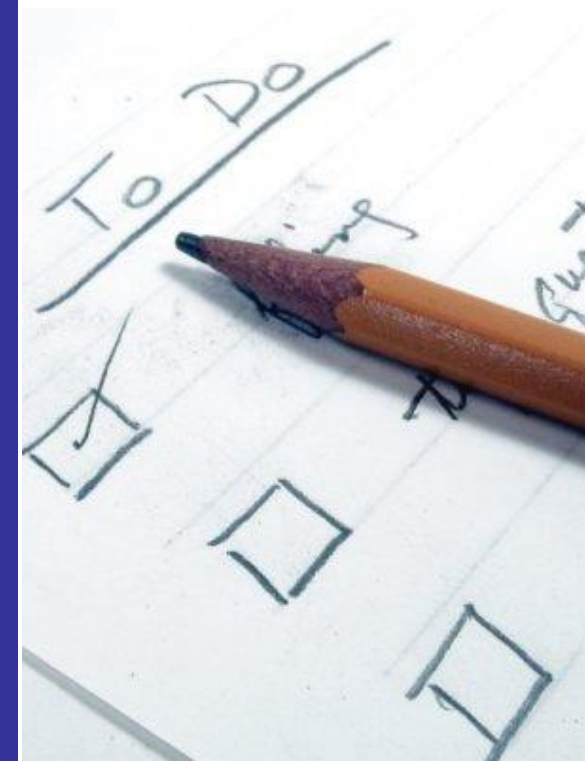
28/06/2018

Q&A

Answer to your Questions



Destelbergen
DICHT BIJ ALLES



Vooraf

De omgevingsanalyse is een verplichte toelichting bij het meerjarenplan en is aldus een basis voor oriëntatie van het beleid en voor het bepalen van de beleidsprioriteiten. Het beleid zal erop gericht zijn te veranderen, verbeteren, versterken, in te spelen op maatschappelijke evoluties ... De analyse werd uitgevoerd aan de hand van de SWOT-methodologie en de DESTEP-analyse.

Met deze nota probeert de administratie de bestuursploeg te inspireren met het oog op het meerjarenplan. De **inspiratienota OA2020** is het resultaat van de denkdag/inspiratiedag, waar groepjes medewerkers van beide besturen nadachten over de toekomst en het beleid van de gemeente. Deze inspiratie werd geordend per beleidsthema:



Vooraf



De inspiratie werd getoetst aan het bredere kader van de SDG's:



DOD = Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen
SDG = Sustainable development goals



demografie

3 GOEDE
GEZONDHEID
EN WELZIJN

Vergrijzing

Destelbergen heeft te kampen met een **toenemende vergrijzing**, bijgevolg is een groot aandeel van de bevolking ouder dan 65 jaar. In 2017 waren er 3.901 inwoners ouder dan 65 jaar. Dit is ongeveer 22% van de totale bevolking. Ook de interne vergrijzing (het aantal inwoners 80+'ers) neemt toe. In 2017 was 6,7% van de totale bevolking ouder dan 80 jaar, terwijl in 2007 4% van de totale bevolking ouder was dan 80 jaar. Deze evoluties maken het noodzakelijk om blijvend in te zetten op een **kwalitatieve openbare ouderenzorg** (Zorgband).

Bovendien is het absoluut noodzakelijk om aandachtig te zijn voor **communicatie, toegankelijkheid en mobiliteit van deze doelgroep**. Vanuit deze optiek kan er meer aandacht zijn voor **dienstverlening aan huis**, alsook wordt er best blijvend ingezet op de **mobilitiedienst** van het OCMW. Daarnaast kunnen **alternatieve woonvormen** worden ondersteund (kangoeroewonen, zorgwonen, woonzorgzones, ...).



demografie



Veranderende gezinssamenstelling

De laatste jaren kan er een groei worden waargenomen van het aantal alleenstaanden, éénoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen, ... In 2017 waren er bijvoorbeeld 2.140 **alleenwonende personen** in Destelbergen. Dit is ongeveer 12% van de totale bevolking. Deze personen zijn vaak financieel minder sterk en hebben andere behoeften op het vlak van wonen. Het is dan ook noodzakelijk om meer in te zetten op de **financiële begeleiding** van inwoners (informerende, vroegdetectie bijv. via scholen, ...), alsook moet er blijvende aandacht zijn voor betaalbaar wonen.

Daarnaast moet het aanbod en de werking worden aangepast aan deze evolutie. Concrete voorbeelden zijn het voorzien van aangepaste openingsuren, voorzien van voldoende kinderopvang, organiseren van dubbele oudercontacten, ...

Bevolkingsgroei

Er wordt een bevolkingsgroei waargenomen in Destelbergen. Ten opzichte van 2005 groeide de bevolking aan met 5% (2017). Extra infrastructuurcapaciteit en begeleiding is noodzakelijk (zowel gemeentelijk als voor verenigingen).



demografie

Inwoners met vreemde nationaliteit

Er wordt een toenemend aantal personen met een vreemde nationaliteit vastgesteld in de bevolking. In 2016 had 3,6% van de inwoners een vreemde nationaliteit, terwijl in 2007 slechts 1,9% van de inwoners een vreemde nationaliteit had. De noodzaak aan de uitbouw van een **degelijk integratiebeleid** dringt zich op, hiervoor kan er nog meer worden ingezet op de **integratiecoach**.

