

INSPIRATIENOTA WETTEREN

VER
RAS
SEND
AN
DERS



INLEIDING

Binnen het kader van haar decretale beleidsvoorbereidende opdracht, heeft de administratie van OCMW en gemeente Wetteren deze “inspiratienota” uitgeschreven. Zo snel mogelijk na de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober 2018 krijgen alle vers verkozen raadsleden de inspiratienota vriendelijk aangeboden. Deze nota kan mee inspiratie geven bij het uitzetten van een toekomstvisie voor Wetteren. Het doel van deze nota is dat het politieke en het ambtelijke niveau samen de sterkst mogelijke tandem zouden kunnen vormen in het algemeen belang van Wetteren en voor het welzijn van haar inwoners en organisaties.

Het uitwerken van deze inspiratienota heeft verschillende fases doorlopen, waarbij een groot deel van de personeelsleden van gemeente en OCMW input kon aanleveren. Dit leverde een aanzienlijke hoeveelheid informatie en ideeën op, waaruit we via een participatieve methodiek en na clustering de belangrijkste prioriteiten hebben gedistilleerd. We suggereren hoofdlijnen voor toekomstig beleid. Deze oefening is een opwarming voor het traject dat we in 2019 met de nieuwe bestuursploeg én de administratie zullen doorlopen om te komen tot een nieuw Wetters “Meerjarenplan 2020-2025”.

De inspiratienota is opgebouwd rond zes hoofdstukken:

1. Maatschappelijke trends: welke belangrijke maatschappelijke evoluties komen er op ons af, of zijn we reeds aan het ondergaan? Hierbij vertrekken we van objectief en statistisch cijfermateriaal, dat we bondig duiden.
2. De mening van de Wetteraar: welk (subjectief) oordeel hebben onze inwoners over een aantal belangrijke aspecten van het leven, wonen, werken, ontspannen en verplaatsen in Wetteren? We baseren ons hierbij op de meest recente info die de Gemeentemonitor heeft aangereikt.
3. Globale uitgangspunten: welke principes reiken we als administratie aan als basis voor de toekomstige werking en dienstverlening van OCMW en gemeente Wetteren?
4. Inhoudelijke speerpunten voor beleid: welke inhoudelijke en/of thematische dossiers zijn voor de administratie primordiaal om in de komende legislatuur aan te werken en substantiële vooruitgang te boeken?
5. Interne optimalisering: welke rol zien we voor de interne ondersteunende diensten en waarop moeten we inzetten zodat zij nóg sterker en efficiënter die rol kunnen vervullen?
6. Checklist voor excellente samenwerking: welke uitdagingen kunnen we aan de nieuwe bestuursploeg (maar ook aan de administratie van gemeente en OCMW) voorleggen voor wat betreft de manier van (samen)werken en organisatiecultuur?

Veel inspiratie en moed toegewenst!
Het managementteam van Wetteren

MAATSCHAPPELIJKE TRENDS

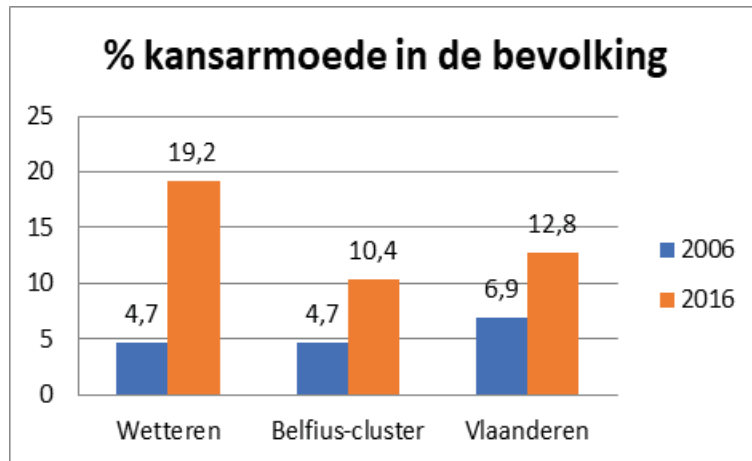


MAAT SCHAP PELIJKE TRENDS

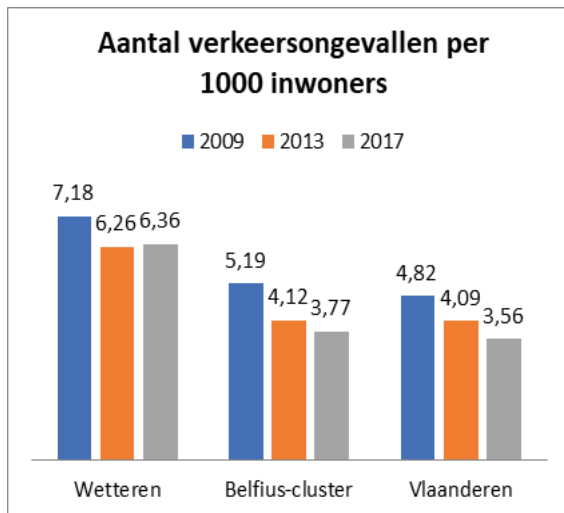
We formuleren de belangrijkste maatschappelijke (al dan niet lokale) evoluties die op ons afkomen en die mee bepalen op welke toekomst we ons moeten voorbereiden. Per trend hebben we een indicator vermeld, met vergelijkingspunten in de tijd (nu versus tien jaar geleden) en in de ruimte (Wetteren versus het Vlaams Gewest en/of onze Belfius-cluster).

1. STIJGENDE ARMOEDE

De stijging van de armoede is onmiskenbaar. De kansarmoedecijfers zijn op dat vlak een belangrijke indicator en geven aan dat personen gedurende een langdurige periode slechts beperkt de kans krijgen of hebben om voldoende deel te hebben aan maatschappelijke hooggewaardeerde goederen zoals onderwijs, arbeid en huisvesting. In Wetteren kennen we een verviervoudiging van de kansarmoede op tien jaar tijd.



