2024

beregoed Berlaar

Uitgespit en uitgestippeld

EEN OMGEVINGSANALYSE VOOR BERLAAR



Colofon

Waardevolle input

Afdeling Organisatie

Agnieszka Szudy
Ann Coenen
Christa Busschots
Cindy Jacobs
Diana Van den Broeck
Ellen Voet
Els Meulders
Eva Keirsmakers
Eve Engels
Frieda Bellekens
Geert Verrelst
Georgeta Gherman
Haakon Claassen
Heidi Thysbaert
Ken Voet
Kimberly Mortelmans
Kristel Baeyens
Lane De Sousa Bianchini
Linda Pauwels
Marcella Dehaes
Nadia Hendrickx
Niels Van Loo
Olivya Ozkur
Sofie Wouters
Sonja Cannaerts
Stef Pelgrims
Suzy Liekens
Tine Van der Keilen
Wendy Budts

Afdeling Financiën

Ann Cooremans

Chloé Goyvaerts

Griet Van den Bogaert

Nicole Dieltjens

Viviane Smits

Afdeling Mens

Ann Wellens

Anneleen Horemans

Brigitte De Cock

Charlie Engels

Charlotte Van Muylder

Christel Van den Bosch

Claudia Straus

Demi Vertommen

Elien Leemans

Ellen Aertgeerts

Eveline Vande Vyvere

Famke De Groof

Femke Cools

Gert Maris

Ilka Vermeiren

Ilse Peeters

Ines Van Looy

Jessie Gommers

Jintse Boeckx

Jordy Fransen

Kirsten Bax

Kyra Vaneynde

Leen Van Dessel

Linda De Preter

Marianne Mertens

Muriël Thuys

Nancy Cloos

Nancy Roelands

Nele De Rijck

Nele Janssens
Nele Weuts
Peter Vochten
Robin Docx
Sabine Van den Brande
Sara De Herdt
Sharon Servranckx
Sofie D'Huyvetters
Stijn Verbraecken
Tine Wauters
Tom Geens
Wendy Verhaegen
Willem Vermeulen
Wim Van Dessel
Yente Van Eester
Yoni Van de Velde
Yorben Stroobant
Zeynep Sanatci

Afdeling Ruimte

Alain De Laet
Anja Hermans
Bart Willems
Ben Vekemans
Bert Schepers
Bieke Bellekens
Brenda Deflem
Brent Laenen
Giani De Laet
Glenn Steyaert
Greet Inniger
Guy Van Ingelghem
Harry Van den Vonder
Ilse Van Hove
Isabelle Van Beersel
Jeff De Weerdt
Jens Claes
Jo Martens

Jonathan Verdonck

Juri De Weerd

Katrien Van Acker

Lara Simonian

Lien Geeraerts

Liselotte Sips

Maarten Cambre

Mario Claes

Merijn Lontie

Nadine Van Camp

Nils Serneels

Nils Van der Haegen

Nina Servaes

Pascal Ducastelle

Patrick Govaerts

Rene De Keersmaecker

Ronny Aras

Ronny Orlians

Steve Budts

Sven Bakkovens

Sven Bekers

Tom Mollekens

Tom Royberghs

Tom Verhoeven

Unnop Kulnida

Vicky Daems

Werner Van den Broeck

Werner Van den Eynde

Wim Dieltjens

Perfecte coördinatie

Dienst Interne Strategie

Eva Keirsmakers

Eve Engels

Sofie Wouters

Eindredactie

Algemeen directeur

Anja Neels

LEESWIJZER

Wanneer een lokaal verkiezingsjaar zich aandient, geraakt een administratie in een bijzondere 'drive' van retrospectie enerzijds en prospectie anderzijds. Het feit dat er met het oog op een nieuw beleidsplan een omgevingsanalyse moet worden afgeleverd, is daar uiteraard niet vreemd aan. Maar het vormt meteen een mooi aanknopingspunt om een bilan op te maken én om plaatselijke noden en behoeften af te wegen tegen algemenere trends en tendensen.

Terugblikkend komen we uit een heel bijzondere legislatuur; een pandemie die bijna 2 jaar roet in het eten gooide van alle plannen en projecten, heeft een bepaalde tol geëist op verschillende vlakken. Daarnaast werden er op hoger niveau wat organisatorische kaarten geschud – denk maar aan de creatie van de referentieregio's - waardoor een lokaal niveau bijna noodgedwongen met een andere bril naar de eigen realiteit moet kijken.

Dit document is volledig opgebouwd op basis van de SDG's (sustainable development goals), maar dan geclusterd in de 5 P's (People, Planet, Prosperity, Peace, Partnership). Dat is een invalshoek die we graag doortrekken vanuit onze dagdagelijkse praktijk, weliswaar een stukje gepragmatiseerd naar grotere gehelen toe. Het is immers de bedoeling dat de nieuwe ploeg in 2025 een verse beleidstheorie opbouwt vanuit de voedingsbodem van deze omgevingsanalyse. En om allerlei eerder technische redenen geeft een ruimere clustering meer wendbaarheid op het vlak van doelstellingen, actieplannen en acties.

We serveren jou 2 hoofdstukken. Voor de originaliteit achteraan startend bevat het 2de deel, het groenboek, 5 luiken met per 'P' een analyse van de relevante informatie op macro-, meso- en microniveau. Ieder luik vertrekt vanuit de unieke oefening die we met de volledige regio Rivierenland maakten en die resulteerde in de gezamenlijke 'Alles Vloeit'-nota. Die informatie hielden we tegen het licht van de Berlaarse realiteit en sneden we op lokale maat met dito uitdagingen (macroniveau). Daarnaast verwerkten we de input vanuit de aselecte burgerbevraging, de burgerbabbel en de klantentevredenheidsonderzoeken (mesoniveau). Tot slot integreerden we per 'P' de missie-visie-oefening die de leidinggevenden maakten. Bij de relevante luiken stoffeerden we dit onderdeel verder met intern gerichte initiatieven en bevragingen (microniveau).

Het 1ste deel, het witboek, volgt dezelfde structuur en biedt in de vorm van een inspiratienota of memorandum een aanzet tot prioritering en tot afbakening van kernkwesties. Dit hoofdstuk kan in een later stadium als basis of checklist fungeren voor de opbouw van het beleidsplan 2025-2030.

Een stevig gedocumenteerde omgevingsanalyse schrijven is een zaak van lange adem van heel veel betrokkenen. De Berlaarse administratie ging in research-modus, bekeek talloze benchmarks, zette onderzoeken op, organiseerde bevragingen, bracht specialistenpanels samen. De lange colofon aan het begin van dit document spreekt dan ook boekdelen. Dat allemaal in goede banen leiden, maar vooral het bos door de bomen blijven zien, is volledig de verdienste van onze dienst Interne Strategie. Een oprecht woord van dank is hier dus zeker op zijn plaats.

Wij wensen je veel leesgenot.

Toelichting bij de gehanteerde methodieken

P-panels

De uitdagingen op macroniveau uit het groenboek werden op basis van een stemproces geprioriteerd door de Berlaarse medewerkers. De 3 ‘stemmenkampioenen’ van elke ‘P’ vormden het onderwerp van thematische P-panels, waarin medewerkers met elkaar in gesprek gingen en de prioriteiten inhoudelijk verder handen en voeten gaven.

Burgerbevraging

Uit het doelpubliek van Berlaarse inwoners vanaf 18 jaar kregen 2000 mogelijke respondenten op basis van een aselecte steekproef met weging op basis van geslacht en leeftijd een enquête toegestuurd. Daarnaast ontvingen alle 16- en 17-jarigen een persoonlijke uitnodiging. Van die laatste doelgroep nam 41% daadwerkelijk deel (109 respondenten op een totaal van 268). Aan de volledige bevraging namen 808 inwoners deel, waarvan 595 online en 213 op papier. Dat levert een hoge responsgraad op (40,4%) en significante resultaten. De enquête liep van 21 februari tot en met 8 maart 2024. De respondentengroep was evenwichtig samengesteld op verschillende vlakken: geslacht, woonplaats, gezinssituatie en leeftijd.