Deze evolutie heeft een grote impact op de werking. Er moet bijvoorbeeld voldoende aandacht zijn voor het afstemmen van de communicatie op anderstaligen. Hiervoor moet er een **vereenvoudigd taalgebruik** worden gehanteerd, alsook kan er meer gewerkt worden met **pictogrammen**. Daarnaast hebben deze personen vaak andere gewoonten. De culturele barrières kunnen in kaart worden gebracht en er kan een manier worden gezocht om hierop in te spelen.





armoede

Decreet Lokaal Sociaal Beleid

De Vlaamse Regering keurde op 31 januari 2018 het ontwerp van decreet betreffende het lokaal sociaal beleid principieel goed. Met het nieuwe decreet Lokaal Sociaal Beleid wil Vlaanderen de sturende rol van het lokaal bestuur in netwerken versterken, om zo te komen tot een **meer integraal beleid**. Ook een lokaal sociaal beleid in samenwerking met andere besturen wordt erin mogelijk gemaakt. Met dit decreet wil Vlaanderen zorgen voor een **toegankelijker en meer betrokken hulp- en dienstverlening** in gemeenten en steden, hiervoor moet een **geïntegreerd breed onthaal** worden uitgebouwd in samenwerking met minstens het centrum voor algemeen welzijnswerk en de diensten maatschappelijk werk van de ziekenfondsen. Om de uitbouw van een geïntegreerd breed onthaal te verwezenlijken, moeten de samenwerkingen met andere gemeenten en de noodzakelijke partners versterkt worden.



overheid

Strategie en planning

In het kader van de integratie van gemeente en OCMW moet er een **gemeenschappelijke missie en visie** worden opgesteld. Deze gemeenschappelijk missie en visie vormen de basis van de bedrijfsfilosofie en het gemeenschappelijk strategisch plan van gemeente – OCMW – gemeentelijk onderwijs ('groep Destelbergen'). Dit gemeenschappelijk strategisch plan moet realistisch en beheersbaar zijn. In de bepaling van het strategisch plan kan er meer ingezet worden op **burgerparticipatie** (tijdig betrekken is noodzakelijk). In het bijzonder kan er op vlak van onderwijs meer aangegeven worden wat de beleidsdoelstellingen zijn.

Het valt op dat de visie en de beleidsdoelstellingen van de organisatie weinig gekend zijn bij de medewerkers. Om te komen tot een meer integraal en gedragen beleid is het noodzakelijk om de nieuwe visie en beleidsdoelstellingen regelmatig en op een toegankelijke manier te **communiceren doorheen de hele organisatie**.

De strategie wordt binnen de organisatie te weinig systematisch opgevolgd. Er is geen structureel en overkoepelend **monitoringsysteem**. Door te werken met een overkoepelend en gebruiksvriendelijk monitoringsysteem, met kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren, wordt er op een objectieve manier bepaald in welke mate de strategie werd gerealiseerd.

Om de strategie tijdig te kunnen bijsturen moet er vaker worden gerapporteerd. Om de leesbaarheid van de rapporten te verhogen, worden er best **uniforme richtlijnen inzake rapportage** opgemaakt.



Strategie en planning

Er wordt vastgesteld dat er binnen de organisatie te weinig projectmatig gewerkt wordt. De planning en opvolging van projecten verloopt momenteel onvoldoende gestructureerd. Het organiseren van een opleiding 'projectmatig werken' en de opmaak van duidelijke en eenvoudige projectfiches zijn de eerste stappen om te komen tot een cultuur van projectmatig werken.



financiën

Financieel beheer

Binnen de organisatie kan er werk worden gemaakt van een grotere financiële transparantie. Er is nood aan een **duidelijke financiële rapportering** en feedback rond **budgetten**, betere duiding rond kostenplaatsen en opsplitsing, afstemmen van en duidelijke, transparante communicatie rond **financiële processen** en een gebruiksvriendelijke financiële software.

In functie van de integratie van gemeente en OCMW is het noodzakelijk om de financiële processen van beide organisaties op elkaar af te stemmen. Daarnaast kan het **centraal facturatiesysteem** van het OCMW uitgerold worden in de gemeente. De expertise inzake digitalisering binnen de gemeente kan worden overgenomen binnen het OCMW. Alsook is een versnelde integratie van de **aankoopdienst** noodzakelijk.

Binnen de organisatie wordt een **strategisch patrimoniumbeleid en -beheer** gemist. Momenteel worden gebouwen te veel reactief onderhouden. Er dient werk te worden gemaakt van een doorgedreven **facility-managementprogramma** met bijzondere aandacht voor het onderhoud van openbare gebouwen.

Algemeen gezien wordt er binnen de organisatie te weinig op een structurele manier ingezet op **subsidiewerving**. Subsidiemogelijkheden worden te veel ad hoc aangevraagd en de diensten zijn niet altijd op de hoogte van alle subsidiekanalen en -mogelijkheden. Het is noodzakelijk om hieromtrent meer bewustzijn en transparantie. Een overzicht van de gekende subsidiekanalen en –mogelijkheden kan bijvoorbeeld op het nieuwe intranet worden geplaatst. Eventueel kan er ook een **subsidiecoördinator** worden aangesteld.