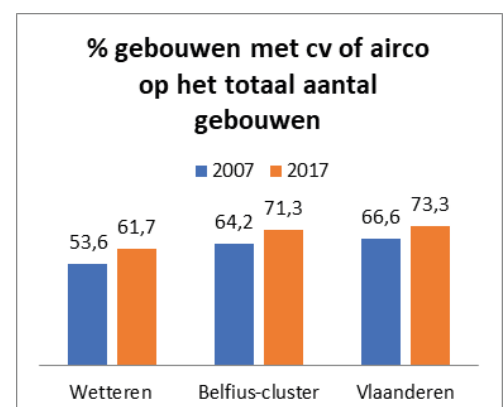
2. STROEVEERE MOBILITEIT



We geraken steeds harder verstrikt in de mobiliteitsknoop. De wegen raken verzadigd met gemotoriseerd verkeer. Te weinig mensen nemen voor korte afstanden de fiets. Naast de ongemakken van de vertraagde mobiliteit en de hogere concentraties schadelijke stoffen in de lucht, is er ook schade door verkeersongevallen. In 2017 telde Wetteren meer dan 6 verkeersongevallen per 1.000 inwoners. Dit is hoog in vergelijking met de Belfius-cluster en het Vlaams Gewest, en bovendien volgen we onvoldoende hun neerwaartse trend.

3. ZWAKKE WONINGKWALITEIT

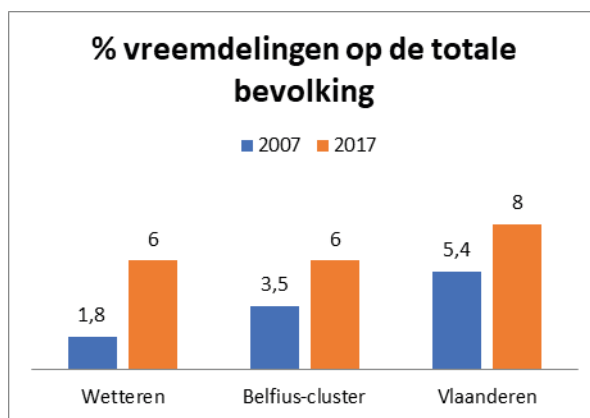
Wetteren heeft een oude woningbestand: 59% van de gebouwen dateert van voor 1970. In Vlaanderen is dit 54% en in de Belfius-cluster 55%. Bovendien is het comfortniveau van de woningen in Wetteren lager dan in het Vlaams Gewest of in de clustergemeenten.



4. GROEIENDE MULTICULTURALITEIT

De bevolking van Wetteren bestaat voor 6% uit personen met een andere nationaliteit. Dit betekent ruim een verdrievoudiging in 10 jaar.

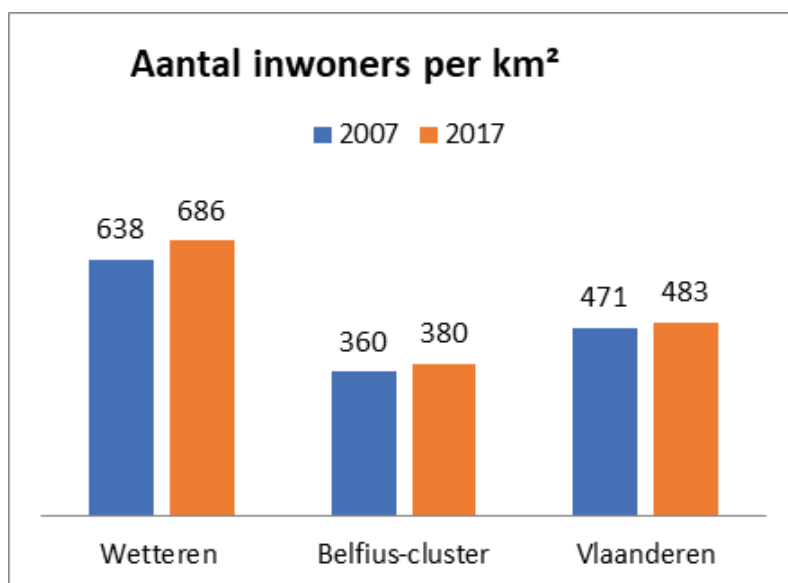
Ongeveer 61% van de personen met een andere nationaliteit is afkomstig van landen binnen Europa.



