



**WERKEN
MET MENSEN
VOOR MENSEN**

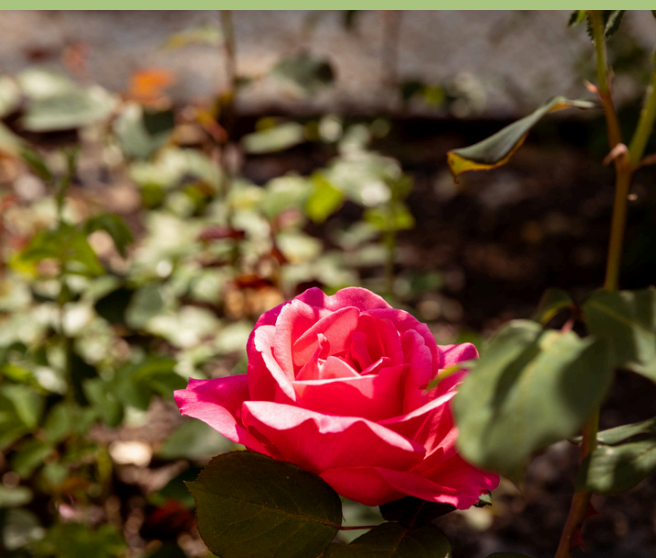


INSPIRATIENOTA



BELEIDSPERIODE

2025-2030



SINT-PIETERS-LEEUEW

Woord vooraf

Voor u ligt het resultaat van een traject dat afgelegd werd met de medewerkers van het lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw met het oog op het formuleren van voorstellen voor de volgende beleidsperiode. Een ideeënmuur waar alle medewerkers hun ideeën voor het toekomstig bestuur op konden neerpennen, een tendensenanalyse, een omgevingsanalyse en een denkdag dienden als bron voor deze inspiratienota.

Besturen is een samenwerking tussen het politieke veld en de administratie. Daar waar de bestuurders beleidskeuzes maken en het beleid bepalen, staat de administratie vanuit haar expertise en ervaring in voor het adviseren en informeren van het bestuur en voert zij nadien het gekozen beleid uit, binnen het wettelijk kader. Met deze inspiratienota willen we u graag inspireren, in de hoop dat we samen met u als beleidsmaker een langetermijnvisie kunnen uitstippelen.

Graag eindigen we met het bedanken van alle medewerkers voor hun bijdrage.

Veel leesplezier

Inhoud

Inleiding	5
------------------	----------



Bouwstenen voor een degelijk bestuur

Missie en visie	9
De rol van het lokaal bestuur	10
Samenwerking beleid en administratie	12
Financieel gezond beleid	13
Een operationeel sterke administratie	15
Het lokaal bestuur als werkgever	18
Het lokaal bestuur als dienstverlener	20



Maatschappelijke uitdagingen aanpakken

Bruisende dynamische gemeente	23
Robuuste en toekomstbestendige gemeente	25
Zorgzame en inclusieve gemeente	27

Inleiding

Om als lokaal bestuur de nodige beleidskeuzes te kunnen maken, moet men een beeld hebben van de noden en behoeften van interne en externe belanghebbenden. Een omgevingsanalyse kan helpen bij het vormen van dit beeld. Graag geven we enkele belangrijke vaststellingen uit de omgevingsanalyse van Sint-Pieters-Leeuw mee waarmee bij het bepalen van de meerjarenplanning moet rekening gehouden worden.

Op 1 januari 2024 telde Sint-Pieters-Leeuw volgens de officiële statistieken van Statbel 36.525 inwoners (49% mannen – 51% vrouwen). Wat de demografische factoren van Sint-Pieters-Leeuw betreft, stellen we vast dat het aandeel jongeren en het aandeel 60-plussers toeneemt. Het aandeel inwoners met een niet-Belgische herkomstnationaliteit bedraagt 53%. Bij de groep 0 tot 24-jarigen gaat het om 71%. Diversiteit is dus een niet meer te ontkennen gegeven. Dit vraagt een specifieke aanpak en de nodige middelen om hiermee om te gaan.

De alleenwonenden en de eenoudergezinnen worden een steeds grotere groep van het totaal aantal gezinnen. Per inwoner bedraagt het gemiddeld inkomen 19.715 euro, wat relatief laag is.

Verder is er ook nog de zorg voor het milieu. Energie hernieuwbaar maken en efficiënter gebruiken is een opdracht voor ieder lokaal bestuur. Ook moeten we ons aanpassen om de schokken van de klimaatverandering op te vangen door klimaatadaptatie. Een zorgvuldig gebruik van de open ruimte met als basis een blauwgroen netwerk overheen het grondgebied van de gemeente vormt daarbij het uitgangspunt.

Qua werking van het lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw kan er nog meer ingezet worden op het transversaal werken, een optimale taakverdeling en – kennis, de waardering van en het erkennen van de expertise van medewerkers, en een consequent beleid op basis van een langetermijnvisie.

Investeren in medewerkers is onmisbaar omdat zij de drijvende kracht zijn achter de effectiviteit en innovatie binnen het lokale bestuur. Door in hun ontwikkeling en welzijn te investeren, bevordert je een cultuur van betrokkenheid en continuïteit, wat leidt tot betere dienstverlening en een sterker gemeenschapsgevoel.

Het versterken van de bestuurskracht is essentieel om een gepast antwoord te kunnen bieden op de uiteenlopende uitdagingen die zich aandienen bij het lokaal bestuur. Afhankelijk van de rol die een lokaal bestuur opneemt, actor of regisseur, dient een bepaalde aanpak en personeelsbezetting voorzien te worden. Kunnen we als lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw nog alles zelf doen? De krapte op de arbeidsmarkt, het steeds uitbreiden van taken en opdrachten, ... moeten ons doen nadenken over mogelijke alternatieven die te vinden zijn in samenwerkingsverbanden met andere lokale besturen of externe partners.