Invorderingen

De laatste jaren kan er een zeer duidelijke stijging worden vastgesteld inzake het aantal invorderingen van fiscale en niet-fiscale ontvangsten via een deurwaarder. Een steeds grotere groep mensen kan of wil de gemeentelijke belastingen, retributies en tarieven niet betalen. Het is noodzakelijk om meer in te zetten op de financiële begeleiding van burgers, in samenwerking met de sociale dienst (vroegdetectie en informeren).



overheid

Innovatie en dienstverlening

Algemeen gezien wordt het dienstaanbod van de organisatie te weinig systematisch en structureel in vraag gesteld. Bijgevolg wordt er weinig ingespeeld op actuele tendensen. Om succesvolle innovatieprojecten te lanceren en uit te werken moeten er extra middelen en capaciteit worden vrijgemaakt of worden gezocht. Daarnaast kan er meer aandacht zijn voor het toepassen van kwaliteitsvolle praktijkvoorbeelden, omgezet naar de schaal van onze gemeente en moet er blijvend ingezet worden op het voorzien van opleidingen over innovatie en technologische ontwikkelingen voor de medewerkers.

Het is noodzakelijk om systematisch **klantbevestigingen** af te nemen om na te gaan of de dienstverlening effectief is afgestemd op de klantbehoefte. Hierbij moeten alle doelgroepen worden bereikt. Expertise en middelen zijn hiervoor nodig.

In de komende legislatuur dringt de noodzaak tot het voeren van een uitgebreid **kerntakendebat** zich op. Vanuit het bestuur moet er een duidelijk standpunt worden ingenomen over de kerntaken van de organisatie. Dit moet voortvloeien naar de visie, missie en doelstellingen.

Naast de klassieke drie beleidsinstrumenten (informereren, belonen en bestraffen) dient ook het nieuwe beleidsinstrument '**nudging**' te worden ingezet. Nudging is een motivatietechniek waarbij mensen op een positieve manier worden gestimuleerd om zich op een door de overheid gewenste wijze te gedragen.



overheid

Communicatie en reputatie

De interne communicatie en informatiedoorstroming verlopen momenteel niet optimaal. Relevante interne informatie wordt te weinig systematisch en gestructureerd aangeboden, waardoor niet elke medewerker kennis heeft van bepaalde informatie en (beleids)beslissingen. Om informatie op een proactieve en structurele manier aan te bieden, moeten er **duidelijke communicatielijnen** worden uitgewerkt. Het **intranet** (momenteel in opmaak) kan de interne informatiedoorstroming verbeteren, dit moet op een gebruiksvriendelijke manier worden uitgewerkt. Daarnaast moet **Microsoft Office 365** worden uitgerold binnen de organisatie.

Inzake het informeren van de burger is er ruimte voor verbetering, een aantal externe communicatiekanalen zijn onvoldoende om de burger op een efficiënte en effectieve manier te informeren. De **nieuwe gemeenschappelijke en gebruiksvriendelijke website** is hierbij cruciaal. Alsook kunnen er nieuwe kanalen worden gehanteerd.

Er moet een **algemeen communicatiebeleid** (ook richtlijnen rond gebruik sociale media) en een gemeenschappelijke huisstijl worden uitgewerkt om te komen tot een integrale en uniforme communicatie. Een uniforme communicatie is noodzakelijk om te komen tot een duidelijke profilering als één organisatie. In het algemeen communicatiebeleid moet er voldoende aandacht zijn voor **doelgroepencommunicatie**. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat de verschillende doelgroepen op een andere manier communiceren. Daarnaast kan er meer worden ingezet op samenwerkingen met andere actoren om de 13 doelgroep te bereiken (adviesraden, doorverwijzers, verenigingen, ...).



Communicatie en reputatie

Er wordt vastgesteld dat de burger te weinig de aangeboden dienstverlening kent. Het realiseren van een **brede onthaalfunctie** met medewerkers die een brede kennis hebben van de dienstverlening, kan hiervoor een oplossing zijn. Daarnaast kan de herkenbaarheid van gemeentelijke gebouwen en de bewegwijzering van diensten geoptimaliseerd worden.

Inzake **informatieveiligheid** en **deontologie** moet er verder worden ingezet op het sensibiliseren en het creëren van een draagvlak bij de medewerkers en de raadsleden.

Om deze zaken te kunnen realiseren, moet de **communicatiedienst** worden geïntegreerd en versterkt.



overheid

Kwaliteit en organisatiebeheersing

De kwaliteit van de dienstverlening moet verder worden opgevolgd. Hiervoor moet er meer aandacht zijn voor het afnemen van **tevredenheidsbevragingen bij klanten**. Deze klantenbevragingen worden best gestructureerd en centraal verzameld. Dit vormt een eerste aanzet tot een integrale kwaliteitszorg.

De gemeente en het OCMW hebben elk hun eigen **klachtenbehandelingssysteem** en **organisatiebeheerssysteem**. In het kader van de integratie gemeente – OCMW moeten deze verschillende systemen geuniformiseerd worden.