5. STERKE VERSTEDELIJING

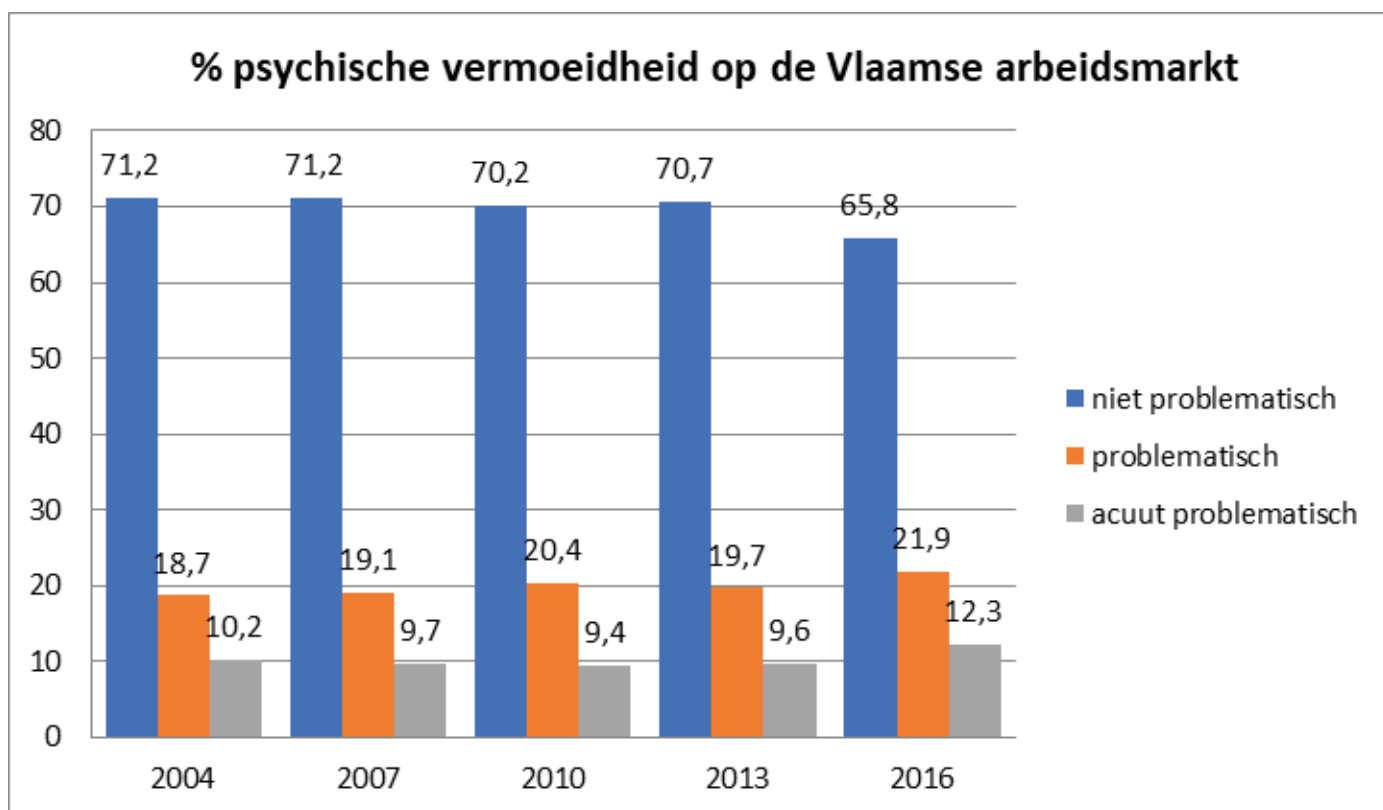
Wetteren heeft een hoge bevolkingsdichtheid: 686 inwoners per km², en dit tegenover 380 inwoners per km² in de Belfius-cluster en 483 inwoners per km² in Vlaanderen. De bevolkingsdichtheid van Wetteren benadert eerder die van centrumsteden als Hasselt, Genk en Turnhout.

Op wereldvlak woont op dit ogenblik ongeveer de helft van de bevolking in steden. In 2050 zal dit 70% zijn.



6. AFNAME VAN HET PSYCHISCH WELZIJN

Ondanks de stijgende welvaart in onze contreien gaat het minder goed met het welzijn of welbevinden van de mensen. Dit vertaalt zich in hoge zelfdodingscijfers en een stijgend aantal mensen met psychische problemen. De indicator “psychische vermoeidheid” is gerelateerd aan werkstress en burn-out en vertoont de laatste jaren geen positieve evolutie.



De Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg proberen begeleiding aan te bieden op dit vlak, maar voor de regio Wetteren zijn er lange wachttijden vooraleer een behandeling kan starten.

Wachttijd behandeling:

	Kinderen en jongeren	Volwassenen
Dendermonde	35 weken	38 weken
Wetteren	41 weken	54 weken
Vlaanderen	56 dagen	57 dagen

7. DRASTISCHE AFNAME VAN DE FINANCIËLE ADEMROUIMTE

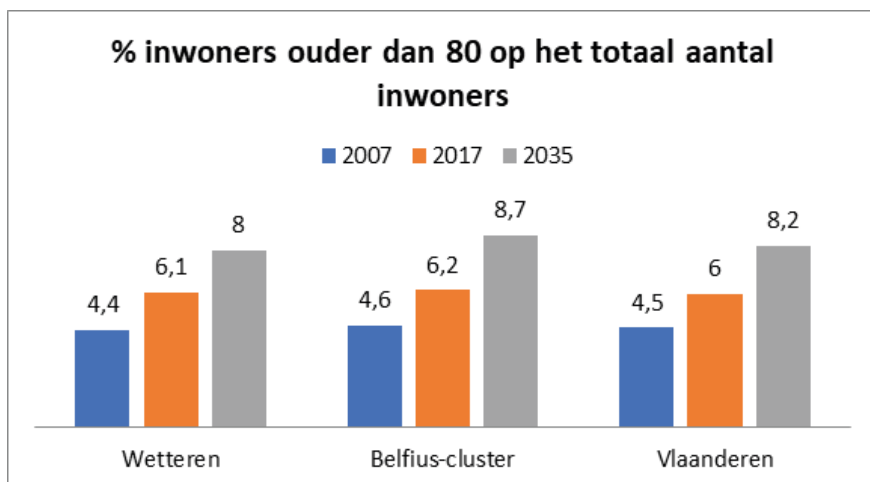
De financiën van alle lokale besturen staan in de komende decennia stevig onder druk door de combinatie van drie evoluties, die nu reeds voelbaar zijn, maar nog in kracht en effect zullen toenemen. Vooreerst zijn er de stijgende uitgaven voor de pensioenen van de vastbenoemde gemeenteambtenaren. Daarnaast resulteert de taxshift in aanzienlijk minder inkomsten op de personenbelastingen voor de inkomsten. En tenslotte weegt ook de algemene vergrijzingsgolf van de bevolking op de inkomsten, want mensen die op pensioen gaan, betalen minder belastingen en dus ook minder opcentiemen.

Naast deze tendens voor alle gemeentebesturen, spelen er nog bijkomende factoren voor Wetteren. De totale fiscale druk ligt in Wetteren reeds 15 % hoger dan in de Belfius-cluster en het Vlaams Gewest. In 2019 zal Wetteren een kapitaalinjectie van 2 miljoen euro doorvoeren in het Algemeen Stedelijk Ziekenhuis om daar de historische structurele onderfinanciering mee te helpen oplossen. Daarnaast zullen we vanaf 2019 ook voor een bijzonder lange termijn moeten instaan voor de financiering van de pensioenlasten van de statutaire personeelsleden binnen het ASZ. Uitgespreid over meerdere decennia gaat het om een pensioenfactuur van tientallen miljoenen euro.

Bij gelijkblijvend beleid, en indien we de financiële evenwichtscriteria willen respecteren, is er dus eigenlijk amper tot geen ruimte voor nieuwe investeringen.