In het eerste deel, 'Bouwstenen voor een degelijk bestuur', van deze nota behandelen we enkele fundamentele bouwstenen voor een lokaal bestuur die volgens ons cruciaal zijn om een degelijk beleid te kunnen uitstippelen.

In het tweede deel, 'Maatschappelijke uitdagingen aanpakken', gaan we dieper in op een aantal concrete beleidsdomeinen waar voorstellen van mogelijke acties geformuleerd worden. Deze voorstellen werden geformuleerd door medewerkers ofwel op de ideeënmuur, tijdens de tendensenanalyse of tijdens de denkdag.

Waar nodig werd in de inspiratienota een opsplitsing gemaakt tussen aandachtspunten, dit zijn reflexen die zowel door het bestuur als de administratie mee te nemen zijn in ons handelen tijdens het uitvoeren van het beleid, en voorstellen die inspiratie bieden voor het nieuwe meerjarenplan (2026-2031). Bij ieder voorstel kan u aanduiden of u een voorstel interessant vindt en wilt meenemen naar eventuele toekomstige besprekingen.

Deel 1



BOUWSTENEN VOOR EEN DEGELIJK BESTUUR

In dit deel geven we essentiële bouwstenen mee voor het uitstippelen van een degelijk beleid waardoor een kwaliteitsvolle dienstverlening aan burgers, bedrijven, bezoekers en partners kan geleverd worden.

Missie en visie

De rol van het lokaal bestuur

Samenwerking beleid en administratie

Financieel gezond beleid

Een operationeel sterke administratie

- Organisatiebeheersing
- Informatie- en communicatietechnologie
- Informatie- en databeheer
- Patrimoniumbeheer

Het lokaal bestuur als werkgever

Het lokaal bestuur als dienstverlener

Missie en visie

Bij de start van de nieuwe legislatuur is het aangeraden de huidige missie en visie tegen het licht te houden.

In het decreet lokaal bestuur staat de opdracht van een lokaal bestuur vermeld.

De gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn beogen om op het lokale niveau duurzaam bij te dragen aan het welzijn van de burgers en verzekeren een burgers nabije, democratische, transparante en doelmatige uitoefening van hun bevoegdheden (Art. 2 § 1 decreet lokaal bestuur).

Een synoniem voor opdracht is missie, daarom is het zinvol deze opdracht als missie te formuleren voor het lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw. Omdat een visie - in tegenstelling tot een missie - tijdsgebonden is, geeft ze aan het politiek bestuur de mogelijkheid om accenten te leggen: wat wenst de organisatie te bereiken (in haar omgeving, voor haar medewerkers, voor burgers, bedrijven en andere organisaties), welke rol wil ze hierin spelen, welke principes en waarden streeft ze hierbij na, ...?



De rol van het lokaal bestuur

Al maar vaker wordt de regierol voor het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken bij het lokaal bestuur gelegd. De invulling van deze lokale regierol kan zeker een voordeel zijn maar is niet altijd een evidentie. In sommige gevallen krijgt het lokaal bestuur de regierol, ontvangt het bestuur hiervoor middelen maar worden er o.a. voorwaarden opgelegd naar rapportering over de besteding van de middelen.

“ALS LOKAAL BESTUUR MOETEN WE EEN EVENWICHT VINDEN IN EEN STRATEGISCH SPANNINGSVELD TUSSEN WAT DE ORGANISATIE ‘WIL’, WAT DE ORGANISATIE ‘KAN’ EN WAT DE ORGANISATIE ‘MOET’.”

Voor welke maatschappelijke belangen moeten of willen we als lokale overheid eindverantwoordelijkheid dragen of een rol opnemen? Welke samenwerkingsverbanden zijn mogelijk?

“OPLOSSINGEN VINDEN VOOR MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN VRAGEN MEER EN MEER SAMENWERKING TUSSEN PUBLIEKE, SEMIPUBLIEKE EN ANDERE ACTOREN.”

Veerkrachtig, creatief en innovatief zijn, snel schakelen in nieuwe situaties en als netwerk opereren zijn belangrijke factoren om te kunnen inspelen op een continu veranderende samenleving waar ontwikkelingen zich in hoog tempo opvolgen. Samenwerking kan helpen bij het bereiken van doelstellingen, draagt bij tot kostenefficiëntie (bv. samen aankopen), kennisdeling en een optimaler gebruik van infrastructuur.



Voorstellen

- ☐ We maken op regelmatige basis de oefening van de **diensten/activiteiten die we uitbesteden, de diensten/activiteiten die we zelf uitvoeren en de diensten/activiteiten die we verzelfstandigen.**
- ☐ We voeren een **bestuurskrachtmeting** uit waarbij we o.a. de haalbaarheid van een verregaande intergemeentelijke samenwerking onderzoeken. Daarbij zijn beheersbaarheid en optimalisatie van de samenwerkingsvorm cruciale uitgangspunten om te komen tot een efficiënter en beter bestuur. In het bijzonder denken we aan: aangepast rolstoelvervoer (o.a. aankoop van busje), extra crisisopvang (daklozen, brand, ...), preventieve gezondheidszorg, tewerkstelling, maaltijden aan huis, sportregio, wonen en streekontwikkeling.