Burgerbabbel

De inwoners van Berlaar die een burgerbevraging ontvingen, kregen de kans om zich in te schrijven voor een burgerbabbel. Daarnaast werd dit initiatief ook opengesteld voor alle geïnteresseerden en ruim aangekondigd via de gemeentelijke communicatiekanalen. De burgerbabbel vond plaats op 26 maart 2024.

Hoewel er zich meer dan 50 kandidaten hadden aangemeld, daagden er slechts een 15-tal deelnemers op. Samen met hen werden de uitdiepende gesprekken aangevat. Per thema werden de cijfers vanuit de burgerbevraging overlopen en werden de opvallende zaken genoteerd. Daarna benoemden de deelnemers welke rol de gemeente zou kunnen spelen en eveneens wat het aandeel van de burgers zou kunnen zijn. Tot slot werden alle ideeën onder de loep genomen op het vlak van belang, haalbaarheid en urgentie en werden er per thema een aantal prioriteiten geselecteerd.

Klantentevredenheidsonderzoeken

Digitale service

Naar aanleiding van de coronacrisis schakelde het lokaal bestuur volledig over op werken op afspraak. Alleen het onthaal is nog bereikbaar via vrije inloop. We moedigen onze inwoners aan om zoveel mogelijk gebruik te maken van het digitale loket en ondersteunen hen daarin. Het klantentevredenheidsonderzoek digitale service werd gedurende 9 weken uitgestuurd naar mensen die een digitale afspraak geboekt hadden en peilde naar hun appreciatie aan de hand van een waardeschaal van 1 tot 5. We ontvingen 151 antwoorden.

Fysieke service

Om de klantentevredenheid na een fysiek bezoek in kaart te brengen, organiseerden we een smiley-onderzoek in de hal van het gemeentehuis. Bezoekers konden hun waardering uitdrukken aan de hand van 3 smiley-gemoedstoestanden: rood voor ontevreden, oranje voor neutraal of groen voor tevreden. Dit onderzoek liep 6 weken; 358 burgers brachten hun stem uit.

Missie-visie-oefening

De missie van Berlaar verwoordt haar bestaansreden, beschrijft haar DNA en bepaalt haar koers. Omdat ze het ethisch kompas is voor het beleid (en voor de uit te stippelen strategie) vormt ze de toetssteen van het meerjarenplan. De visie van Berlaar is de ambitieuze in-woorden-gevatte-toekomstdroom: waar gaan we voor, waar willen we naartoe? De visie is uniek en verbindt alle onderdelen van het lokaal bestuur. Missie en visie brengen focus wanneer er keuzes moeten worden gemaakt en maken het verwachtingspatroon helder. Tijdens een interactieve sessie gingen de leidinggevenden op zoek naar slagzinnen die voor hen de missie van Berlaar definiëren en formuleerden ze 2030-toekomstvisies.

Op-de-koffie-sessies

In het 4de kwartaal van 2023 lanceerde de algemeen directeur van Berlaar 'op-de-koffie-sessies' met alle medewerkers van de organisatie. Het ging om korte, individuele gesprekken onder het genot van een kopje koffie of thee, gebaseerd op een vast patroon van 3 vragen. De gesprekken vonden plaats op de werklocatie van de medewerker zelf om het initiatief zo laagdrempelig mogelijk te houden. De medewerkers kregen de 3 vragen vooraf bezorgd en werden geacht om hun voorbereidingen te treffen. Over een periode van 3 maanden voerde de algemeen directeur 116 gesprekken, goed voor 90% van het medewerkersbestand. Van elke babbel werd een kort verslag gemaakt.

De 3 vragen van 'op de koffie' luidden als volgt:

- Hoe voel jij je in Berlaar? Wat maakt jouw werkdag geweldig?

(peilt naar algemene tevredenheid en werkgeluk)

- Wat kan de algemeen directeur doen om jouw werkleven beter/gemakkelijker/aangenamer/efficiënter te maken?

(peilt naar specifieke verbeteringen, oplossen van pijnpunten, ...)

- Als jij morgen de magische toverstok van de algemeen directeur zou hebben en je zou 1 ding mogen veranderen, wat zou dat dan zijn?

(peilt naar creatieve inzichten en ideeën)

Welzijnsbevraging

In januari 2024 (afnameperiode: 16 januari tot en met 9 februari 2024) werd een welzijnsbevraging (risicoanalyse psychosociaal welzijn) uitgestuurd naar alle medewerkers van Berlaar. De responsgraad daarvan bedroeg 79%, waardoor de resultaten representatief zijn en een startpunt vormen om aan de slag te gaan met de aandachtspunten. Het geformuleerde actieplan wordt geformaliseerd in het globaal preventieplan.

Waardenkaderanalyse

In oktober 2023 lanceerden we een korte, eenvoudige bevraging over het waardenkader via het intranet. Medewerkers konden een formulier insturen met de 3 waarden die volgens hen het beste aansluiten bij het karakter van Berlaar. Aan deze enquête namen 34 collega's deel.

Organisatiestructuuroefening

Om de interne structuuranalyse op een bevatbare wijze te organiseren, werkten we een bevraging uit op basis van het 7S-principe van McKinsey. Dat model wordt gebruikt in het kader van organisatieontwikkeling en -beheer, waarbij de complexiteit wordt teruggevoerd op 7 factoren:

- Strategie
- Structuur
- Systemen

- Sleutelvaardigheden
- Staf
- Stijl
- Significante waarden

Onder elke factor hoorden 2 vragen met waardeschaal (1 tot 4 sterren) en 1 open vraag.

82 medewerkers namen deel aan de bevraging, wat een hoge responsgraad vormt en significante resultaten oplevert.

Organisatiebeheersing

Organisatiebeheersing situeert zich op organisatieniveau, op dienstniveau en op procesniveau. Berlaar heeft ervoor gekozen om de 'Leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen' van Audit Vlaanderen te gebruiken als kaderinstrument voor organisatiebeheersing. De gemeenteraad keurde dat principe reeds goed in maart 2015.

De leidraad leest als een uitgebreide wegwijzer met 54 overkoepelende doelstellingen rond organisatiebeheersing en kan worden ingezet als zelfevaluatie-instrument om de interne werking te screenen. De doelstellingen staan geclusterd in 10 thema's:

- doelstellingen en procesmanagement
- belanghebbendenmanagement
- monitoring
- financieel management
- organisatiestructuur
- personeelsbeleid
- organisatiecultuur
- informatie en communicatie
- facilitaire middelen
- informatie- en communicatietechnologie

Onderliggend worden er 275 subdoelstellingen geformuleerd als basisvoorwaarden om je organisatie goed te beheersen. Wanneer die doelstellingen onvoldoende gerealiseerd geraken, vormen ze mogelijke risico's. Zodra een risico gedetecteerd wordt, moet een organisatie bekijken welke maatregelen moeten volgen om het risico af te dekken en de doelstelling alsnog te behalen.