8. VERSNELLENDE VERGRIJZING

De vergrijzing en de verzilvering zijn reeds vele jaren duidelijk ingezet, maar hebben hun piek og lang niet bereikt. Binnen twee decennia zal het aantal 80-plussers bijvoorbeeld nog ongeveer verdubbelen.

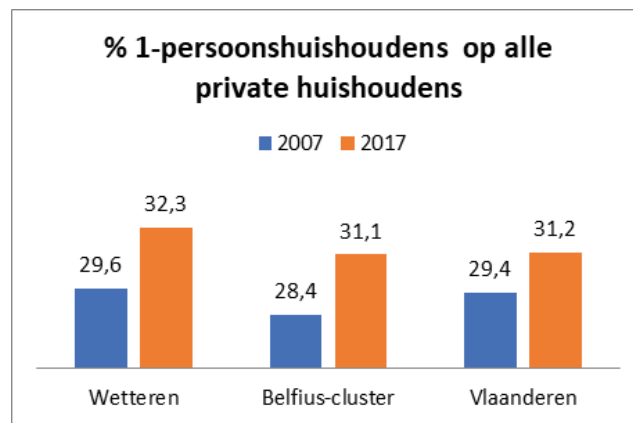


9. GLOBALE KLIMAATOPWARMING

Begin oktober 2018 publiceerden experts hun recentste VN-klimaatrapport, dat een zoveelste “wake-up call” zou moeten zijn. Volgens dat rapport is het amper nog mogelijk om de klimaatopwarming te beperken tot anderhalve graad en kan dit enkel mits “snel verregaande en ongeziene veranderingen”. Ook op lokaal vlak zijn inspanningen nodig.

10. TOENEMENDE INDIVIDUALISERING

Het aantal gezinnen zal in de komende decennia nog sterker stijgen dan het aantal inwoners, doordat er steeds meer alleenstaanden en eenoudergezinnen bijkomen. Wetteren kende op dit vlak de voorbije tien jaar ook reeds een sterkere groei dan het Vlaams Gewest en de Belfius-cluster. Daarnaast stelt de Vlaamse Armoedemonitor (2017) dat ruim 10% van de volwassen Vlamingen in 2016 minder dan wekelijks contact had met burens, familie, vrienden of kennissen.



11. DIGITALISERING

Onze samenleving ontwikkelt zich steeds verder in de richting van een toenemend gebruik van digitale informatie en apparaten. Het gedrag van mensen wordt meer en meer bepaald door digitale applicaties en mogelijkheden. Digitalisering kan effectief een meerwaarde opleveren voor een organisatie of de maatschappij, maar er kan tegelijkertijd een kloof ontstaan tussen de “digitalen” en de “digibeten”. Zo maken de meest kwetsbare groepen minder gebruik van internet. In 2016 maakte nog 1 op de 8 volwassen Vlamingen zelden of geen gebruik van het internet.

12. MEER AANDACHT VOOR DUURZAAMHEID

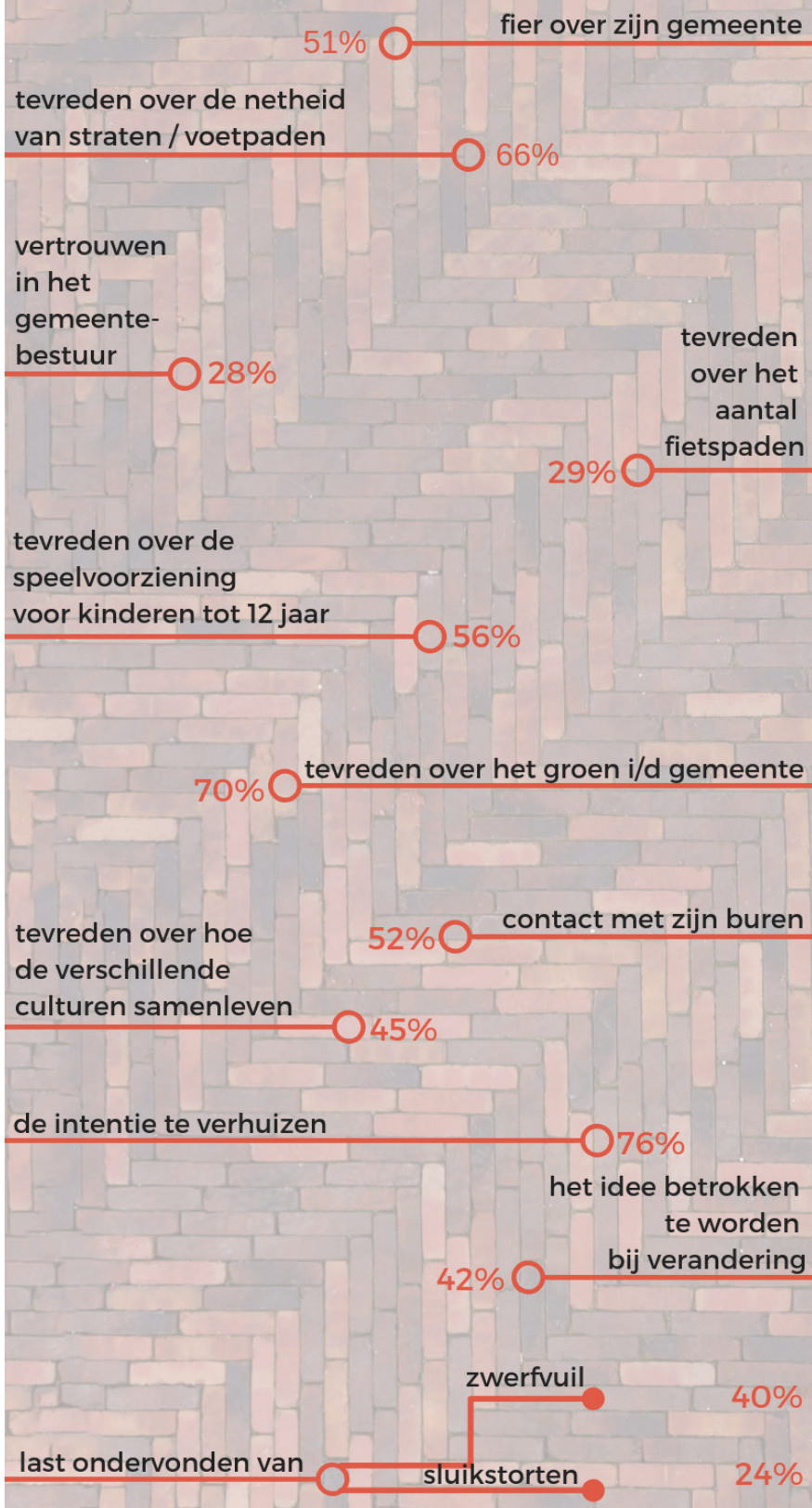
De laatste jaren is “duurzaamheid” duidelijk een modewoord geworden, in die mate dat de term daardoor misschien zelfs een deel van zijn échte waarde verloor. Duurzame ontwikkeling is ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen. Wetteren heeft op dit vlak reeds engagementen aangegaan door de ondertekening van het “Burgemeestersconvenant voor Klimaat en Energie”. Hierdoor profileren we ons als toekomstgerichte voorloper-gemeente.