- ☐ We onderzoeken de **verzelfstandiging van de gemeentelijke zorgdiensten** en de oprichting van een **gezamenlijke zorgvereniging** (publiek zorgbedrijf) met de andere publieke (woon)zorgactoren van de Zennevallei.
- ☐ We versterken de **regiefunctie van het Huis van Het Kind** en betrekken partners maximaal.
- ☐ We definiëren duidelijk de verschillende **rollen** die we **als lokaal bestuur** opnemen binnen **onderwijs** en welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden daarbij horen (inrichtende macht inclusief personeelsbeleid, flankerend onderwijsbeleid, BOA-decreet,...).
- ☐ We gaan in overleg met **Natuur & Bos** om de samenwerking te optimaliseren.
- ☐ We evalueren de werking van de bestaande **adviesraden** en sturen bij waar nodig.



Samenwerking beleid en administratie

Aandachtspunten

- Een sterk managementteam dat in tandem met de beleidsmakers instaat voor de visievorming op de lange termijn, met de performante werking van de organisatie en het samen bereiken van de beoogde effecten als gezamenlijk doel.
- We voeren een transparant, consequent en gestructureerd beleid, waarbij doelstellingen vooraf worden getoetst op haalbaarheid en realiteit. Tijdens de uitvoering worden eigen afsprakenkaders en reglementen nageleefd, en wordt de uitvoering permanent geëvalueerd en desgevallend bijgestuurd of stopgezet.
- De administratie zet in op een adequaat en effectief managementrapporteringssysteem om beleidsverantwoordelijken te ondersteunen en te voorzien van relevante informatie ten behoeve van de beleidsvoorbereiding en het nemen van gefundeerde beslissingen.
- Om kwalitatief onderbouwde beslissingen te kunnen nemen erkennen we de expertise van de medewerkers en betrekken we deze van bij aanvang (beleidsvoorbereiding, -uitvoering en -evaluatie), in het bijzonder vóór engagementen aan te gaan met en vóór te communiceren naar partners/externen.

“ EEN POLITIEK-AMBTELIJKE CULTUUR WAARIN
TOEKOMSTGERICHTE SAMENWERKING MET RESPECT
VOOR ELKAARS ROLLEN EN TAKEN CENTRAAL STAAT. ”



Voorstellen

- ☐ We leggen via het **delegatiebesluit** de **verantwoordelijkheid voor het nemen van beslissingen** bij het meest geschikte orgaan of de meest geschikte persoon, gaande van de gemeenteraad tot een diensthoofd. Hierbij gaan we uit van het subsidiariteitsprincipe. Zo verhogen we efficiëntie, vereenvoudigen we procedures (o.a. op het vlak van personeel en uitgavenstromen) en boeken we tijdswinst.
- ☐ We scheppen duidelijkheid in de **rollen en taken van mandatarissen (visievorming) en van de administratie (operationele autonomie voor dagdagelijkse werking en projecten)**, via de afsprakennota en de deontologische code, waarbij het decreet lokaal bestuur als wettelijke basis dient.
- ☐ We stemmen de **bevoegdheden van de schepenen** af op de organisatiestructuur, zijnde het organigram met de verschillende afdelingen en diensten. Een model waarin een diensthoofd moet overleggen met meerdere schepenen werkt immers niet efficiënt.

Financieel gezond beleid

Het belang van een gezond financieel evenwicht is essentieel. Prioriteiten leggen in de dienstverlening en inzetten op een beperkt aantal projecten die zowel qua tijd en middelen haalbaar zijn, zal meer dan ooit nodig zijn om een aantal zaken grondig te kunnen aanpakken binnen de beschikbare financiële ruimte en bezetting.

Het optimaliseren van de middelen en investeringen is een oefening waar men als lokaal bestuur niet te licht mag overgaan.

“ WE MOETEN DE DURF HEBBEN OM DE BELASTINGS- EN SUBSIDIEREGLEMENTEN TE EVALUEREN EN AAN TE PASSEN WAAR NODIG, WE MOETEN STREVEN NAAR HET MAXIMAAL GEBRUIK MAKEN VAN SUBSIDIESTROMEN. ”

Er moet een duidelijk zicht zijn op de financiële stromen. In functie van de gestelde doelen worden financiële middelen voorzien.

Erken als bestuur de expertise van medewerkers over het inschatten van de noodzaak van een uitgave of investering.

“ VOOR EEN LOKAAL BESTUUR IS HET ESSENTIEEL OM EEN EVENWICHT TE VINDEN TUSSEN INVESTERINGEN IN PATRIMONIUM, ZOALS GEBOUWEN EN WEGEN, EN DE ONTWIKKELING VAN HET MENSELIJK KAPITAAL BINNEN DE ORGANISATIE, BEIDE ELEMENTEN ZIJN CRUCIAAL VOOR EEN DUURZAME EN EFFECTIEVE WERKING. ”



Voorstellen

- ☐ We werken een **fiscaliteit** uit die dichter aansluit bij de demografische factoren van onze gemeente en die beter aansluit bij de gemiddelde Vlaamse tarieven. In casu een verhoging van de **opcentiemen van de onroerende voorheffing** – gecombineerd met aanpassingen op andere **belastingen/tarieven**.
- ☐ We schuiven **duidelijke financiële maatstaven** naar voor die we belangrijk vinden om te spreken van een gezonde financiële gemeente (andere dan de wettelijke bepalingen). Op deze manier wordt ook duidelijker wat de financiële ruimte is voor het bestuur voor het **realiseren van de doelstellingen** en rekening houdend met de financiële maatstaven.

- ☐ We werken een duidelijk **kader** uit waarbinnen **nominatieve subsidies** kunnen beslist worden.
- ☐ We creëren een **duidelijk subsidiebeleid** waarbij wel overwogen subsidiedossiers worden ingediend, met duidelijke afspraken voor de administratie als opsteller inzake tijdigheid en doorstroming van informatie als voor het college als beslissend orgaan. Eenmaal ingediend en verworven geldt het subsidiedossier voor de beherende dienst als leidraad voor inzet van middelen (personeel en budget). Toegekende subsidies worden aangewend voor de realisatie (aanwervingen, creatie aanbod, voorzien in infrastructuur, ...) van het desbetreffende initiatief.