Momenteel voldoet de **infrastructuur** slechts in beperkte mate aan de behoeften van de klanten. Er moeten studies gebeuren om te onderzoeken welke gebouwen vernieuwd en gerenoveerd moeten worden. Daarnaast dient er werk worden gemaakt van **één gemeenschappelijk administratief centrum**. Dit zorgt voor duidelijkheid bij de klant, bevordert de ééngemaakte organisatie en verlaagt de drempel voor de klant (stigmatisering OCMW). Bij de uitwerking van een gemeenschappelijk administratief centrum moet er rekening worden gehouden met toegankelijkheid, informatieveiligheid (aparte spreekruimtes) en de nieuwe energienormen.



overheid

Personeel en organisatie

Momenteel wordt een **gemeenschappelijk personeelsbeleid** gemist binnen de organisatie. De personeelsdienst moet geïntegreerd en geprofessionaliseerd worden (HR-deskundige) om te komen tot een gemeenschappelijk strategisch personeelsbeleid. Daarnaast moet er een **geïntegreerd personeelsplan** worden opgesteld. In dit personeelsplan worden de organisatiestrategie- en doelstellingen vertaald naar het personeelsbeleid en de behoefte aan personeel.

Bij de bepaling van het personeelsbeleid moet er voldoende aandacht zijn voor de aanwezige competenties en vaardigheden van de medewerkers. **Competentiegericht werken op organisatieniveau** moet worden gestimuleerd. Er dient werk te worden gemaakt van een **persoonlijk ontwikkelingsplan**.

Het aantal **back-ups** binnen de organisatie is beperkt. In een ideale situatie is er voor elke taak een back-up voorzien. De schaal van de gemeente maakt dit echter onmogelijk. Om dit op te vangen dient er prioritair werk gemaakt te worden van het inventariseren en documenteren van de processen, voor de **sleutelprocessen** dient een back-up te worden voorzien. Daarnaast moet er voldoende aandacht zijn voor **kennisoverdracht** als medewerkers de organisatie verlaten. Om de nodige know how in de organisatie te houden, kan er dubbel worden gelopen bij het uit/in dienst gaan bij cruciale functies. Voor nieuwe medewerkers kan er een systeem van 'peter/meter' worden opgestart.



Personeel en organisatie

In het kader van integratie gemeente – OCMW moeten een **gemeenschappelijk arbeidsreglement** en **rechtspositieregeling** worden opgemaakt. Dit arbeidsreglement en deze rechtspositieregeling moeten worden uitgedragen binnen de organisatie. Bovendien moeten er een aantal functiebeschrijvingen worden geactualiseerd. Daarnaast moet er naar dezelfde payroll adviseur worden gegaan en gemeenschappelijke vertrouwenspersonen.

Samenwerking en netwerken

Binnen de organisatie moet er meer aandacht zijn voor elkaars expertise. Het creëren van een **systematische en structurele samenwerking** over de grenzen van de clusters en diensten heen is noodzakelijk om te komen tot een integraal beleid. Hiervoor kunnen stimulansen worden gecreëerd (werkgroepen rond bepaalde thema's, projectmatig werken ...).

Het belang van **externe samenwerkingsverbanden** mag zeker niet worden onderschat. Borging van de huidige samenwerkingsverbanden is noodzakelijk.

Er kan op een meer structurele manier worden deelgenomen aan **lerende netwerken**. Om medewerkers te stimuleren hieraan deel te nemen, moet een beleid worden uitgewerkt.



Decreet Lokaal Bestuur

Op 1 januari 2019 treedt het nieuwe decreet lokaal bestuur in werking. Dit decreet bevat bepalingen omtrent de maximale integratie van de gemeente en het OCMW, deze blijven wel twee aparte rechtspersonen. De cultuurverschillen tussen de gemeente en het OCMW mogen zeker niet worden onderschat. Het zal noodzakelijk zijn om een sterke visie omtrent de integratie op te stellen en deze duidelijk te verspreiden doorheen de hele organisatie. Daarnaast moet er voldoende aandacht zijn voor **changemanagement** en het vermijden van weerstanden.

General Data Protection Regulation (GDPR)

GDPR is een Europese verordening die op 25 mei 2018 in werking is getreden. GDPR regelt de omgang met privacy gevoelige gegevens en heeft als doel de bescherming van persoonlijke data van de Europese burgers. Er zal moeten worden aangetoond welke persoonsgegevens worden verzameld, hoe deze data worden gebruikt en hoe deze data worden beveiligd. Hiervoor moet het opgestelde **informatieveiligheidsplan** worden uitgedragen binnen de organisatie, in blijvende samenwerking met de provinciale **informatieveiligheidsconsulent**. Daarnaast moeten er **bewustzijns campagnes** worden uitgewerkt (onder andere omtrent dataclassificatie en het aangeven van incidenten).



overheid



BBC2020

De Vlaamse Regering keurde op 26 januari 2018 het ontwerp van besluit over de beleids- en beheerscyclus principieel goed. Het ontwerp geeft uitvoering aan de aangepaste regels over de beleids- en beheerscyclus die zijn opgenomen in het decreet over het lokaal bestuur en vertaalt een aantal verbetervoorstellen uit de evaluatie van BBC. Om de medewerkers vertrouwd te maken met de aangepaste regels, moeten er **gerichte opleidingen en informatiesessies** worden voorzien. Daarnaast is er nood aan een gebruiksvriendelijk digitaal systeem van kredietbewaking, dit moet dan ook worden voorzien.

Pensioenwetgeving

De komende jaren wordt de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 verhoogd tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar. Met deze evolutie moet op een structurele manier rekening worden gehouden in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Deze evolutie zal meer dan waarschijnlijk een grote impact hebben op het aantal vrijwilligers, mantelzorgers, ... Een **heroriëntering van het vrijwilligersbeleid** lijkt noodzakelijk. Er zal sterker moeten worden ingezet op het motiveren en aanwerven van vrijwilligers. Daarnaast moet er meer aandacht zijn voor het inzetten van vrijwilligers voor lossere engagementen.