DE MENING VAN DE WETTE RAAR

De Gemeentemonitor is een omgevingsscanner die de brede omgeving van elke Vlaamse gemeente in beeld brengt. Hij bevat meer dan 80 survey-indicatoren, die afkomstig zijn uit een grootschalige bevraging bij een representatief staal van de inwoners in elke Vlaamse gemeente. Voor vele zaken scoort Wetteren goed, en op die vlakken kunnen we bestaande beleidslijnen verder zetten. Hieronder volgen wel 11 belangrijke indicatoren waarop Wetteren nu zwakker scoort, en waarvoor we de antwoorden van de inwoners van Wetteren afzetten tegen die van gans Vlaanderen.

Wetteren in cijfers & statistieken

Een Wetteraar heeft / is...



UIT GANGS PUN TEN

De administratie van OCMW en gemeente Wetteren heeft 10 uitgangspunten geformuleerd die we over alle diensten heen belangrijk vinden. Het zijn “horizontale” principes die in de komende jaren als kompas kunnen dienen bij het richting geven aan de werking en de dienstverlening van onze organisatie.

1. HET KLANTPERSPECTIEF ALS INVALSHOEK

Het klantperspectief stelt de vraag hoe onze klanten (inwoners, verenigingen, ondernemingen, bezoekers, ...) ons zien. Hoe beoordeelt de klant onze prestaties op het vlak van service, kwaliteit, vriendelijkheid, prijs en snelheid? Het is cruciaal dat we ons vaak genoeg proberen in te leven in de behoeften en emoties van de klant, zodat we vanuit een frisse, externe blik naar onze eigen werking kunnen kijken, met als doel om die nog beter te maken.

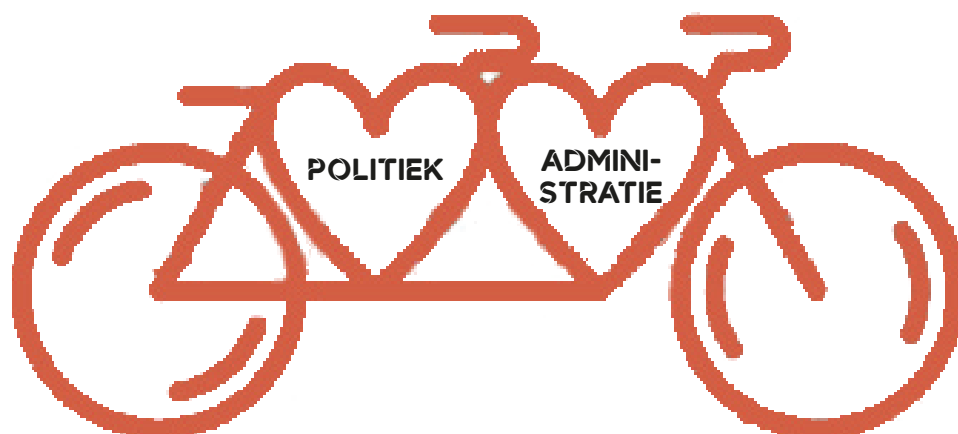
2. GROTERE BETROKKENHEID ALS DOELSTELLING

Al te vaak herleidt men “participatie” tot een infovergadering. We geloven dat echte (stakeholder)participatie mogelijk is en zelfs een voorwaarde is en een hefboom kan zijn voor een goed en gedragen beleid. Wij willen de betrokkenheid van de Wette-raars op hun gemeente verhogen door gericht en doordacht positie in te nemen op verschillende treden van de “participatieladder”, afhankelijk van het dossier, de doelgroep of de doelstelling die we willen bereiken.

Naast het “externe” participatieluid, willen we ook intern meer aandacht geven aan personeelsbetrokkenheid. Dit kan onder meer door een vlottere interne communicatie, alsook door het aanwenden van faciliterende methodieken als alternatief voor de traditionele vergaderingen.

3. KRACHTIGE TANDEM POLITIEK - ADMINISTRATIE

Net als met een tandem rijden is een gemeente besturen een aparte stiel, die de nodige vaardigheden en evenwichten vereist. Bestuur en administratie dienen goede afspraken te maken over de rol die elk van beide dient te vervullen en alles staat of valt met een vlotte samenwerking. We willen ons hiervan bewust zijn en de onderlinge samenwerking kunnen benoemen en evalueren.



4. INTEGRATIE

Het nieuw Decreet Lokaal Bestuur legt aan de OCMW's en gemeenten een verplichte fusie op, alvast wat de bestuurlijke werking betreft. We willen deze opdracht aangrijpen als een kans en uitdaging om de werking van gemeente en OCMW Wetteren écht met mekaar te integreren, in elkaar te laten samenvloeien. Niet (enkel) op een formele, juridische wijze, maar (vooral) ook met oog voor synergie, procesverbetering, en groei op het vlak van organisatiecultuur en leiderschap. Één plus één kan meer zijn dan twee.