Een operationeel sterke administratie

Aandachtspunten

- We zetten in op een overkoepelende en integrerende benadering door onder andere organisatiebrede samenwerking en het versterken van de kennis van elkaars taken en verantwoordelijkheden.
- We vermijden overlap in het gemeentelijk aanbod via het bewaken van een goede rolverdeling van de diensten.
- We anticiperen op een mogelijke groei van de organisatie door reeds extra werkplekken te voorzien bij de inrichting van infrastructuur.
- We zorgen dat aanwezige hard- en software effectief ingezet worden via een planmatige uitrol.
- Optimaliseren van informatie- en communicatiestromen via laagdrempelige informatieoverdracht, met aandacht voor medewerkers zonder laptop.
- We zetten in op digitalisering en het efficiënter maken van processen door meer kennisdeling, minder agenderen, meer delegaties en een beter gebruik van software.

“STREVEN NAAR EEN EFFICIËNTE SAMENWERKING DOOR
TAKEN HELDER TE VERDELEN, TECHNOLOGIE EN
PATRIMONIUM OPTIMAAL IN TE ZETTEN, PROCESSEN TE
DIGITALISEREN EN INFORMATIESTROMEN TE VERBETEREN,
MET AANDACHT VOOR ALLE MEDEWERKERS EN TOEKOMSTIGE
GROEI.”



Voorstellen

Organisatiebeheersing

- ☐ We realiseren een '**verbeterplan organisatiebeheersing**' om redelijke zekerheid te bieden dat de organisatie haar doelstellingen bereikt en risico's kent en beheerst. Met bijzondere aandacht voor **organisatiebrede samenwerking** door de creatie van horizontale verbindingsmechanismes, het afstemmen van het aanbod vrije tijd - welzijn - onderwijs (BOA), het intern communicatiebeleid, project- en procesmatig werken.

Informatie- en communicatietechnologie

- ☐ We maken ter verbetering van de dienstverlening, waar mogelijk, maximaal gebruik van **nieuwe technologieën** zoals **artificiële intelligentie**, **cloud-gerichte software**.
- ☐ We **versterken de ICT-infrastructuur** op verschillende vlakken: vervanging van laptops ouder dan 5 jaar door krachtigere toestellen, opvangen van uitval connectie via 2 volledig fysiek gescheiden netwerkverbindingen, vervangen serverinfrastructuur door nieuwe, vervangen afgeschreven netwerkmateriaal door nieuw, onderzoek mogelijkheden 5G. We maken het bestuur **weerbaarder tegen cyberbedreigingen** o.a. door het bestuur NIS2 compatibel te maken en brengen het **beveiligingsniveau** van elk onderdeel van onze organisatie gradueel tot het hoogst haalbare.

Informatie- en databeheer

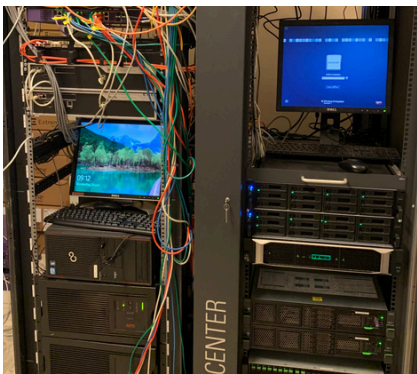
- ☐ We introduceren een **overkoepelend en gebruiksvriendelijk informatiebeheer** (digitaal archief, documentenbeheer, informatieveiligheid, intranet, ...), waarbij we het gebruik van de Office 365-omgeving maximaliseren.
- ☐ We introduceren een **dynamisch systeem voor databeheer** zodat de verschillende diensten en het bestuur, d.m.v. automatische data, een beter zicht krijgen op de realisatie van doelstellingen, op de bestaande bedrijfsprocessen en sneller kunnen bijsturen waar nodig.

Patrimoniumbeheer

- ☐ We brengen de **noden op het vlak van huisvesting** die we momenteel hebben en van nieuwe die het gevolg zijn van keuzes die het bestuur zal maken in kaart.
Aandachtspunten voor de toekomst (niet-limitatieve lijst):
 - ☐ We maken een toekomstplan op voor de nodige infrastructuur (renovatie/nieuwbouw/samenwerking) voor de realisatie van een **kwalitatief gemeentelijk zwemaanbod**.
 - ☐ Voldoende aangepaste ruimten voor het bewaren van **archief**.
 - ☐ Geschikte **infrastructuur voor jeugdbewegingen** (Negenmanneke en Zuun).
 - ☐ We voorzien een alternatieve fysieke uitvalsbasis voor **buurtwerking 1601**, van zodra de werken op de ACV-site van start gaan.