Door een continuïteit in de gehanteerde screeningsmethodiek in te bouwen is het mogelijk om de Berlaarse evolutie doorheen de jaren nauwkeurig op te volgen. Sinds 2012 doorliepen we reeds 3 maal de zelfevaluatie-cyclus aan de hand van de leidraad, telkens met betrokkenheid van een divers en uitgebreid zelfevaluatieteam, waarin een brede expertise vertegenwoordigd is. Elk thema wordt minimaal door 10 medewerkers beoordeeld, wat zorgt voor een hoge representativiteit.
Per risico resulteert dat in een beoordeling die weergeeft in hoeverre dat risico:

- helemaal niet van toepassing is (= score 1)
- zelden van toepassing is (= score 2)
- eerder niet van toepassing is (= score 3)
- eerder wel van toepassing is (= score 4)
- meestal van toepassing is (= score 5)
- helemaal van toepassing is (= score 6)

Inhoud

DEEL 1: INSPIREREND WITBOEK 14
1.1 Inleiding 15
1.2 Prioriteiten voor het segment PEOPLE - MENSEN 17
1.2.1 Macroniveau 17
Toegenomen kwetsbaarheid bij jongeren 17
Gezondere levensstijl 17
Vrijwilligers 18
1.2.2 Mesoniveau 18
Culturele activiteiten 18
Speelpleintjes 18
Toegang tot evenementen 18
1.3 Prioriteiten voor het segment PLANET - PLANEET 19
1.3.1 Macroniveau 20
Klimaatadaptatie 20
Dorpsidentiteit 20
Energietransitie 21
1.3.2 Mesoniveau 22
Bekendheid initiatieven 22
Meer groen 22
Trage wegen 22
Onderhoud 22
Landelijk Berlaar 22
Zachte verplaatsingen 22
1.4 Prioriteiten voor het segment PROSPERITY - WELVAART 23
1.4.1 Macroniveau 24
Digitale kloof 24
Stroomlijnen van communicatie 24
Focus op autoverkeer 25
1.4.2 Mesoniveau 26
Camerabeleid 26
Openbaar vervoer 26
Fietspaden 26
Politie 26
Verkeersinfrastructuur 26

Circulatieplan 26
Autoverplaatsingen 26
Wegenwerken 26
1.4.3 Microniveau 27
Een proactieve, duidelijke interne communicatie zorgt voor geïnformeerde en betrokken collega's 27
Als Baanbrekende Werkgever zet Berlaar een gestructureerd vitaliteitsbeleid op het programma 27
Iedere collega is een onmisbaar radertje in de Berlaarse machine 28
Berlaar bouwt een nieuw administratief centrum 28
Berlaar zegt 'nee' tegen discriminatie en grensoverschrijdend gedrag 28
1.5 Prioriteiten voor het segment PEACE - VREDE 29
1.5.1 Macroniveau 30
Cybercriminaliteit 30
Outreachend werken onder vuur 30
Stijgende armoede 31
1.5.2 Mesoniveau 32
Participatie 32
Wijkmeldpunt 32
De Kiosk 32
Projecten 32
Meldingen en vragen 32
1.5.3 Microniveau 32
Procesoptimalisatie als sleutel tot een klantgerichte dienstverlening 32
Als Baanbrekende Werkgever zet Berlaar een gestructureerd vitaliteitsbeleid op het programma 33
Flexibel werken en innovatie als hefboom voor een excellente dienstverlening 33
Een proactieve, duidelijke interne communicatie zorgt voor geïnformeerde en betrokken collega's 33
Projectmanagement schakelt de werking naar een efficiëntere versnelling 33
Contractmanagement creëert meer transparantie 34
Werk op de plank op het vlak van informatie- en communicatietechnologie 34
1.6 Prioriteiten voor het segment PARTNERSHIP – SAMENWERKING 37
1.6.1 Macroniveau 37
Infrastructuur 37
Jongerenwelzijn 37
Bestuurskracht 38

DEEL 2: ANALYTISCH GROENBOEK 39
2.1 Uitdagingen op het vlak van PEOPLE- MENSEN 41
2.1.1 Macroniveau 42
Uitdagingen op het vlak van sociaal beleid 42
Uitdagingen op het vlak van vrije tijd 43
Uitdagingen op het vlak van onderwijs 45
Uitdagingen op het vlak van kinderopvang 46
2.1.2 Mesoniveau 47
De Berlaarse burgerbevraging 47
De Berlaarse burgerbabbel 49
2.1.3 Microniveau 49
Missie en visie voor het segment People 49
2.2 Uitdagingen op het vlak van PLANET - PLANEET 51
2.2.1 Macroniveau 52
Uitdagingen op het vlak van groen, klimaat en milieu 52
2.2.2 Mesoniveau 53
De Berlaarse burgerbevraging 53
De Berlaarse burgerbabbel 53
2.2.3 Microniveau 54
Missie en visie voor het segment Planet 54
2.3 Uitdagingen op het vlak van PROSPERITY - WELVAART 57
2.3.1 Macroniveau 58
Uitdagingen op het vlak van personeel 58
Uitdagingen op het vlak van lokale economie 58
Uitdagingen op het vlak van wonen 59
Uitdagingen op het vlak van publieke ruimte 61
Uitdagingen op het vlak van inclusie 62
Uitdagingen op het vlak van communicatie 62
2.3.2 Mesoniveau 62
De Berlaarse burgerbevraging 62
De Berlaarse burgerbabbel 64
2.3.3 Microniveau 65
Missie en visie voor het segment Prosperity 65
Op-de-koffie 65
Welzijnsbevraging 67
2.4 Uitdagingen op het vlak van PEACE - VREDE 72

2.4.1 Macroniveau 73
Uitdagingen op het vlak van financiën 73
Uitdagingen op het vlak van bestuur en organisatie 75
Uitdagingen op het vlak van ICT en security 76
Uitdagingen op het vlak van hulpverlening 77
2.4.2 Mesoniveau 78
De Berlaarse burgerbevraging 78
De Berlaarse burgerbabbel 80
Klantentevredenheidsonderzoeken 81
2.4.3 Microniveau 81
Missie en visie voor het segment Peace 81
Waardenkader 82
Organisatiestructuur 83
Organisatiebeheersing 84
2.5 Uitdagingen op het vlak van PARTNERSHIP - SAMENWERKING 95
2.5.1 Macroniveau 96
Uitdagingen op het vlak van samenwerking 96
2.5.2 Mesoniveau 97
De Berlaarse burgerbevraging 97
2.5.3 Microniveau 97
Missie en visie voor het segment Partnership 97
3.0 Bronnen 99

01

Inspirerend WITBOEK

1.1 Inleiding

De aandachtige lezer zal meteen opmerken dat dit witboek zijn wortels heeft in het veel omvangrijkere groenboek in hoofdstuk 2. Waarom dan deze volgorde? Doodgewoon omdat tijd kostbaar is en we meteen de allerbelangrijkste aanbevelingen kort en gebald onder de aandacht willen brengen van wie morgen aan het stuur zit. Op die manier kan de lezer zich indien gewenst gericht informeren en documenteren zonder daarvoor eerst alle data te moeten doorploeteren.

Op macroniveau brachten we methodologisch de uitdagingen uit het groenboek per 'P' samen op 1 grote flap en lieten we alle medewerkers die in het schrijfproces betrokken waren prioriteiten aanduiden. Dat resulteerde in een top 3 per cluster, waarover we tijdens zogenaamde P-panels in gesprek gingen met wie de betreffende prioriteiten had geselecteerd. De panelgesprekken leverden gestructureerde verfijningen van de onderwerpen op door antwoord te geven op de vragen waarom, wat en hoe. Op mesoniveau baseerden we ons op de bevindingen van de aselecte burgerbevraging die we aftoetsten aan het oordeel van de deelnemers aan de burgerbabbel. Op microniveau boog het managementteam zich over de input die we verzamelden uit de interne oefeningen (waardenkader en organisatiestructuur), de welzijnsbevraging, de rapporten over organisatiebeheersing en de op-de-koffie-sessies, dit alles met het oog op een vlotte, efficiënte, toekomstgerichte werking.

Het resultaat van dat proces lees je hieronder.



PEOPLE

Het is niet genoeg om medelijden te hebben, we moeten actie ondernemen.

Dalai Lama

1.2 Prioriteiten voor het segment PEOPLE - MENSEN

1.2.1 Macroniveau

Toegenomen kwetsbaarheid bij jongeren

De kwetsbaarheid van jongeren over het algemeen is toegenomen, niet alleen van jongeren uit kwetsbare gezinnen.

Toelichting: De belevingswereld van jongeren wordt in aanzienlijke mate beïnvloed door wat er op de sociale media gebeurt. Die online wereld presenteert hen een gefilterde realiteit, een vertekend beeld van het echte leven. Dat legt een enorme constante druk op hun schouders. Jongeren voelen de noodzaak om voortdurend 'leuke' activiteiten te delen, om er goed en hip uit te zien, om erbij te horen, om academisch te excelleren, ... Voor jongeren uit kwetsbare gezinnen is die problematiek nog nijpender, aangezien zij vaak al op jonge leeftijd geconfronteerd worden met bepaalde grenzen zoals financiële beperkingen of gevolgen van eventueel minder verstandige keuzes van hun ouders. Dé uitdaging is dus om de nefaste invloed van een onjuist gebruik van digitale media een halt toe te roepen.