De integratie gaat ook àlle diensten aan en kan mee bijdragen tot een mentaliteit die “hokjesoverschrijdend” (of zelfs “hokjesslopend”) is. We willen dat personeelsleden ruimer kijken dan het takenpakket van henzelf of hun team, en dat ze dus een ruime “organisatiebril” opzetten. Hiertoe gaan we inzetten op beter communiceren, meer (projectmatig) samenwerken, geweldloze communicatie, ...

5. STERK LEIDERSCHAP

We willen binnen onze organisatie inzetten op een krachtig talent- en competentie-management, zodat we de talenten van personeelsleden zo goed mogelijk kunnen inzetten, met “de juiste persoon op de juiste plaats”. We willen een duidelijke visie op sterk leiderschap ontwikkelen, want elk personeelslid heeft recht op een goede coach. Om binnen onze organisatie een motiverende leidinggevende te zijn, volstaat het niet om een goede vakspecialist te zijn. Je moet ook de rol kunnen opnemen van leider, coach, ondernemer, manager, ... We willen daarom de nodige ondersteuning uitwerken op het vlak van coaching, evaluatiecyclus, vorming en ontwikkeling.



6. INCLUSIEF WERKEN

We denken dat er uitdrukkelijke aandacht en acties nodig zijn om de sociale grondrechten van minderheidsgroepen in de samenleving te realiseren en ondersteunen. We kunnen ons beleid en dienstverlening best bekijken vanuit het oogpunt van kwetsbare doelgroepen, om zodoende het Mattheüs-effect te proberen vermijden. Dit zal enkel slagen indien we dit aanpakken vanuit alle beleidsdomeinen en wanneer we onze dienstverlening dermate organiseren dat ze toegankelijk, bereikbaar, bruikbaar en betaalbaar is voor de meest kwetsbaren.



7. RUIMTE OM TE EXPERIMENTEREN

We moeten kansen, tijd en ruimte bieden om te experimenteren: om nieuwe dingen te doen en om dingen op een nieuwe manier te doen. We geloven dat onze organisatie mogelijkheden moet bieden voor een “labo”-functie binnen heel uiteenlopende beleidsdomeinen: dingen uitproberen, vernieuwende projecten op poten zetten, experimenteren. Met het besef dat dergelijke probeersels wellicht geregeld zullen falen. Maar mislukken moet kunnen, anders is vernieuwing of vooruitgang te traag of onmogelijk. Anders leren we niet en groeien we niet.

8. E-GOVERNMENT

Als lokaal bestuur worden we steeds meer geconfronteerd met de digitalisering van alle aspecten in de samenleving. In de nieuwe manier van werken en het nieuwe dienstverleningsconcept, 'twerken aan 'twater, is digitaal werken de norm. Om de dienstverlening verder uit te bouwen en te optimaliseren is er blijvende aandacht nodig voor de digitale benodigdheden en mogelijkheden. We willen in eerste instantie consolideren en optimaliseren wat we de voorbije jaren al opgestart hadden qua digitaal werken en digitale dienstverlening.



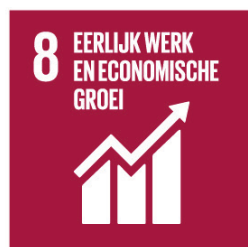
9. PDCA-CYCLUS:

De Plan-Do-Check-Act-cyclus lijkt eigenlijk te evident om in deze uitgangspunten aan bod te komen, maar toch is dit nodig. Al te vaak zijn we dermate bezig met de inhoud van ons werk, dat we te weinig aandacht hebben voor het proces, de manier waarop we te werk gaan. We zijn voortdurende bezig met het Plannen (P) en uitvoeren (D), maar besteden disproportioneel weinig tijd aan echte evaluatie, aan (zelf)kritisch kijken naar onze processen (C) en aan het bijsturen ervan (A).

10. DE AGENDA 2030 ALS LEIDRAAD

Sinds de Verenigde Naties in 2015 hun wereldwijde “Agenda 2030” lanceerden, hebben bijna alle landen ter wereld de “Duurzame OntwikkelingsDoelen” formeel onderschreven. Ook de Belgische, Vlaamse en alle provinciale overheden gingen het engagement aan. De Agenda 2030 is een geïntegreerde benadering van de verschillende dimensies aangaande duurzame ontwikkeling, en dit op het vlak van mens, planeet, welvaart, vrede en partnerschap. De 17 doelstellingen zijn onlosmakelijk met mekaar verbonden en kunnen als leidraad dienen om onze beleidsbeslissingen, dienstverlening en werking aan te toetsen.

Door ons engagement binnen Burgemeestersconvenant zetten we reeds in op klimaat en energie, maar de Agenda 2030 gaat veel ruimer dan die milieuaspecten en stelt met name ook doelen op het vlak van armoedebestrijding, gezondheidszorg, onderwijs, (gender)gelijkheid, innovatie, duurzame consumptie, ...



DUURZAME ONTWIKKELINGS DOELSTELLINGEN

INHOUDE LIJKE SPEER PUNTEN VOOR BELEID

Beleid voeren is keuzes maken en prioriteiten stellen. We sommen hieronder een lijst op van inhoudelijke speerpunten, die politiek en administratie in de volgende legislatuur kunnen aanpakken, en die meestal ook effect zouden moeten hebben op een veel langere tijdshorizon.

1. ARMOEDEBESTRIJDING

In het kader van een betere armoedebestrijding zijn we in 2017 gestart met een nieuw onthaalmodel “Geïntegreerd Breed Onthaal” (GBO). OCMW Wetteren speelde hierin de trekkersrol binnen de zorgregio Wetteren-Wichelen-Laarne. We willen het GBO verder uitwerken om zo beter in te spelen op de zorgnoden van de burgers. Het nieuwe onthaalmodel creëert een sterke samenwerking tussen het OCMW en haar verschillende externe partners, zoals ziekenfondsen en het CAW. We willen verder groeien in een actieve rechtenverkenning voor onze klanten, een warme rechtstreekse doorverwijzing naar het achterliggend aanbod van de partners en preventieve acties naar kwetsbare doelgroepen.