- ☐ We gebruiken de **inventaris van het gemeentelijk patrimonium als vertrekpunt** om oplossingen te vinden voor de noden en duidelijke keuzes te maken. Dit impliceert het al dan niet behouden, renoveren, energiezuinig maken, verkopen, afbreken, ontharden, aanpassen i.f.v. het veranderd gebruik,
We screenen het gemeentelijk patrimonium en verhogen de efficiëntie door gedeeld gebruik te stimuleren, voldoende parkeerplaatsen te voorzien en gebruiksmogelijkheden voor de gebruikers te optimaliseren.
Aandachtspunten voor de toekomst (niet-limitatieve lijst):
 - ☐ Infrastructuur **Laekelinde** renoveren.
 - ☐ Renovatie, incl. leegstaande ruimten, kinderopvang **Welpennest** en ontharden buitenspeelruimte.
 - ☐ Grondige renovatie gemeentelijke infrastructuur **site Sint-Stevensstraat** (LDC Negenhof, pastorie, ...) met de nodige aandacht voor een vernieuwd LDC en een herlokalisatie van de buurtwerking Zuun/Negenmanneke.
 - ☐ Conciërgewoning implementeren in **GBS Wegwijzer**.
- ☐ We zetten meer in op **preventief onderhoud** van het gemeentelijk patrimonium.
- ☐ We optimaliseren de **toegankelijkheid** van bestaande en nieuwe gebouwen volgens het principe van universal design (ontwerpen voor iedereen).

“IN FUNCTIE VAN DE GESTELDE DOELEN WORDEN VOLDOENDE MENSEN, INFRASTRUCTUUR EN HARD-/SOFTWARE (AFGESTEMD OP DE NODEN VAN DE DIENSTEN) VOORZIEN.”



Het lokaal bestuur als werkgever

Aandachtspunten

- Verhogen van de aantrekkelijkheid van het lokaal bestuur als concurrentiële werkgever.
- Voor medewerkers moet het duidelijk zijn wat welke afdeling/dienst doet en wie de aanspreekpunten zijn.
- Werken aan een proactief intern welzijnsbeleid en waardering van de medewerkers.
- Participatie en informeren van werknemers om gedragenheid te creëren.
- Aandacht hebben voor back-up en ondersteuning van éénmansdiensten.



BOUWEN AAN EEN TOEKOMSTGERICHTE ORGANISATIE WAAR MEDEWERKERS ZICH GESTEUND EN GEWAARDEERD VOELEN. SAMEN ZETTEN WE IN OP EEN DUURZAME SAMENWERKING, HET AANTREKKEN VAN TALENT EN HET BEHOUD VAN EXPERTISE, ZODAT WE ALS WERKGEVER KUNNEN INSPELEN OP DE UITDAGINGEN VAN MORGEN.



Voorstellen

- ☐ We herwerken de (verouderde) **rechtspositieregeling en het arbeidsreglement** tot één geïntegreerde versie die van toepassing is op alle medewerkers van het lokaal bestuur, ongeacht hun statuut. Dit doen we systematisch om op deze manier zowel voor eigen als toekomstig personeel een **aantrekkelijke werkgever** te zijn én maximaal in te spelen op de **noden en behoeften binnen de organisatie**. Hierbij leggen we sterk de focus op administratieve vereenvoudiging en een nieuw concurrentieel loonhuis.
- ☐ We maken maximaal gebruik van alle mogelijke **kanalen** om zowel onze **vacatures kenbaar te maken** maar ook leuke (personeels)initiatieven zichtbaar te maken. We zetten in op sociale media en website.
- ☐ We organiseren **gerichte rekruteringscampagnes en kennismakingsmomenten** voor het aantrekken van personeel met specifieke aandacht voor de invulling van knelpuntberoepen zoals verplegend personeel, verzorgend personeel, maatschappelijk werkers,
- ☐ We zetten als werkgever meer in op **tewerkstellingsmaatregelen** om personeel in te schakelen (art.60, wijkwerken, taalcoaching op de werkvloer, ...).

- ☐ In functie van de noden sturen we ons **organogram en personeelsplan** tijdig bij, met aandacht voor een evenwichtige personeelsbezetting over alle afdelingen heen rekening houdend met o.a. taken, openingsuren, nieuwe projecten,
- ☐ We evalueren en sturen het **onthaalbeleid** bij om vanaf de start in te zetten op een duurzame relatie en de totstandkoming van een goede samenwerking. We besteden hierbij aandacht aan duidelijkheid over de uit te voeren functie en aan inzicht in de missie en principes van de organisatie.
- ☐ We zetten extra in op **levenslang leren** (VTO-beleid), **loopbaancoaching**, **re-integratietrajecten**, **aanwezigheidsbeleid**, **leeftijdsbewust personeelsbeleid**, **welzijn op het werk**, **coaching op de werkvloer** met het oog op het behoud van personeel.
- ☐ We voorzien een **exit-procedure** om te anticiperen op het wegvallen van expertise, vb. draaiboek bij personeelsswissel, dubbellopen en vanuit de personeelsdienst voeren we exitgesprekken met medewerkers die de organisatie zelf verlaten.
- ☐ We zetten, waar nodig, maximaal in op de **activering van gepensioneerd personeel** (via vrijwilligerswerking, flexi-jobs, ...) als mogelijke piste voor het opvangen van moeilijk invulbare functies (knelpuntberoepen, arbeidsmarktkrapte).



Het lokaal bestuur als dienstverlener

Aandachtspunten

- Imago van de gemeente versterken.
- Gebruiksvriendelijke e-toepassingen.
- Een klantvriendelijke dienstverlening via een click-call-face omgeving.
- Een dienstverlening met aandacht en respect voor diversiteit.
- Versterken van de betrokkenheid en inzetten op de participatie op maat van de doelgroep.

“EEN LOKAAL BESTUUR DAT LUISTERT, VERBINDT EN VOORUITKIJKT, MAAKT HET VERSCHIL DOOR ELKE INWONER CENTRAAL TE STELLEN, INNOVATIE TE OMARMEN EN SAMEN TE BOUWEN AAN EEN GEMEENSCHAP WAARIN IEDEREEN MEETELT.”