Voorstellen: Monkey see, monkey do of woorden wekken, voorbeelden strekken. De opvoederrol in deze problematiek is niet te overschatten. Bij gebrek aan een algemeen regelgevend kader zouden zowel thuis, op school als in de vrije tijd duidelijke regels en afspraken een excessief smartphone-gebruik aan banden moeten leggen. Het lokaal bestuur kan inzetten op sensibilisering via infoavonden voor jongeren en mensen met een voorbeeldfunctie: ouders, leraren, trainers, ... Daarnaast kan het een actieve doorverwijsrol opnemen naar instanties die advies en hulp aanbieden.

Randvoorwaarden: Een vlotte samenwerking tussen de domeinen Jeugd, Welzijn en Onderwijs werkt versterkend en kan ervoor zorgen dat vroege signalen sneller opgepikt worden. Daarnaast spelen ook de externe partners binnen het samenwerkingsverband van het Huis van het Kind een belangrijke rol.

Gezondere levensstijl

Er is een steeds groter wordende bewustwording van het belang van een gezondere levensstijl.

Toelichting: Een gezonde levensstijl gaat verder dan de traditionele thema's van voeding en beweging. Ook het mentale welzijn en nood aan ontspanning komen in de huidige samenleving in toenemende mate in beeld. Gezonde, fitte mensen zijn minder vatbaar voor ziekte, zijn weerbaarder en ervaren een hogere levenskwaliteit.

Voorstellen: Een gezonde levensstijl moet bereikbaar zijn voor iedereen. Naast sensibiliseringscampagnes kan het lokaal bestuur acties uitwerken die het belang ervan benadrukken, bijvoorbeeld een 'dag van de gezonde voeding' organiseren met gezonde kooktips op sociale media en met prijzen in de vorm van groente- en fruitpakketten. Of kookworkshops inrichten die focussen op snelle, eenvoudige en gezonde recepten. Initiatieven als 'gesubsidieerd fruit op school' zijn positief en zouden best behouden blijven, ook wanneer de subsidies daarvoor wegvallen. In dat verband kan er worden gekeken naar een samenwerking met lokale handelaars. Om mensen meer in beweging te krijgen, kunnen verenigingen wellicht hun duit in het zakje doen bij het uitwerken en begeleiden van initiatieven. Daarnaast kunnen wandel- en looplocaties duidelijk in de kijker worden gezet.

Randvoorwaarden: Stimulerende, enthousiasmerende communicatie vormt een belangrijke voorwaarde voor het succes van dergelijke acties. Ondersteunend kunnen verschillende vormen van samenwerking met verenigingen en handelaars opgezet worden.

Vrijwilligers

Het is een uitdaging om vrijwilligers te vinden die zich langdurig willen inzetten. Dat geldt voor de verenigingen, maar ook voor het lokaal bestuur.

Toelichting: Het is geen bemoedigende gedachte, maar over het algemeen kampt de huidige samenleving met een toenemend individualisme. Dat heeft gevolgen voor engagementen als vrijwilliger. Mensen willen zich nog wel occasioneel inzetten, maar een langdurige verbintenis is vaak niet meer aan de orde. Er is te weinig tijd of het engagement op zich is te groot en schrikt af. Nochtans hebben mensen behoefte aan zich nuttig voelen en een bijdrage leveren aan de maatschappij.

Voorstellen: Door het aanbod aan vrijwilligerswerk uit te breiden kunnen nieuwe kandidaten over de streep worden gehaald. Het traditionele takenpakket is wat verouderd en niet langer attractief voor jongere vrijwilligers. Zo kan onder meer ingezet worden op kortere, projectgebonden engagementen, waaraan een groep mensen samenwerken voor een afgebakende periode. Op die manier kan een hecht groepsgevoel ontstaan. De vrijwilligerspool vergroten is belangrijk om overbevraging van dezelfde mensen te voorkomen. De mogelijke drempels om met vrijwilligerswerk te starten moeten weggewerkt worden. Zo krijgen bepaalde vrijwilligers hun onkosten niet terugbetaald (bijvoorbeeld voor verplaatsingen). Een communicatiecampagne via de gemeentelijke kanalen kan vrijwilligerswerk in de kijker zetten via testimonials en portretten van inwoners die als vrijwilliger geëngageerd zijn. Op gemeentelijke evenementen, op onthaalmomenten voor nieuwe inwoners en op de wekelijkse markt kan vrijwilligerswerk aan bod komen via een infopunt en het organiseren van een vrijwilligersdag met medewerking van de verenigingen behoort eveneens tot de mogelijkheden. Tot slot kunnen we doelgroepen die in aanmerking komen voor vrijwilligerswerk zelf actief aanspreken, bevragen en engageren (bijvoorbeeld langdurig zieken, langdurig werklozen, ...). Vaak zijn die doelgroepen niet op de hoogte van het feit dat zij zonder problemen vrijwilligerswerk mogen uitvoeren. En ook hier speelt de voorbeeldfunctie: beleidsmakers die zelf vrijwilligerstaken opnemen ... het kan alleen maar stimulerend werken.

Randvoorwaarden: Dankbaarheid en waardering tonen is een conditio sine qua non. Een bevraging bij de actieve vrijwilligers welke vorm die kan aannemen, is wellicht een goed idee. Om de onkosten van vrijwilligers te dekken moet er budget worden voorzien. Daarnaast kan een vergoeding ook een pluspunt vormen, zeker bij langdurige engagementen. Het is nodig om dit aspect organisatiebreed te herbekijken en te stroomlijnen. Voor korte projecten en evenementen kan het bestuur samen met de verenigingen bekijken hoe vrijwilligerswerk nuttig kan worden ingepast.

1.2.2 Mesoniveau

Culturele activiteiten

De inwoners van Berlaar zijn vragende partij om het aanbod aan culturele activiteiten te verhogen. Daarnaast zien ze liever een spreiding van de evenementen over een volledig jaar, zodat de focus niet alleen op de zomermaanden ligt.

Speelpleintjes

De aanwezigheid van speelpleintjes krijgt duidelijke appreciatie. Het zorgt ervoor dat kinderen zich in open lucht kunnen amuseren en brengt op het niveau van de buurt cohesie mee. Er wordt een duidelijke vraag gesteld naar een betere verspreiding over het volledige grondgebied, waar de focus nu eerder op het centrum ligt.

Toegang tot evenementen

Het is fijn dat de Berlaarse verenigingen veel activiteiten en evenementen organiseren, maar voor sommige doelgroepen is het niet evident om ter plaatse te geraken. Een betere dienstregeling van trein en bus zou de toegang tot die initiatieven verbeteren en de drempel verlagen.



PLANET

We hebben de aarde niet geërfd van onze ouders, we lenen deze van onze kinderen.

Antoine de Saint-Exupéry

1.3 Prioriteiten voor het segment PLANET - PLANEET

1.3.1 Macroniveau

Klimaatadaptatie

Onze bebouwde omgeving met een gebrek aan groenvoorzieningen en een hoog percentage aan verharding is niet aangepast aan het veranderende klimaat en de gevolgen daarvan. Enkel groenblauwe infrastructuur kan ons effectief beschermen tegen toenemende hitte, droogte en hevige neerslag.

Toelichting: Klimaatverandering vormt 1 van de grootste mondiale risico's in onze samenleving. Hete zomers, natte winters, hittegolven, ... volgen elkaar op. Veel van onze bebouwde omgeving is ontwerpen volgens normen die geen rekening hielden met de klimaatverandering. Niet iedereen begrijpt de urgentie van de situatie en de noodzaak om aanpassingen door te voeren. Ontharding is nog vaak een lelijk woord voor velen. Bovendien ontbreekt het aan duidelijke voorschriften of richtlijnen om klimaatadaptatie te stimuleren. Groenblauwe infrastructuur omvat het gebruik van natuurlijke elementen: groen zoals parken en bossen, blauw zoals rivieren en wetlands. Door die natuurlijke infrastructuur te integreren in de ruimtelijke planning en ontwikkeling kan het bestuur de gevolgen van klimaatverandering aanpakken en meteen genieten van een verbeterde leefbaarheid en een hogere esthetiek.