Uiting van geloofsovertuiging en -beleving

In 2017 besliste het Hof van Justitie van de Europese Unie dat het verbieden van een zichtbaar politiek, filosofisch of religieus teken door de werkgever, geen directe discriminatie vormt. Er moet een actuele visie worden opgemaakt omtrent de uiting van een geloofsovertuiging en –beleving door de medewerkers, en moet worden opgenomen in het arbeidsreglement en/of deontologische code.



Diversiteit

Diversiteit betekent dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, afkomst, 'anders zijn', Binnen de organisatie moet er meer rekening worden gehouden met genderneutraliteit (bijvoorbeeld in het aanwervingsbeleid, gendertoets, ...). Er moet een breder diversiteitsbeleid worden ontwikkeld.



overheid

Work-life balance

Een work-life balance die in evenwicht is wordt steeds belangrijker voor de medewerkers. Hiervoor moet er worden onderzocht welke nieuwe manieren van werken kunnen worden geïmplementeerd binnen de organisatie (flexwerk, telewerk, ...). Daarnaast is het noodzakelijk om de rol van de **vertrouwenspersoon** te herbekijken, alsook moet de dienstverlening van de externe preventiedienst nog beter kenbaar worden gemaakt.



Wet op overheidsopdrachten

Op 30 juni 2017 trad de nieuwe regelgeving overheidsopdrachten in werking. De vernieuwde regelgeving introduceert heel wat nieuwe termen, termijnen en procedures. Bovendien moeten vanaf 18 oktober 2018 alle offertes, met een geraamde waarde hoger of gelijk aan de Europese drempelwaarde, digitaal worden ingediend. Vanaf 1 januari 2020 moeten alle offertes met een geraamde waarde lager dan de Europese drempelwaarde digitaal worden ingediend. Om de medewerkers en bestuurders vertrouwd te maken met de vernieuwde regelgeving, moeten er **opleidingen** worden voorzien.



Sociale media

Het gebruik van sociale media wordt steeds belangrijker om de burgers te informeren. Omtrent omgaan met het gebruik en misbruik van sociale media bestaat de nood aan een duidelijk beleid en visie. Daarnaast is het wenselijk om binnen de organisatie in te zetten op **sensibilisering** rond de gevaren en het misbruik van sociale media.

Het blijft noodzakelijk om in te zetten op de traditionele communicatiekanalen. Niet elke burger kan of wil gebruik maken van sociale media (digitale kloof).

Mondige burger

De burger wordt mondiger en heeft een gewijzigde perceptie omtrent de werking van de organisatie. De verwachtingen op het vlak van dienstverlening en beschikbaarheid zijn hoger dan vroeger en soms onrealistisch. Om een realistisch verwachtingspatroon te creëren is het noodzakelijk om in te zetten op **procedures en communicatie**.

Bovendien verwacht de burger geen éénrichtingscommunicatie meer, maar wel dialoog. Hiervoor is het noodzakelijk om meer in te zetten op **burgerparticipatie** en het voorzien van inspraak.



Sustainable development goals (SDGs)

De sustainable development goals zijn een reeks doelstellingen voor toekomstige internationale ontwikkeling. Deze doelstellingen werden opgesteld door de Verenigde Naties en worden gepromoot als de wereldwijde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. Hieromtrent kan een **lokale engagementsverklaring** worden uitgewerkt voor de eigen organisatie en voor verenigingen/organisaties die ondersteund worden door het bestuur.

Verenigingen

De verenigingen komen onder druk te staan door een aantal institutionele en demografische ontwikkelingen (UitPas, GDPR, ...). Er moeten voldoende middelen worden voorzien om verenigingen ook op andere vlakken (dan financieel en logistiek) te ondersteunen, door bv. te informeren en specifieke expertise ter beschikking te stellen.



Digitalisering en nieuwe technologieën

Door in te zetten op digitalisering en nieuwe technologieën kan er een efficiëntere en effectievere dienstverlening worden bewerkstelligd. Een **verdere optimalisatie van de ICT-infrastructuur** en **versterking van de ICT-dienst** is noodzakelijk om mee te kunnen met actuele ontwikkelingen. Daarnaast moet er een nog **performanter e-loket** worden uitgewerkt. Alsook kan er een **digitaal platform** worden uitgewerkt waarin alle data van de diensten worden opgenomen. In een tweede fase kan dit digitaal platform worden uitgebreid naar de burgers ('mijn dossier' bij Destelbergen).

Om ervoor te zorgen dat medewerkers mee zijn met nieuwe ontwikkelingen is het nodig om blijvend in te zetten op opleidingen over innovatie en technologische ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen worden best opgevolgd zodat er op het juiste moment op ingetekend kan worden. Daarnaast moet er in functie van **digitale archivering** een archivaris worden aangesteld. Deze functie kan eventueel worden uitbesteed.

Specifiek voor de residentiële ouderenzorg moet er worden onderzocht welke technologische hulpmiddelen en **domotica** kunnen worden toegepast. Deze hulpmiddelen moeten aanzien worden als een aanvulling op de zorg, het menselijk contact blijft cruciaal.