Voorstellen

- ☐ We ontwikkelen een **nieuwe huisstijl**.
- ☐ We lanceren een **gebruiksvriendelijke website** volgens de aangepaste huisstijl met bijzondere aandacht voor de integratie van een **chatbot**, de koppeling met de **rechtenverkenner 2.0** en de uitbreiding van de **lokale producten en dienstencatalogus**.
- ☐ We versterken het diversiteitsbeleid voor het **optimaliseren van de contacten met de burgers**.
- ☐ We zetten in op **digitale wijsheid** en het dichten van de **taalkloof** bij jong en oud.
- ☐ We ontwikkelen een **visie** over het **gebruik van sociale media**.

Deel 2

MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN AANPAKKEN

In dit deel werden de thema's ingedeeld op basis van het memorandum van de VVSG 'De grote sprong naar morgen – memorandum 2024'. Op basis van vastgestelde maatschappelijke uitdagingen en tendensen, formuleert de VVSG in dit memorandum beleidsvoorstellen naar overheden die het lokaal bestuur kan aanspreken of waar het mee kan samenwerken om in te spelen op de uitdagingen die zich in de toekomst aanbieden.

“**LOKALE BESTUREN WILLEN BIJDAGEN AAN EEN BRUISENDE
EN DYNAMISCHE MAATSCHAPPIJ, EEN ZORGZAME,
INCLUSIEVE EN VEILIGE SAMENLEVING IN EEN ROBUUSTE
RUIMTE.**”

(VVSG, DE GROTE SPRONG NAAR MORGEN)

Bruisende dynamische gemeente

- Vrije tijd
- Toerisme en lokale economie

Robuuste en toekomstbestendige gemeente

- Duurzaam lokaal klimaatbeleid
- Mobiliteit
- Ruimtelijk beleid
- Groenblauwe netwerken

Zorgzame inclusieve gemeente

- Opgroeien
 - Integraal buurtgericht zorgbeleid
 - Wonen
-

Bruisende dynamische gemeente

Lokale besturen zorgen voor een dynamische omgeving waar je succesvol kunt ondernemen, je talenten kunt ontwikkelen en andere mensen kunt ontmoeten. Via ons vrijetijdsbeleid bieden we een scala aan activiteiten voor alle leeftijdsgroepen, van sport en cultuur tot erfgoed, met aandacht voor diversiteit en toegankelijkheid. Hierdoor bevorderen we de levenskwaliteit en sociale samenhang. Het lokale economische weefsel versterken we samen met de bedrijven en de plaatselijke zelfstandigen.

“ EEN DYNAMISCHE OMGEVING CREËREN WAAR ONDERNEMEN, TALENTONTWIKKELING EN ONTMOETING CENTRAAL STAAN, MET EEN BREED VRIJETIJDSAANBOD EN OOG VOOR DIVERSITEIT, TOEGANKELIJKHEID EN SOCIALE SAMENHANG. ”



Voorstellen

Vrije tijd

- ☐ We **versterken** het **BRUL-verhaal**, bv. werken met overkoepelende functies voor balie en administratie, in house communicatie-expertise,
- ☐ We **vergroten de zichtbaarheid van het vrijetijdsaanbod** (incl. BOA) van het lokaal bestuur via BRUL door het ontwikkelen van **1 communicatiepunt** zodat iedereen optimaal kan profiteren van wat onze gemeente te bieden heeft (maximale integratie met UiTPAS).
- ☐ We komen tot een **weerspiegeling van de bevolkingssamenstelling in het aanbod en de deelnemers** (culturele mix stimuleren, differentieel aanbod) aan activiteiten.
 - ☐ We brengen **niet-traditionele verenigingen en burgerinitiatieven** in kaart en onderzoeken mogelijke samenwerkingen en mogelijke ondersteuningsvormen.
 - ☐ We **onderzoeken** uitvoerig **wat inwoners aan vrijetijdsbesteding willen doen**.
 - ☐ We **leiden kwetsbare doelgroepen maximaal toe** naar het aanbod van het lokaal bestuur en houden rekening met de interesses en behoeften.
 - ☐ We **breiden het vrijetijdsaanbod voor jongeren uit**, met specifieke aandacht voor de **kinderen jonger dan 6 jaar en tieners**.
 - ☐ We creëren **meer veilige ontmoetingsplekken voor jeugd**.
 - ☐ We **verbreden het bibliotheekaanbod**, met specifieke aandacht voor **jongeren en senioren**.

- ☐ We **versterken** de **gemeentelijke vrijetijdsinfrastructuur**.
 - ☐ We realiseren een nieuwe locatie voor de **bib in Ruisbroek**.
 - ☐ We renoveren de bestaande **theaterzaal** of realiseren een nieuwe theaterzaal zodat we de bezoekerscapaciteit kunnen verhogen en meer mogelijkheden bieden aan gemeentelijke verenigingen qua gebruik van de theaterzaal.
 - ☐ We geven een invulling aan de huidige voetbalinfrastructuur '**Brucom**' (eerste terrein).
 - ☐ We breiden **kwalitatieve toegankelijke buitensportinfrastructuur en speelterreinen** uit mits het vrijmaken van voldoende middelen voor de realisatie.
 - ☐ We vormen de huidige **buitenruimte van het Huis van Het Kind** om tot een aangename en avontuurlijke speelruimte.
 - ☐ We leggen een **permanent duurzaam skatepark** aan.
- ☐ We werken via **organisatiebrede samenwerking (vrije tijd, welzijn, onderwijs)** en **inwonersparticipatie** verder aan een **wijkgericht vrijetijdsaanbod** waarbij maximaal gebruik gemaakt wordt van bestaande infrastructuren zoals de lokale dienstencentra, het Huis van Het Kind en de buurthuizen.
 - ☐ We zetten in op **leesbevordering en taalstimulering in de wijken en de scholen**.
 - ☐ We voorzien in elke wijk **toegankelijke buitenfitness toestellen**, en dit zowel in de nabijheid van de LDC's, als de speel- en sportinfrastructuur.