Voorstellen: Doorgedreven sensibilisering en volgehouden campagnes moeten leiden tot een mindswitch. Burgers moeten zich ervan bewust worden dat klimaatadaptatie een zaak is voor iedereen. Acties als tegelwippen en de aanleg van geveltuintjes kunnen in de kijker worden gezet en moeten worden gecontinueerd. Verder moeten het aanleggen van parkeerplaatsen in grasdals en waterdoorlatende verharding de enige keuzes worden. De bestaande open ruimte moet behouden blijven; we moeten onze inspanningen om bomen te planten verder zetten. Als lokaal bestuur geven we het goede voorbeeld. In nieuwe verkavelingsvergunningen besteden we systematisch aandacht aan het voorzien van groene, open ruimte en we zorgen voor een correcte handhaving van de opgelegde voorwaarden.

Randvoorwaarden: Via de gemeentelijke communicatiekanalen kunnen acties kenbaar worden gemaakt en campagnes worden gelanceerd. Ook kleinere initiatieven zoals het verstrekken van tips&tricks over alles wat met de groenblauwe omgeving te maken heeft of het organiseren van workshops behoren tot de mogelijkheden. Het is belangrijk om budget te voorzien voor subsidies voor klimaatadaptieve maatregelen, zoals ontharden of planten van bomen. Die subsidies moeten dan extra worden gepromoot.

Dorpsidentiteit

Het renoveren en energetisch aanpassen van historische erfgoedpanden is noodzakelijk, maar niet eenvoudig. Ook natuurelementen maken onderdeel uit van de identiteit van een dorp.

Toelichting: Renoveren kost vaak meer geld dan een nieuwbouw neerzetten. Jonge kopers die oudere woningen aanschaffen, worden geconfronteerd met een zoektocht naar renovatiemogelijkheden en subsidies. Het is belangrijk om jonge mensen te ondersteunen in hun renovatie-ambities om de authenticiteit van gebouwen en zichten te behouden.

Indien een totaalrenovatie financieel niet draagbaar is, kunnen beperktere ingrepen ook al een verschil maken met respect voor het straatbeeld of de huizenrij. Natuurelementen kunnen een grote invloed hebben op de identiteit van een dorp door hun geografische, culturele en sociale betekenis voor de gemeenschap. Ze dragen bij aan de verbondenheid van de inwoners met hun omgeving. Op dit ogenblik werkt het lokaal bestuur op dat vlak aan het bomenbeheerplan.

Voorstellen: In zijn projecten streeft het lokaal bestuur naar het behoud van eigenheid van erfgoed. Een algemeen reglement daarrond ontbreekt echter, elk project wordt individueel beoordeeld. Een strikte regelgeving geeft houvast, maar kan evenzeer belemmerend werken en weinig ruimte laten voor flexibiliteit. Om (jonge) kopers en bouwers te inspireren zou een open-huizen-dag organiseren een goede voorzet kunnen betekenen. Eigenaars van huizen die respectvol en met behoud van identiteit gerenoveerd zijn, kunnen zo hun dorpsgenoten waardevolle ideeën meegeven. Daarnaast kunnen pakketten met renovatiemogelijkheden, vergelijkbaar met initiatieven zoals Kamp C en het Ecohuis, die bij adreswijzigingen worden meegegeven, verhelderend werken. Ook het verder promoten van Stekr ligt voor de hand. Het bomenbeheerplan kan worden uitgebreid met een hagenbeheerplan. Op het vlak van bewaren van erfgoed heeft het bestuur reeds aanzienlijke stappen gezet door het opkopen van erfgoedpanden (Gestel, Berlaarhof, ...). Tot slot moet er worden nagedacht over richtlijnen met betrekking tot nieuwbouw en het afbakenen van appartementisering.

Randvoorwaarden: Dit is een verhaal van mensen en middelen. Voor het uitwerken van visies, beheerplannen en regelgeving is er budget nodig om studies op te maken en expertise in te kopen.

Energietransitie

In de energietransitie worden huidige energiesystemen omgeschakeld naar decentrale koolstofarme systemen die zoveel mogelijk steunen op hernieuwbare energiebronnen.

Toelichting: De energietransitie brengt een grote verandering mee in de manier waarop we energie produceren en gebruiken. Het gaat om de overstap van het gebruik van fossiele brandstoffen zoals steenkool, olie en gas, naar schone en duurzame energiebronnen zoals zonne-energie, windenergie en waterkracht enerzijds en om het verminderen van energieverbruik anderzijds. Die transitie is belangrijk, omdat ze de klimaatverandering helpt tegen te gaan en de vervuiling vermindert. Door over te schakelen naar schone energiebronnen, kunnen we de CO2-uitstoot verminderen en een betere planeet achterlaten voor toekomstige generaties. Hoewel er nog vaak individualistisch wordt gedacht, vormt de energietransitie een opdracht voor iedereen. Veel mensen aarzelen, omdat het kostenplaatje aanzienlijk is of omdat de kennis of sense of urgency ontbreekt. Collectieve initiatieven en coöperatieven kunnen hierin een aanbod en ondersteuning voorzien.

Voorstellen: Als lokaal bestuur hebben we een voorbeeldfunctie en moeten we zelf duidelijke stappen zetten om zoveel mogelijk zelfvoorzienend te worden. Streven naar energieneutraal zijn in ons patrimonium en in ons wagenpark moet met stip op de agenda komen. Die stappen ook ruim uitdragen kan onze inwoners aanzetten tot eigen acties. Sensibiliseren over kleine, nuttige ingrepen, zoals meten van verbruik, detecteren van sluipverbruik en dergelijke is belangrijk om consumenten te informeren over hun gedrag en de gevolgen daarvan. Initiatieven als thermoscans helpen mensen om de eigen energietransitie op te starten of verder te zetten. Thematische wijkwerkingen brengen inwoners samen onder begeleiding van een externe partner. Op die manier kunnen groepsaankopen en grotere opdrachten voordelen opleveren.

Randvoorwaarden: Deze materie wordt behartigd op een hoger niveau dan het lokale, maar van onderuit en in samenwerking met de regio hebben we wel een belangrijke signaalfunctie. Daarnaast moeten we onze inwoners informeren over mogelijke subsidies en hen ondersteunen bij hun aanvraag. Samenwerkingen zijn cruciaal om zowel onszelf als onze inwoners te begeleiden in de energietransitie.

1.3.2 Mesoniveau

Bekendheid initiatieven

25% van de inwoners kent de initiatieven van de gemeente met betrekking tot groen, klimaat en duurzaamheid niet. Vooral de jongere generaties vallen hier uit de boot. Nochtans wordt er op dit vlak al mooi werk geleverd. Het is dus erg belangrijk om hierover meer en beter te communiceren en om de resultaten in de verf te zetten.

Meer groen

De Berlaarnaar is vragende partij voor meer groen. Een boom per inwoner vormt een mooi streefdoel en het idee van een groener straatbeeld spreekt een belangrijk gedeelte van de bevolking aan. De inspanningen op het vlak van ontharding moeten worden verdergezet. Opvallend is het feit dat bijna 70% van de bevolking voorstander is van minder maaien om meer kansen te geven aan vlinders, bijen en andere insecten.

Trage wegen

Meer en meer mensen kiezen ervoor om zich vaker te voet of met de fiets te verplaatsen. Dat vergroot het draagvlak voor trage wegen. Inzetten op die veilige en bovendien ecologische verbindingen is een must. Ze spelen een grote rol op het vlak van biodiversiteit en dienen vaak als klimaatbuffer.