Het blijft nodig om in te zetten op fysieke kanalen en het begeleiden van burgers inzake digitalisering. Er moet rekening worden gehouden met de digitale kloof.



natuur, milieu en energie

Duurzaamheid

Zowel hogere overheden als de burger verwachten dat de organisatie rekening houdt met ecologie en duurzaamheid. Er moet blijvende aandacht zijn voor het sensibiliseren van medewerkers en burgers inzake duurzaamheid. Alsook kunnen medewerkers en burgers meer gestimuleerd worden om de fiets of het openbaar vervoer te gebruiken. Hiervoor is het noodzakelijk om **voldoende kwalitatieve en veilige fietsinfrastructuur** te voorzien (fietspaden, fietsenstallingen, lockers, douches, ...). Daarnaast kan het aantal **elektrische fietsen voor dienstverplaatsingen** worden uitgebreid.

Er dient rekening te worden gehouden met **duurzaamheidscriteria in het aankoopbeleid** en het consulteren van de duurzaamheidsambtenaar bij activiteiten. Ook voor evenementen wordt er best een duurzaamheidsbeleid uitgewerkt. Daarnaast kan de eigen **infrastructuur** worden aangepast aan de nieuwe energienormen.

Op lange termijn kan er worden ingezet op het voeren van een **klimaatadaptatiebeleid**. Hiervoor moet het lokaal klimaatactieplan verder worden uitgewerkt. Alsook kan het **burgemeestersconvenant** worden ondertekend, met het burgemeestersconvenant engageren gemeenten zich mee voor de Europese en regionale inspanningen om de CO₂-uitstoot te verminderen. Inzake infiltratie van water is het noodzakelijk om grachten en waterlopen op te waarderen.





natuur, milieu en energie

Sluikstorten en zwerfvuil

De tendens van meer sluikstorten en zwerfvuil heeft een grote werk- en financiële last tot gevolg voor de organisatie. Om dit probleem preventief te minimaliseren moet er blijvend worden ingezet op **afrading** en **sensibiliseringscampagnes** (ook op scholen en bij jeugd). Daarnaast kan er onderzoek gebeuren naar en debat worden gevoerd over het inzetten van **camera's**.



11 DUURZAME STEDEN
EN
GEMEENSCHAPPEN



12 VERANTWOORDE
CONSUMPTIE
EN PRODUCTIE



Omgevingsvergunning

De stedenbouwkundige vergunning, de milieuvergunning en de socio-economische vergunning verdwijnen als afzonderlijke instrumenten en worden vervangen door één omgevingsvergunning. Dit heeft tot gevolg dat initiatiefnemers niet langer een aparte stedenbouwkundige vergunning, milieuvergunning, socio-economische vergunning en natuurvergunning moeten aanvragen. Dit leidt tot een complexer beslissingsproces. Omtrent deze nieuwe regelgeving dienen **opleidingen** te worden georganiseerd.

Sinds 1 januari 2018 moet elke Vlaamse gemeente bovendien werken met het digitaal loket voor omgevingsvergunningen. De ICT-infrastructuur voldoet hiervoor momenteel niet. Een **optimalisatie van de ICT-infrastructuur en software** is dan ook noodzakelijk. Daarnaast moet er een koppeling worden uitgewerkt tussen de notulering voor omgevingsvergunningen en de website. De lange termijn impact van digitalisering op de toenemende workload en vereiste expertkennis moet verder worden onderzocht.

Geografisch informatiesysteem (GIS)

Geografische data worden digitaal verwerkt en bijgehouden in het GIS-systeem. Dit systeem moet verder worden uitgebouwd, zodat het intensiever en meer **dienstoverschrijdend** kan worden ingezet. Hiervoor moet er blijvend ingezet worden op ondersteuning vanuit de provincie. Daarnaast is sensibilisering omtrent de mogelijkheden van GIS noodzakelijk.



ruimte en infrastructuur

Handhaving ruimtelijke ordening en milieu

De handhaving van de regels in de ruimtelijke ordening vormt het sluitstuk van een effectief ruimtelijk ordeningsbeleid. Het handhavingsbeleid omtrent ruimtelijke ordening moet dan ook verder worden voorbereid en uitgerold. Hierover moet een duidelijke visie worden gevormd, in lijn met het Vlaamse handhavingsbesluit. Om te kunnen voorzien in een degelijke handhaving van de regels is extra capaciteit noodzakelijk. Er dient een (inter)gemeentelijke stedenbouwkundige inspecteur te worden aangesteld. Daarnaast kan de samenwerking met de lokale politie op vlak van handhaving herbekeken worden.



Sociaal objectief (SVK Pro)

Vlaanderen start met een proefproject om de samenwerking tussen sociale verhuurkantoren en investeerders te faciliteren (SVK Pro). Via het samenwerkingsverband SVK Pro zullen sociale verhuurkantoren huurcontracten op lange termijn kunnen afsluiten voor nog te bouwen nieuwbouwwoningen. De nieuwe regeling kan een grote opportuniteit betekenen voor de invulling van het sociaal objectief van de gemeente. Een verdere opvolging van de nieuwe regelgeving en onderzoeken van de mogelijkheden van SVK Pro is noodzakelijk.



wonen en woonomgeving

Alternatieve woonvormen

Gezien de schaarste van de bouwgronden, de hoge prijzen ervan en het feit dat bouwen alsmear duurder wordt, worden alternatieve woonvormen (co-housing, zorgwonen, ...) steeds populairder. Deze kunnen dan ook ondersteund worden in het vooroverleg met de private markt.