Toerisme en lokale economie

- ☐ We schrijven een **toerismebeleid** uit waarin we o.a. voorzien in een hartelijke en kwalitatieve ontvangst van toeristen via een voldoende fysiek bereikbaar **toeristeninformatiepunt** met info over wandelingen, bezienswaardigheden, overnachtingen,
- ☐ We zetten in op een **totaalvisie voor het Colomapark** en in het bijzonder op een duurzame toekomst voor de **Rozentuin** met als doel het behouden en versterken van een groot internationaal toeristisch karkater.
- ☐ We ontwikkelen een visie over de toepassing van de **nieuwe wetgeving ondermijnende criminaliteit** en volgen de ontwikkelingen inzake 'grijze economie' op.
- ☐ We zetten een structuur op waardoor we de **lokale producenten** beter kunnen ondersteunen en hun producten in de kijker zetten. Binnen de eigen organisatie hanteren we waar mogelijk het principe van korte keten.
- ☐ We bouwen de ondersteunende rol van het lokaal bestuur verder uit voor wat betreft lokale economie zoals het wegwijs maken van **startende handelszaken en bedrijven**.

Robuuste en toekomstbestendige gemeente

Als lokaal bestuur zet men in op kwaliteitsvol en betaalbaar wonen met goede voorzieningen en ruimte voor ontmoeting, veilige en duurzame verplaatsingsmogelijkheden, duurzaam materialenbeheer en circulaire economie om zo bij te dragen aan een betere leefomgeving en de energietransitie.

“BEWUST BOUWEN AAN EEN DUURZAME LEEFOMGEVING VOOR
HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE GENERATIES.”



Voorstellen

Duurzaam lokaal klimaatbeleid ontwikkelen, bewaken en consequent uitvoeren.

- ☐ We maken werk van de uitvoering van het **klimaatactieplan**.
- ☐ We zetten consequent in op **duurzaamheid binnen de eigen werking van de organisatie en bij de organisatie van gemeentelijke evenementen**. In het bijzonder wat betreft afvalbeleid, weging duurzaamheid bij bestellingen en aankopen.
- ☐ We onderzoeken de optie van een **Repair café** met het wachthuisje aan de vijvers te Ruisbroek als mogelijke locatie.

Mobiliteit

- ☐ We stimuleren het **gebruik van duurzame modaliteiten**, door o.a. actief in te zetten op gedeelde mobiliteit (auto- en fietsdelen), installatie van laadpalen,
- ☐ We **herwaarden** onze **trage wegen** voor zowel recreatief als functioneel gebruik a.d.h.v. een duidelijke visie.
- ☐ We bouwen verder aan een **comfortabel en veilig fiets- en wandelwegennetwerk**.
- ☐ We blijven in functie van verkeersleefbaarheid en -veiligheid inzetten op **maatregelen tegen sluipverkeer van (vracht)wagens**.
- ☐ We maken werk van '**vervoer op maat**' en de uitbouw van **Hoppinpunten** voor een efficiënte invulling van de lokale vervoersvragen.

- ☐ We zetten in op **toegankelijke mobiliteit**.
- ☐ We blijven inzetten op **veilige schoolomgevingen**.

Ruimtelijk beleid

- ☐ We hebben aandacht voor de **zorgvuldige invulling van open ruimte** en de **rationele organisatie van maatschappelijke functies** (wonen, bedrijvigheid, gemeenschapsvoorzieningen, ...) bij ruimtelijke planning.
- ☐ We nemen als lokaal bestuur een **proactieve rol** op bij de verdere ontwikkelingen van de Makrosite, ACV-site, omgeving Bezemstraat **via ruimtelijke planningsinstrumenten** (RUP, masterplan, ...).

Groenblauwe netwerken

- ☐ We engageren ons om jaarlijks een bepaald % van het openbaar domein te **ontharden** en hanteren een duidelijk **kader** om verdere toename van de verharding te beperken.
- ☐ We blijven investeren in de **creatie van gecontroleerde overstromingsgebieden, recuperatie van regenwater,**
- ☐ We blijven investeren in **toegankelijke groenzones met klimaatadaptieve meerwaarde**, zoals Ruysbroekveld en Damiaanpark.
- ☐ We openen een **natuureducatief centrum** in de nabijheid van de **vallei van de Zuunbeek**, met het oog op ontwikkeling van zachte recreatie.



© Tineke De Vos



© Tineke De Vos

Zorgzame inclusieve gemeente

Een zorgzame gemeente biedt ondersteuning en hulp aan kwetsbare groepen, organiseert activiteiten die de sociale samenhang bevorderen, faciliteert de toegang tot zorg en gezondheidsdiensten en creëert een veilige en inclusieve leefomgeving.

“EEN LEEFOMGEVING WAAR IEDEREEN ZICH WELKOM EN GEWAARDEERD VOELT, ONGEACHT ACHTERGROND, CAPACITEITEN OF OVERTUIGINGEN EN WAAR IEDEREEN DE MOGELIJKHEID HEEFT OM DEEL TE NEMEN AAN HET GEMEENSCHAPSLEVEN.”