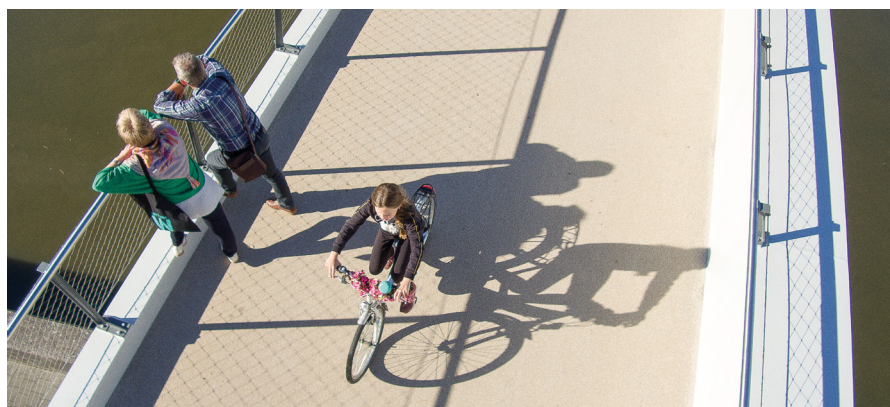


2. VERNIEUWING GEMEENTEKERN

Omwille van de grote bevolkingsdichtheid van Wetteren en de bijkomende verdichting in de toekomst, is het nodig om te investeren in de verdere vernieuwing van de gemeentekern(en). We moeten aan centrummanagement doen, om de leegstand in de winkelstraten aan te pakken en een aantrekkelijk (winkel)centrum uit te bouwen. We moeten een duidelijk en actief woonbeleid voeren, waarmee we de kwaliteit van het woningbestand substantieel kunnen verbeteren.

3. MOBILITEITSPLAN OP BASIS VAN STOP-PRINCIPE

Het is tijd om een vernieuwde versie van het mobiliteitsplan uit te tekenen voor onze gemeente. Daarbij moeten we vertrekken van duidelijke en strategische uitgangspunten over hoe we de mobiliteit in onze gemeente op de lange termijn zien. We geloven dat dit best kan gebeuren volgens het STOP-principe, met extra aandacht voor “intermodaliteit” en met meer gebruik van intelligente ondersteuning. We moeten hoe dan ook extra investeren in fietsmobiliteit, zowel om de verkeersveiligheid te verbeteren, als om het gebruik van de fiets als vervoermiddel te promoten.



4. ZORGEN VOOR NOG ADEQUATERE ZORG

De levensverwachting blijft stijgen waardoor het aantal inwoners met chronische aandoeningen en behoefte aan zorg stijgt. Velen willen ook zo lang mogelijk thuis zelfstandig functioneren en actief deelnemen aan de samenleving.

We willen dus zorgen voor een voldoende en toegankelijk lokaal aanbod aan thuiszorg en thuiszorgondersteunende initiatieven, zoals poetshulp, gezinszorg, kortverblijf, dagverzorgingscentra, ...). Zo kunnen we zorgvragers de mogelijkheid geven zo lang als mogelijk thuis te blijven.

5. WERKEN EN/AAN ACTIVERING

Arbeid en de toegang tot de arbeidsmarkt zijn zeer belangrijke empowerende factoren als dam tegen armoede en sociale uitsluiting. We zien echter dat niet iedereen makkelijk de weg vindt naar de arbeidsmarkt, omdat er belemmeringen zijn van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard. We willen deze burgers ondersteunen en de weg wijzen, samen met de lokale tewerkstellingsactoren. Indien arbeid in het normaal economisch circuit niet mogelijk is, willen we alternatieven bieden, zoals een lokaal aanbod sociale economie, lokale diensteneconomie, arbeidsmatige activiteiten (“arbeidszorg”), ...

6. BRUTO WETTERS GELUK (= BWG)

We moeten er ons van bewust zijn dat psychische problemen de sterk toenemende ziektebeelden van de toekomst zullen zijn, en dat we dus best kunnen inzetten op meer Bruto Wetters Geluk, zowel voor onze inwoners, als voor onze personeelsleden. We kunnen dit doen door omgevingen te creëren waar mensen op een veilige manier meer in contact kunnen treden met mekaar. Daarnaast zal het nodig zijn om mensen te ondersteunen om meer veerkracht bij zichzelf te ontwikkelen en kansen te bieden tot persoonlijke groei en ontwikkeling.





7. KWALITEITSVOL INRICHTEN VAN HET OPENBAAR DOMEIN

We willen de kwaliteit van de leefomgeving en van de publieke ruimte verhogen door systematisch bewuste maatregelen toe te passen, zoals vergroening van het openbaar domein, creatie van buurtparken en ruimte voor ontspanning, het openstellen van afgesloten binnengebieden, ... We willen meer natuur terugbrengen naar de plekken waaruit ze vroeger verdreven is, groene longen en linten maken, zodat dit aangenaam en aantrekkelijk is voor jong en minder jong.

8. VERBETERING KLANTTEVREDENHEID

We willen niet enkel tijdens de beleidsvoorbereiding en -bepaling meer het klantperspectief hanteren, maar ook in de beleidsuitvoering en -evaluatie de klanttevredenheid gaan bevragen. Meten is weten en uit die meetresultaten kunnen verbeteracties voortvloeien. We moeten ervoor zorgen dat élk contact dat een klant heeft met onze diensten, een aangename en verrassende beleving kan zijn. We moeten de lat voor onszelf hoog leggen en aan “klantverwondering” willen doen. Want tevreden klanten, die krijg je niet. Die moet je verdienen.

9. KLIMAATPLAN

We willen van Wetteren op termijn een klimaatneutrale gemeente maken, wat betekent dat Wetteren niet (langer) zou bijdragen aan de klimaatverandering, bijvoorbeeld door CO₂-uitstoot. Daarnaast is het tevens de ambitie om klimaatbestendig te worden, wat wil zeggen dat we dermate georganiseerd zijn dat we de effecten van een klimaatverandering kunnen opvangen, bijvoorbeeld bij extreem hete of droge zomers. Het klimaatplan zal een ruime waaier aan acties moeten bevatten die verregaand genoeg zijn om deze enorme uitdaging aan te gaan.