Herbestemming parochiale infrastructuur

De kerkgemeenschap binnen de gemeente wordt kleiner. Er kan worden nagedacht over een overdracht van de parochiale infrastructuur naar de gemeente. Op deze manier kan er een andere bestemming worden gegeven aan de parochiale infrastructuur.



Woonuitbreidingsgebieden

De laatste jaren vindt er een stijging plaats inzake het aantal nieuwe wijken en woonuitbreidingsgebieden. Dit heeft een invloed op de scholen, **opvanginitiatieven** en de dienstverlening in het algemeen. Het is noodzakelijk om voldoende infrastructuur en voorzieningen te voorzien. Deze infrastructuur en voorzieningen moeten op een veilige manier bereikbaar zijn.



mobiliteit

Verstedelijking

De rand van Gent is onderhevig aan een toenemende **verstedelijking** en **verdichting**. Om het **residentiële karakter** van Destelbergen te behouden, is meer coherentie in het beleid naar ruimtelijke planning noodzakelijk met bijzondere aandacht voor de aanwezigheid en kwaliteit van openbare en groene ruimte. Daarnaast moet de **mobiliteit** worden verbeterd, met aandacht voor de zwakke weggebruiker. Er is nood aan openbaar vervoer, fietsnelwegen, veilige verbindingen tussen minder centrale punten van de gemeente, ...

11 DUURZAME STEDEN
EN
GEMEENSCHAPPEN



9 INDUSTRIE,
INNOVATIE EN
INFRASTRUCTUUR





ondernemen en werken

Sociale tewerkstelling

Door een continu proces van hervormingen worden de criteria inzake sociale tewerkstelling gewijzigd. Deze wijzigingen hebben tot gevolg dat het moeilijker wordt voor bepaalde cliënten om aan werk te geraken, doordat de lat steeds hoger wordt gelegd. Hierdoor blijft er een grotere 'restgroep' van werklozen over die moeilijk geactiveerd kunnen worden. Het is noodzakelijk om blijvend in te zetten op (sociale) **activering** in het kader van maatschappelijke integratie en als opstap naar tewerkstelling.

Leegstand

De detailhandel in Destelbergen staat onder druk door te hoge huurprijzen, internetaankopen, ... Hierdoor staan een aantal commerciële panden leeg, dit heeft een negatieve impact op de beleving in de gemeente (19 leegstaande commerciële panden in 2017). Er kan meer worden ingezet op het **ondersteunen en stimuleren van de lokale economie** (subsidies, begeleiding, ...). Daarnaast moet er een visie en **controlemechanismen** omtrent leegstaande commerciële panden worden uitgewerkt.



10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN



8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI



Sectorale subsidies

Sinds 2016 worden de sectorale subsidies inzake jeugd, sport en cultuur niet meer afzonderlijk toegekend. Deze sectorale subsidies werden geïntegreerd in het gemeentefonds. Hierdoor veranderen twee zaken: ten eerste verliezen die subsidies bij hun integratie hun specificiteit, wat betekent dat ze nu ook voor andere zaken kunnen worden gebruikt; ten tweede verdwijnen de voorwaarden die golden om die subsidies te ontvangen. Door de huidige werking te **verankeren in het nieuwe meerjarenplan** wordt er verzekerd dat de beoogde middelen uit het gemeentefonds effectief terugvloeien naar de domeinen jeugd, sport en cultuur.

Afslanking provincies

De Vlaamse Regering streeft naar een vereenvoudigde overheidsstructuur en wil een eind maken aan de situatie waarbij verschillende bestuursniveaus dezelfde taken opnemen. Vanaf 1 januari 2018 oefenen de provincies niet langer persoonsgebonden bevoegdheden uit. Dit houdt in dat de provinciale ondersteuning op het vlak van jeugd, cultuur en sport verdwijnt. Om dit op te vangen wordt er momenteel een regiodecreet uitgewerkt. Nieuwe en bestaande **samenwerkingsverbanden** moeten worden ingebed om het bestaan op lange termijn te verzekeren.



cultuur en vrije tijd

Doelgroepgericht werken

De cluster 'Vrije Tijd' heeft te maken met verschillende doelgroepen (personen met een beperking, jongeren, ouderen, niet-Belgen, ...). In de bepaling van het vrijetijdsaanbod moet er voldoende rekening worden gehouden met deze verschillende doelgroepen.





onderwijs en vorming



Decreet buitenschoolse opvang en vrijetijdsector

Op basis van de conceptnota over de krachtlijnen voor een nieuwe organisatie voor de opvang en vrije tijd van kinderen wordt er werk gemaakt van een nieuw decreet buitenschoolse opvang en vrijetijdsector. De doelstelling van de conceptnota is het creëren van een **geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod**, toegankelijk voor elk kind vanaf de kleuterschool dat er behoefte aan heeft. Dit aanbod krijgt vorm door een samenwerking tussen opvang, onderwijs, jeugd-, sport-, cultuuraanbod en deeltijds kunstonderwijs (brede school). Om een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod te realiseren, zijn extra middelen en personeel noodzakelijk.