Onderhoud

Inzetten op groen en klimaat gaat hand in hand met het garanderen van een optimaal onderhoud in al zijn facetten. Omgeving, speeltoestellen, wegen en voetpaden moeten in goede staat verkeren en sluikstorten mag met harde hand worden aangepakt.

Landelijk Berlaar

De Berlaarnaar is fier op zijn groene omgeving en wil het landelijk karakter van de gemeente behouden. Het is belangrijk om een goede balans te behouden tussen groen en bebouwing. Berlaar mag niet geappartementiseerd geraken.

Zachte verplaatsingen

Zachte mobiliteit is voor veel inwoners geen vreemd begrip meer. Schone, milieuvriendelijke vervoersmiddelen krijgen meer en meer de voorkeur voor verplaatsingen. De verwachting is dan ook dat de gemeente zachte verplaatsingen zoals fietsen en wandelen actief wil faciliteren.



PROSPERITY

De economie is een bijzonder gebied, omdat het zich bezighoudt met 1 van de oudste en meest universele menselijke activiteiten: de uitwisseling.

Robert Solow

1.4

Prioriteiten voor het segment PROSPERITY - WELVAART

1.4.1 Macroniveau

Digitale kloof

De digitale kloof is nog steeds een realiteit voor sommige doelgroepen. Het evenwicht tussen technologische vernieuwingen en een werkbare afhandeling van bepaalde zaken blijft soms precair.

Toelichting: Digitalisering en technologische vernieuwingen gaan in een rotvaart. Zowel voor de burgers als voor de eigen medewerkers is het niet steeds evident om mee te zijn in die evolutie. Als lokaal bestuur hebben we bewust gekozen voor een persoonlijke, brede frontoffice in het kader van een doorgedreven klantvriendelijke service. Het is dus cruciaal dat onze medewerkers up-to-speed blijven om op hun beurt klanten verder te kunnen helpen. Daar hapert het schoentje wel eens. Platformen van hogere overheden zijn niet altijd even gebruiksvriendelijk of toegankelijk en veranderen om de haverklap. Opleidingen zijn eerder schaars en bovendien zijn externe leveranciers of hogere overheden moeilijk bereikbaar. Toch moet de dienstverlening gewaarborgd blijven, hoewel we geen vat hebben op de ontwikkelingen die op een ander niveau gebeuren. Intern heeft het lokaal bestuur de afgelopen 10 jaar reuzesprongen gezet van een bijna uitsluitend analoge organisatie naar een doorgedreven gedigitaliseerde. Het blijft een uitdaging om alle medewerkers mee te krijgen op die digitale snelweg. We moeten erover waken om de complexiteit van analoge processen niet zonder meer te vertalen naar digitale versies. Vereenvoudiging en optimalisering moeten eerst op de agenda komen. Een ander aandachtspunt vormt het continuïteitsplan. Omdat de huidige dienstverlening volledig steunt op de beschikbaarheid van digitale systemen, moeten we voldoende gewapend zijn tegen digitale uitval.

Voorstellen: Veel externe partners, zoals mutualiteit, vakbond, hogere overheden, ... verwijzen burgers door naar het lokaal bestuur voor hulp bij het gebruik van hun software. We gaan het gesprek aan om daarin gedeelde verantwoordelijkheid op te nemen. De implementatie van nieuwe software en de links leggen naar andere toepassingen kosten veel geld, tijd en energie. We maken best telkens de reflex om eerst te onderzoeken of modulaire uitbreidingen van bekende pakketten niet dezelfde functionaliteiten bieden. Op die manier verandert de werkwijze voor medewerkers minder ingrijpend. Alleszins moeten medewerkers voldoende tijd en ruimte krijgen om nieuwe systemen onder de knie te krijgen. Voor de aanwezige softwaretoepassingen kunnen ambassadeurs hun collega's op sleeptouw nemen en fungeren als digitale buddy bij vragen of problemen. Zij kunnen bovendien instaan voor opleidingen of ondersteuning op maat.

Randvoorwaarden: We blijven mee ijveren voor uniforme software voor lokale besturen, aangestuurd vanuit de Vlaamse overheid. Hoewel de aankoop van licenties een hoog kostenplaatje oplevert en we zorgvuldig omgaan met uitbreidingen, blijven we voldoende budget voorzien om een beperking in dienstverlening te vermijden. We kijken actief naar mogelijke samenwerkingen in de regio op het vlak van systemen, kennis en expertise om de digitale kloof te verkleinen.

Stroomlijnen van communicatie

Het stroomlijnen van communicatie tussen overheden op verschillende niveaus vormt een aandachtspunt. De diversiteit aan platformen en communicatievormen kan de dienstverlening onoverzichtelijk maken.

Toelichting: Het vinden en beheren van communicatiemiddelen die toegankelijk zijn voor een breed scala aan burgers is uitdagend. Overheden gebruiken verschillende kanalen zoals websites, sociale media, persberichten, … om met burgers te communiceren. Het coördineren van al die kanalen en het zorgen voor consistentie in boodschappen kan een hele opgave betekenen. Daarnaast richten burgers zich met hun vragen soms rechtstreeks tot mandatarissen in de verwachting dat ze meteen kant-en-klare antwoorden zullen krijgen. Het vormt een bijkomende uitdaging om ook die communicatie-uitwisselingen te beheersen en de boodschappen op een correcte manier te stroomlijnen.

Voorstellen: Als lokaal bestuur kunnen we inzetten op het ontwikkelen van een centraal online platform met transparante navigatiestructuur dat burgers op een eenvoudige wijze toegang geeft tot alle beschikbare overheidsdiensten en –informatie. Het gebruik van technologie kan extra gebruikersgemak creëren door bijvoorbeeld digitale formulieren aan te bieden via online diensten. Integratie van softwarepakketten helpt qua gegevensuitwisseling en uniformiseren van processen. Het TechTeam kan daarin de lead nemen. Bovendien is het belangrijk om duidelijke communicatielijnen uit te zetten die burgers de weg wijzen naar de juiste instantie of contactpersoon. Daarin speelt onze onthaalfunctie een grote rol, aangezien daar de 1stelijnscontacten gebeuren.

Randvoorwaarden: Een grondige analyse van systemen, processen en communicatiekanalen geeft zicht op de stand van zaken, de meest voorkomende issues en de mogelijke verbeteringen. Dat vereist tijd en betrokkenheid van medewerkers op verschillende niveaus. Het ontwikkelen van een informatieportaal kost geld en tijd.

Focus op autoverkeer

De publieke ruimte is vaak nog ingericht voor de optimale bereikbaarheid met de auto. De focus op autoverkeer bemoeilijkt de overgang naar andere vervoersmiddelen.

Toelichting: Primair is het merendeel van de publieke ruimte ontworpen om tegemoet te komen aan de behoefte van gemotoriseerd verkeer. Die klemtoon heeft tot gevolg dat er op bepaalde plekken te weinig veilige ruimte overblijft voor voetgangers en fietsers, wat de toegankelijkheid beperkt, en te weinig groene ruimte, wat ten koste gaat van de leefbaarheid en sociale interacties. Het herontwerpen van de openbare ruimte om ze meer gericht te maken op voetgangers, fietsers en openbaar vervoer kan de levenskwaliteit verbeteren, de verkeersveiligheid verhogen en bijdragen aan een gezonde, inclusieve omgeving. De heraanleg van de markt vormt daartoe een 1ste mijlpaal.

Voorstellen: In Berlaar springt het hoge aandeel aan autoverplaatsingen meteen in het oog. Om de modal shift te bevorderen, kan het bestuur diverse ondersteunende acties uitwerken. Op het vlak van fietsbeleid moeten de investeringen in veiligere, brede fietspaden gecontinueerd worden, kunnen er deelfietsen voorzien worden op diverse locaties, zijn bijkomende fietsenstallingen en fietslaadpunten geen overbodige luxe en kan er ingezet worden op campagnes om fietsen te labelen en de burgers meer op de fiets te krijgen, al dan niet met een beloningssysteem. Voetpaden toegankelijk maken voor andersvalide inwoners is een conditio sine qua non. Wat het openbaar vervoer betreft, moet de gemeente blijven ijveren voor meer buslijnen en een betere dienstverlening. Ook het 3debetalerssysteem zou opnieuw geactiveerd kunnen worden. Investeren in bereikbare en toegankelijke randparkings en minder parkeerplaats in de dorpskom zelf zorgt ervoor dat het centrum veiliger, attractiever en leefbaarder wordt.