10. WETTERSE WIJKWERKING (= WWW)

Reeds bestaande initiatieven als “Tot dinsdag!” kunnen als inspiratie dienen voor het verder ontwikkelen van meer wijkgerichte werking. Elke buurt of deelgemeente heeft zijn specifieke eigenheid en noden. Maatwerk is hier geboden, en daartoe bestaan er diverse mogelijkheden, die in andere steden en gemeenten reeds tot bevredigende resultaten geleid hebben. Zo zouden we een wijkbudget kunnen aanbieden, waarover de buurt zelf een grote mate van beslissingsbevoegdheid over krijgt en waardoor de betrokkenheid op de lokale projecten kan vergroten.

11. SITE CORDONNIER

Het project tot opwaardering en herinrichting van de site Cordonnier is door zijn omvang sowieso een project van meerdere legislaturen. De aanzet is gegeven en het is opportuun om een tussentijdse evaluatie te maken. Zo kunnen we zien waar we nu staan en het einddoel opnieuw op scherp stellen en volgende fases van het masterplan realiseren, zoals prioritair de toekomstige ééngemaakte geïntegreerde kunstacademie op die site. Het is belangrijk om ook met alle stakeholders de vinger aan de pols te voelen en het project bij te sturen indien wenselijk.



12. INVESTEREN IN KINDEREN EN JONGEREN

Wie op lange termijn denkt, moet investeren in kinderen en jongeren. We willen fysieke en psychische ruimte maken voor kinderen en jongeren, zodat zij zich voor de toekomst kunnen ontplooiën. Het kan om expliciet benoemde ruimte gaan, zoals fuifruimte of speelruimte, maar eigenlijk willen we de “jeugdtoets” toepassen op alle publieke infrastructuur.

We trekken ook de kaart van ons recent opgestarte “Huis van het Kind”, dat zorgt voor de ondersteuning van gezinnen met kinderen op het vlak van opvoeding, gezondheid en psychosociaal welzijn. Dit gebeurt door in te zetten op preventieve gezinsondersteuning en een toegankelijke kinderopvang, onder meer via een loket kinderopvang en intensieve gezinszorgondersteuning op maat.



HUIS VAN HET KIND

— LAARNE-WETTEREN-WICHELEN —

13. TOEKOMST ALGEMEEN STEDELIJK ZIEKENHUIS

Sinds jaar en dag kan de Wetteraar in de eigen gemeente terecht in het ziekenhuis. Evoluties in het ziekenhuislandschap hebben reeds heel wat gevolgen gehad voor Wetteren en bijkomende veranderingen zijn ook in de (nabije) toekomst op til. Fusies, netwerken en grotere entiteiten zijn onvermijdelijk, en zullen onze beslissingen op dit vlak sturen.

We willen de nodige stappen zetten om een zo sterk mogelijke toekomst van het ziekenhuis en haar klanten in Wetteren te verkrijgen. Hierbij is het evenwel van belang om tot financiële afspraken te komen waarbij de budgettaire toekomst van OCMW en gemeente Wetteren niet structureel en fundamenteel gehypothekeerd wordt. De toekomstige goedkeuring van nieuwe statuten voor het ASZ dient zich aan als de grootste beslissing ooit (in euro uitgedrukt) in de geschiedenis van gemeente en OCMW Wetteren. Dit mag er niet toe leiden dat daardoor elke andere (grote) investering quasi onmogelijk zou worden.

**INTER
NE
OPTI
MALI
SE
RING**

Teneinde onze (externe) beleidsdoelstellingen zo goed mogelijk te kunnen behalen, is een efficiënte interne organisatie nodig. Daarbij is de kwaliteit van de dienstverlening van de ondersteunende diensten cruciaal. Hieronder formuleren we de belangrijkste uitdagingen die eigenlijk gelden voor alle ondersteunende diensten.

- › Actief zoeken naar administratieve vereenvoudiging in onze processen
- › Een sterkere inzet op ondersteuning van de andere diensten, door hen te beschouwen als een échte klant en door “Service Level Agreements” te bepalen en toe te passen
- › Een sterkere interne communicatiecultuur ontwikkelen
- › Meer transparantie brengen over de rollen, planning en wijze van ondersteuning
- › Sterker inzetten op kennisdeling en kennisborging
- › De belangrijkste processen in kaart brengen en optimaliseren
- › Meer afstemming en integrale werking binnen de ondersteunende diensten
- › Sterke inzet op personeelsbetrokkenheid en personeelstevredenheid
- › Een meer coachende aansturing en een positiever werkklimaat realiseren
- › De veerkracht van onze personeelsleden helpen versterken
- › Een duidelijk en gestructureerd opvolgingsbeleid ontwikkelen en hanteren

**CHECK
LIST
VOOR
EXCEL
LENTE
SAMEN
WERKING**

Tot slot willen we deze inspiratienota afronden met een bondige checklist, die de randvoorwaarden opsomt voor een excellente samenwerking tussen de bestuursploeg en de administratie. Vanuit de administratie hebben wij alvast de volledige checklist afgevinkt, en we hopen te mogen vaststellen dat de nieuwe bestuursploeg dit ook doet.

- › Samenwerken op basis van waarden (eerlijkheid, openheid en integriteit)
- › Systematisch kiezen voor participatie als ingesteldheid en methodiek, zowel met de inwoners en organisaties als met de eigen personeelsleden én met de bestuursploeg
- › Wederzijdse omgangsvormen hanteren op basis van respect en verbindende communicatie
- › Experimenteerruimte gunnen aan inwoners en organisaties, alsook aan de bestuurders en personeelsleden: labofunctie, speelruimte, ...
- › Duidelijke afspraken maken en naleven over wat er behoort tot het “beleid” (voor de bestuursploeg) en wat er behoort tot het “beheer” of “management” (voor de personeelsploeg)
- › Kiezen voor een positief en sterk leiderschap, op basis van vertrouwen, verantwoordelijkheid, verbinding en vrijheid
- › Zowel op ambtelijk vlak, als op het bestuursniveau kiezen voor verregaande digitalisering en wegwerken van papiergebruik
- › Samen prioriteiten durven stellen en duidelijke keuzes durven maken