Voorstellen

Opgroeien

☐ Kinderopvang

- ☐ We verhogen de **kinderopvangcapaciteit** via uitbreiding kinderopvang Welpennest en via de bouw van een nieuwe grotere crèche op de ACV-site te Ruisbroek.
- ☐ We onderzoeken de piste om het systeem van 'samenwerkende onthaalouders' binnen **De Kinderdroom** om te vormen tot een '**reguliere groepsopvang**' en onderzoeken parallel een alternatieve locatie voor de samenwerkende onthaalouders.
- ☐ We moedigen (nieuwe) **private organisatoren van kinderopvang** sterk aan om een **nieuwe groepsopvang** op ons grondgebied te openen en bieden hen daarbij organisatorische ondersteuning via ons loket kinderopvang.
- ☐ We voeren een **brede campagne om nieuwe onthaalouders aan te trekken** en maken maximaal werk van een omschakeling naar werknemersstatuut.

☐ Inclusief kind- en jongerenbeleid

- ☐ We zorgen voor een vlottere **doorstroom van (kwetsbare) kinderen** van de kinderopvang naar de kleuterschool.
- ☐ We starten projecten/trajecten op om **kinderarmoede op en met scholen** te bestrijden op een structurele manier (lege brooddozen, onbetaalde schoolfacturen, sociale tarieven, ...).
- ☐ We zetten in op **gezonde voeding in de schoolcontext** via infomomenten of aangepaste sensibiliseringscampagnes betreffende voedselkennis en voedselvaardigheid.
- ☐ We **verankeren** en optimaliseren het **project van brugfiguren** op verschillende 'vindplaatsen' (o.a. in elke lagere school van de gemeente) om zo verdoken armoede via de schoolcontext te detecteren en weg te helpen.
- ☐ We hebben nog meer aandacht voor het **psychisch welzijn van tieners en jongvolwassenen** via het Huis van Het Kind, de brugfiguren, Overkophuis,

☐ Onderwijs

- ☐ We **optimaliseren de financiële toelagen aan de scholen** in functie van wettelijke verplichtingen en de beleidskeuzes van het lokaal bestuur, met als doel de onderwijskwaliteit op ons grondgebied te verhogen.
- ☐ We **stimuleren samenwerking en afstemming tussen de verschillende gemeentescholen** via o.a. gezamenlijke overlegmomenten zorg, jaarplannen, workshops,
- ☐ We geven de scholen de vrijheid om **meerderjarige uitstappen** zelf in te plannen.
- ☐ We zetten de **middelen taaloffensief Nederlands** in zodat anderstalige nieuwkomers sneller geïntegreerd geraken en vlotter weg zijn met het Nederlands.

☐ Buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA)

- ☐ We stellen binnen het geldend juridisch kader van BOA een **duidelijk reglement** op voor het **verdelen van de middelen** met aandacht voor de maximale benutting van deze middelen afgestemd op de aanwezige noden en behoeften.
- ☐ We stellen alles in het werk zodat onze **binnenschoolse opvanglocaties** vanaf 2026 allemaal beschikken over een **kwaliteitslabel kleuteropvang**.
- ☐ We zorgen ervoor dat het **BOA-aanbod** opengetrokken wordt en verspreid is over de verschillende **wijken**.
- ☐ We breiden het **gemeentelijk project huiswerkbegeleiding** (aanbieden van een goede structuur/omgeving om huiswerk te maken) uit.

☐ Integraal buurtgericht zorgbeleid

- ☐ We **verankeren de buurtwerking Negenmanneke en Zuun** zowel personeelsmatig als infrastructuur (voorzien van een fysieke uitvalsbasis).
- ☐ We onderzoeken de piste om de voedselbedeling om te vormen tot een '**solidaire kruidenier**' en bekijken of hier intergemeentelijke samenwerking mogelijk is.
- ☐ We versterken de **huidige lokale dienstencentra als regisseur van een integraal buurtgericht zorgbeleid** in de verschillende wijken via de methodiek van het outreachend werken, het maximaal implementeren van eerstelijnsactoren (medisch, psychisch) in de lokale dienstencentra en de uitrol van een project rond intergenerationele solidariteit, burenhulp en informele ontmoeting.
- ☐ We optimaliseren het team zorg en welzijn binnen de lokale dienstencentra, door een onderzoek te doen naar het **versterken van de thuiszorg** (cfr. gezinsbegeleiding) en het op poten zetten van een klusjesdienst.
- ☐ We **detecteren kwetsbare 80+** via telefoon/huisbezoek en zetten in op begeleiding naar de lokale dienstencentra.
- ☐ We zetten in op **gezonde voeding in de lokale dienstencentra** via infomomenten of aangepaste sensibiliseringscampagnes betreffende voedselkennis en voedselvaardigheid.

- ☐ We bouwen de **mindermobielencentrale** uit en verduurzamen deze door het inschakelen van professionele medewerkers (minder afhankelijk maken van vrijwilligers).
- ☐ We werken **blinde vlekken AED-toestellen** weg en brengen alle locaties in kaart.
- ☐ We passen in samenwerking met een kwaliteitscoördinator het **kwaliteitssysteem** van het **woonzorgcentrum** aan de **nieuwe Vlaamse normering** aan.
- ☐ We voorzien voldoende budgetten om de **infrastructuur van het woonzorgcentrum** up to date te houden én te verbeteren, in het bijzonder op vlak van ICT-toepassingen, huiselijkheid, zomercomfort en ventilatie. We betrekken hierbij steeds de bewoners en hun naasten.
- ☐ We plannen de nodige investeringen in mensen en materieel om de **capaciteit** van de **centrale keuken woonzorgcentrum** te verhogen.
- ☐ We blijven het beleid en de werking op vlak van **assistentiewoningen** verderzetten en houden het patrimonium in goede staat.

☐ Wonen

- ☐ We blijven als lokaal bestuur aandacht hebben voor het realiseren van een **betaalbaar kwalitatief woningaanbod** in de gemeente door onder meer een nauwe opvolging van de Woonmaatschappij en de **conformiteit van woningen**.