Randvoorwaarden: Alle neuzen in dezelfde richting krijgen op basis van een helder visiedocument kan een omslag betekenen in de focus op de auto. De contacten met De Lijn moeten op punt worden gehouden, zodat het openbaar vervoer een volwaardig alternatief kan bieden. Voor de aanleg van veilige fiets- en voetpaden zijn aanzienlijke budgetten nodig. De heraanleg van de markt moet op korte termijn kunnen starten met voldoende draagvlak van alle gebruikers.

1.4.2 Mesoniveau

Camerabeleid

Eind 2023 plaatste Berlaar een aantal ANPR-camera's op de belangrijke invalswegen met de bedoeling om de verkeersveiligheid en –leefbaarheid te verhogen. De Berlaarnaar maakt zich zorgen over de privacy met betrekking tot die ANPR-camera's, omdat geautomatiseerde identificatietechnologieën als beperkend worden ervaren op het vlak van individuele vrijheden. Daarnaast zorgen de trajectcontroles voor frustraties en is het noodzakelijk om de zonesnelheden beter aan te geven.

Openbaar vervoer

Over het aanbod van openbaar vervoer zijn de inwoners ontevreden. Bijna 60% van de mobiliteitsbehoefte wordt niet afgedekt. Gebruikers van het openbaar vervoer kijken in de richting van de gemeente om een bemiddelende rol op te nemen en te onderhandelen over een verbetering en een verhoging van de dienstregeling.

Fietspaden

De doorsnee inwoner is van mening dat het onderhoud van fietspaden en wegen beter kan. Vergroening is prima, maar bermen moeten tijdig of anders gemaaid worden om overwoekering en onveilige situaties te voorkomen.

Politie

De rol van de politie is aan een optimaliseringsbeurt toe. Vooral een betere bereikbaarheid en zichtbaarheid op wijkniveau staan hoog op de agenda. De wijkagent is niet meer voldoende gekend; een kennismakingsinitiatief zou op prijs worden gesteld. Daarnaast zou de politie prominenter aanwezig moeten zijn tijdens de spitsuren 's morgens en 's avonds om de drukke verkeersstromen in goede banen te leiden.

Verkeersinfrastructuur

Een integraal veilige verkeersinfrastructuur voor alle weggebruikers is superieur aan snelle, plaatselijke deeloplossingen. Het is nodig om hierover grondig na te denken en alles in kaart te brengen.

Circulatieplan

Berlaar heeft nood aan een circulatieplan; het doorgaand verkeer vormt een groot probleem. Op de invalswegen wordt er best een parkeerverbod op straat ingevoerd en fietsroutes doorheen het dorp moeten het zachte weggebruik op een veilige manier faciliteren. Bovendien moet er meer aandacht gaan naar sluipverkeer. Dat mag niet zonder meer gedoogd worden.

Autoverplaatsingen

51% van alle verplaatsingen in Berlaar gebeurt met de auto. De wagen is het meest gebruikte vervoersmiddel over het hele grondgebied, maar nog meer uitgesproken in Gestel en Heikant. Vooral in de leeftijdscategorie 35-54 jaar drijft die tendens boven. Het moet de ambitie zijn om het aantal autoverplaatsingen naar beneden krijgen.

Wegenwerken

Bij wegenwerken loopt de communicatie soms mank. Duidelijke afspraken met de aannemers daarover zijn cruciaal, evenals proactief informeren. De gemeentelijke website en de mobiele borden kunnen de communicatie ondersteunen. Daarnaast is het aangewezen op het toezicht op een correcte signalisatie bij vergunningen en werken aan te scherpen.

1.4.3 Microniveau

Een proactieve, duidelijke interne communicatie zorgt voor geïnformeerde en betrokken collega's

Deze prioriteit vloeit voort uit de op-de-koffie-gesprekken en uit de welzijnsbevraging.

Het belang van interne communicatie in een organisatie kan niet worden overschat. Naast een evidente bron van informatie vormt interne communicatie ook een hefboom voor de motivatie en betrokkenheid van collega's. Dat leidt op haar beurt tot een kwaliteitsvolle externe communicatie en tevredenheid van klanten. Extern winnen betekent immers intern beginnen.

In een kleine organisatie is interne communicatie een verantwoordelijkheid van iedereen, maar stroomlijning en afspraken zijn nodig. Om een organisatie te laten groeien is een klimaat van uitwisseling van ideeën en positieve feedbackcultuur nodig. Interne communicatie kan daarin de regie voeren. Ook op het vlak van verandering levert interne communicatie een aanzienlijke bijdrage en een hogere slaagkans.

Een strategisch interne communicatieplan staat dus hoog op het verlanglijstje. Hoe communiceren we wat? Wanneer? Wat is de tone-of-voice? Wie neemt de lead? Een grondige evaluatie dringt zich op, liefst participatief, waarbij we rekening moeten houden met de communicatievoorkeuren van verschillende generaties op de werkvloer. In zo'n evaluatie moet bijzondere aandacht gaan naar de diverse kanalen, naar snelle managementcommunicatie, begeleiding van verandering en projectwerking.

Als Baanbrekende Werkgever zet Berlaar een gestructureerd vitaliteitsbeleid op het programma

Deze prioriteit vloeit voort uit de op-de-koffie-gesprekken en uit de welzijnsbevraging.

Een vitaliteitsbeleid omvat alle activiteiten en procedures die een organisatie in werking stelt om een werkomgeving te creëren waarin haar medewerkers zowel fysiek, mentaal als emotioneel fit blijven. Daarin spelen energie, motivatie, werkplezier en veerkracht de hoofdrollen. Vitale collega's werken beter, zijn duurzaam inzetbaar en zijn bovenal gezonder en gelukkiger. Het vitaliteitsbeleid heeft als doel om het potentieel van onze medewerkers aan te sturen en te ontwikkelen, om onze medewerkers met elkaar te verbinden en om welzijnscompetenties te verankeren in onze algemene werking.

De voorbije periode werden er al heel wat proeftuinen opgezet en initiatieven uitgewerkt. De BalderBoost-werkgroep die als opdracht heeft om personeelsacties te organiseren met de bedoeling om mensen dichter bij elkaar te brengen, schoot stevig uit de startblokken. Die werking moet minimaal bestendigd en waar mogelijk verder en breder uitgebouwd geraken. Meer respect, meer verdraagzaamheid, meer positivisme en meer begrip zijn daarbij essentiële elementen.

Binnen het uit te werken vitaliteitsbeleid is een cruciale rol weggelegd voor de leidinggevenden in de organisatie. Zij zijn de 'champions' die het vitaliteitsbeleid actief uitdragen. In 2023 startten we reeds een specifiek traject op, waarin we intensief werkten rond welzijnscompetenties en wat – overigens verkeerd - vaak als 'soft skills' wordt omschreven. We zetten dat traject de volgende jaren verder en nemen de groep leidinggevenden integraal mee op een vitaliteitsreis met specifieke klemtonen op leiderschapsstijlen, intergenerationeel samenwerken, positieve feedback en actieve betrokkenheid.

Met een gestructureerd vitaliteitsbeleid (waarom en wat) als basis moet een gedetailleerde vitaliteitsroadmap (hoe en wanneer) gelinkt aan een concreet vitaliteitsprogramma (acties en initiatieven) het fundament vormen voor een gezonde lokale overheid.

Iedere collega is een onmisbaar radertje in de Berlaarse machine

Deze prioriteit vloeit voort uit de op-de-koffie-gesprekken.

Alle medewerkers verdienen waardering, respect en een gelijkwaardige behandeling. Het verschil tussen statutaire en contractuele tewerkstelling blijft een doorn in het oog, maar omdat er de laatste jaren systematisch op contractuele basis wordt geworven, lijkt dat een uitstervende bekommernis te worden.