M-decreet

Het M-decreet geeft aan hoe Vlaamse scholen moeten omgaan met leerlingen die door een beperking de lessen in een gewone school niet zomaar kunnen volgen. Dit decreet stelt inclusief onderwijs als de eerste optie. Het doel is om meer leerlingen in het gewoon onderwijs school te laten lopen en dus minder leerlingen naar scholen voor buitengewoon onderwijs te verwijzen. Om een **inclusief onderwijs** te realiseren, zijn extra middelen en personeel noodzakelijk. De scholen moeten immers heel wat inspanningen doen (uitbouwen zorgcontinuüm, samenwerking in regionaal ondersteuningsnetwerk).



onderwijs en vorming

Nieuwe leerplannen

Momenteel worden er nieuwe eindtermen en leerplannen in het onderwijs uitgewerkt. Er moet tijd gecreëerd worden voor de vormingen die hieraan vasthangen voor de leerkrachten.





samenleven

3 GOEDE
GEZONDHEID
EN WELZIJN16 VREDE,
VEILIGHEID EN
STERKE PUBLIEKE
DIENSTEN

Individualisering van de maatschappij

Er kan een toenemende mate van individualisering in de maatschappij worden waargenomen. Deze trend komt tot uiting in een verhoogd aantal alleenstaanden, vereenzaming van ouderen, lagere buurtbetrokkenheid, ... Mensen staan veel meer als individu, en minder als groep in de samenleving. Om de sociale cohesie opnieuw te versterken en vereenzaming tegen te gaan is het noodzakelijk om verder in te zetten op **buurtwerking**.

Participatie

De manier waarop de burger participeert kan anders worden georganiseerd. Bestaande participatie initiatieven voldoen slechts in beperkte mate aan de gewijzigde samenleving. Het onderzoeken van **nieuwe werkvormen** voor deze bestaande participatie initiatieven lijkt noodzakelijk (co-creatie, service-design).



zorg en gezondheid



Conceptnota ouderenzorg

De Vlaamse regering keurde op 1 december 2017 de conceptnota goed waarin Vlaanderen de krijtlijnen uittekent voor de toekomst van de residentiële ouderenzorg. Deze conceptnota legt onder andere de brug naar **buurtgerichte zorg** en de **persoonsvolgende financiering** in de residentiële ouderenzorg. De instellingen ervaren dit als zeer bedreigend: de concurrentiestrijd zal nog meer opgevoerd worden omwille van het principe dat ouderen zelf hun zorg aankopen uit hun eigen 'rugzak' aan zorgsubsidie. De verschuiving van de verantwoordelijkheid rond de besteding van de middelen naar de zorgbehoevende vereist **begeleiding op maat**. Het imago en de reputatie van elke voorziening zullen nog meer van belang worden. Er moet dus sterk worden ingezet op de profilering van de ouderenzorgvoorzieningen. Het woonzorgcentrum en het lokaal dienstencentrum kunnen zich profileren als een aantrekkelijke zorgverstrekker in deze en een regisseursrol opnemen conform de conceptnota.



Kinderopvang

Het sociaal statuut voor onthaalouders is onvoldoende aantrekkelijk (geen vast inkomen, ...). De vrees bestaat dat er onvoldoende nieuwe aantrek van onthaalouders is, en daardoor ook de bezetting en subsidiëring in gevaar komt. Initiatieven inzake kinderopvang moeten dan ook ondersteund worden.



Oprichting Zorgband Leie en Schelde

De openbare zorgdiensten in Destelbergen worden ondergebracht in de autonome en verzelfstandigde organisatie 'Zorgband Leie en Schelde' (OCMW-vereniging tussen OCMW's van Destelbergen, De Pinte, Nazareth, Laarne, Merelbeke en het provinciaal zorgcentrum Lemberge). Het is noodzakelijk om hierin de identiteit van en de verbondenheid met de gemeente te onderstrepen, en blijvend te communiceren rond de stand van zaken naar de burger en medewerkers.



zorg en gezondheid

Zorgpersoneel en verpleegkundigen

In het woonzorgcentrum verloopt de zoektocht naar nieuw zorgpersoneel en verpleegkundigen vaak moeizaam. Hiervoor zijn een aantal oorzaken: knelpuntberoepen, war for talent, loonkloof tussen OCMW-woonzorgcentra en private woonzorgcentra en ziekenhuizen. Het wordt meer en meer noodzakelijk om sterk in te zetten op 'employer branding' en het profileren als een aantrekkelijke werkgever. Daarnaast kunnen projecten inzake **duaal leren** worden opgestart (vaardigheden verwerven op school en op de werkvloer).



Vermaatschappelijking van de zorg

De vermaatschappelijking van de zorg duidt op een verschuiving binnen de zorg waarbij gestreefd wordt om mensen met beperkingen (van lichamelijke, verstandelijke of psychische aard), chronisch zieken en kwetsbare ouderen zo lang mogelijk hun eigen plek in de samenleving te laten behouden en hen daarbij zoveel mogelijk te ondersteunen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de maatschappij de zorg meer op zich neemt (maatschappelijk kapitaal: vrijwilligers, mantelzorgers). Om dit te kunnen realiseren moet er een degelijke omkadering (en bijhorende middelen) worden voorzien en nieuwe initiatieven worden ontplooid.



www.qaq.be

© 2018 Q&A

Niets uit deze presentatie mag worden overgenomen zonder uitdrukkelijke bronvermelding.

info@qaq.be