Een andere thematiek betreft de aanwezigheid van functies op E-niveau in de organisatie. Een benchmark met omliggende gemeenten leert ons dat dit intussen eerder uitzondering dan regel is. In diensten waar D- en E-profielen zij aan zij werken, blijkt er in de praktijk weinig verschil te bestaan op het vlak van takenpakketten en verantwoordelijkheden. Dat veroorzaakt wel eens onderlinge wrijvingen. Een onderzoek naar mogelijke doorschalingen staat op de agenda.

Berlaar bouwt een nieuw administratief centrum

Deze prioriteit vloeit voort uit de op-de-koffie-gesprekken.

Voor medewerkers vormt de gemeentelijke infrastructuur een groot struikelblok. De huidige huisvesting aan de markt belemmert een klantvriendelijke, performante dienstverlening in ernstige mate. Er zijn te weinig vergaderlokalen, spreekruimtes, informele ontmoetingsplekken. Inhoudelijk is de administratie geschoeid op een ultramoderne leest, maar de infrastructuur kan niet mee.

Er wordt reikhalzend uitgekeken naar de bouw van het nieuw administratief centrum. Waar mogelijk bereiden we ons verder voor op een nieuwe accommodatie die ongetwijfeld andere uitdagingen zal meebrengen.

Berlaar zegt ‘nee’ tegen discriminatie en grensoverschrijdend gedrag

Deze prioriteit vloeit voort uit de welzijnsbevraging.

Elke melding van pesten, discriminatie, agressie en ander grensoverschrijdend gedrag is er 1 te veel. We nemen die problematiek ernstig en hanteren een complete nultolerantie op dat vlak. 3 concrete acties staan op het programma. Eerst en vooral zetten we onze interne en externe vertrouwenspersonen extra in de kijker. Zij vormen de 1ste lijn wanneer een medewerker zich grensoverschrijdend behandeld voelt. We proberen de pool van vertrouwenspersonen uit te breiden om de drempel voor alle collega’s zo laag mogelijk te houden.

Daarnaast schrijven we een goed gedocumenteerd draaiboek grensoverschrijdend gedrag uit. Zo’n draaiboek omschrijft duidelijk welk gedrag niet aanvaardbaar is en hoe een medewerker erop kan reageren. Als lokaal bestuur staan we dicht bij de burger, voor wie we vaak het 1ste aanspreekpunt zijn. Die contacten verlopen over het algemeen prima, maar meer en meer worden we geconfronteerd met gedrag dat niet door de beugel kan. Het is dan ook belangrijk om onze medewerkers te wapenen tegen dergelijke confrontaties door hen de nodige handvaten aan te reiken. Mutatis mutandis kunnen die richtlijnen ook perfect intern gebruikt worden in grensoverschrijdende situaties.

Tot slot benadrukken we het belang van preventie op het vlak van grensoverschrijdend gedrag en nemen we onze medewerkers mee in een doorgedreven sensibilisering. Op die manier maken we iedereen bewust van het feit dat we grenzen mogen trekken en moeten respecteren. We versterken de weerbaarheid van onze medewerkers door hen strategieën mee te geven waarop ze kunnen terugvallen wanneer ze geconfronteerd worden met grensoverschrijdende situaties.



PEACE

Het is niet de sterkste van de soort die overleeft, noch de meest intelligente, maar degene die zich het beste aanpast aan verandering.

Charles Darwin

1.5 Prioriteiten voor het segment PEACE - VREDE

1.5.1 Macroniveau

Cybercriminaliteit

Cybercriminaliteit verplicht lokale besturen tot verhoogde waakzaamheid.

Toelichting: In een steeds meer gedigitaliseerde wereld zijn mensen en organisaties afhankelijk van technologie voor dagelijkse activiteiten. Cybercriminelen ontwikkelen voortdurend nieuwe en geavanceerde technieken om systemen binnen te dringen en gegevens te stelen. Dat vereist een voortdurende aanpassing van beveiligingsmaatregelen en een verhoogde waakzaamheid om bij te blijven op het vlak van de nieuwste bedreigingen en beveiligingspraktijken. Een overheid is extra kwetsbaar, omdat ze een grote hoeveelheid gevoelige informatie beheert, wat een aantrekkelijk doelwit vormt. De IT-systemen binnen een bestuur zijn ook vaak complex en moeilijk te beveiligen, terwijl de beschikbare middelen niet ruim zijn. Trage besluitvormingsprocessen staan haaks op de snelheid die nodig is wanneer een cyberdreiging zich voordoet. Een succesvolle cyberaanval op een overheid kan aanzienlijke politieke en maatschappelijke gevolgen hebben. Security en robuuste beveiligingsmaatregelen zijn een absolute prioriteiten voor lokale besturen.

Voorstellen: Berlaar is sinds enkele jaren actief bezig met cybersecurity. Zo loopt de interne campagne Phished Academy met goede resultaten bij de medewerkers. Qua sensibilisering van de mandatarissen moet er nog een tandje worden bijgestoken. Cybersecurity moet als onderwerp top of mind blijven. Het gaat om verplichtingen, niet om vrijblijvend engagement. We verplichten MFA en VPN wanneer we niet vanuit de gemeentelijke gebouwen werken en we zorgen permanent voor de nodige updates. We moedigen onze medewerkers aan om terughoudend te zijn qua klikgedrag en alles wat maar enigszins verdacht lijkt meteen te melden, zodat we heel kort op de bal kunnen spelen. Naast cybersecurity schenken we ook de nodige aandacht aan de fysieke beveiliging van onze gebouwen.

Randvoorwaarden: Stevige investeringen in mensen en middelen zijn nodig om deze uitdaging te blijven aanpakken. De IT-dienst bestaat uit 2 medewerkers, die verantwoordelijk zijn voor de technologische ondersteuning van de volledige werking van het lokaal bestuur. Dat beslaat een enorm veld van expertise. Eigenlijk is een 3de collega, die zich uitsluitend kan richten op security, een noodzaak. Dat is mogelijk een vraag die regionaal verder kan worden opgenomen en afgestemd.

Outreachend werken onder vuur

De ambitie van diverse (externe) diensten en organisaties om meer proactief en outreachend te werken blijft vaak ongerealiseerd.

Toelichting: De laatste jaren worden we meer en meer geconfronteerd met de afbouw van dienstverlening in de eigen gemeente ten voordele van de grotere besturen of steden in de regio. Tegelijk wordt er volop ingezet op digitale dienstverlening en worden klanten geacht om online afspraken te maken. Dat loopt echter niet altijd van een leien dakje. Ook hier laat de digitale kloof zich gelden. Het gevolg daarvan is dat de proactieve, outreachende dienstverlening die veel instanties voor ogen hadden in de praktijk niet blijkt te werken.

Voorstellen: In Berlaar blijven we zowel digitale als niet-digitale toegangsmogelijkheden aanbieden. Inwoners die niet in staat zijn om online afspraken te maken, krijgen alternatieve opties zoals telefonische afspraken, walk-in afspraken of ondersteuning bij het inboeken. De 2 openbare computers in de bib blijven beschikbaar voor wie zelf geen toestel bezit. Om mensen op weg te helpen naar meer digitale vaardigheden zijn er laagdrempelige initiatieven in samenwerking met Balderhuys als Koffie en Papieren en het Mediacafé, waar inwoners kunnen binnenlopen met hun vragen. Daarnaast houdt de Digidokter regelmatig halt in de bib en kunnen burgers daar terecht voor persoonlijke digitale ondersteuning. De dienst Vrije Tijd blijft de brug maken tussen jong en ouder door smartphonelessen te organiseren waar jongeren hun oudere dorpsgenoten helpen met het gebruik van apps. Vanaf 2025 stapt het bestuur in in het Digibankproject, zodat burgers die geen toegang hebben tot digitale middelen ook aan bod komen. We houden de vinger aan de pols en blijven alert voor verdere opportuniteiten om iedereen mee op het digitale spoor te krijgen.

Randvoorwaarden: De onthaalfunctie in het bestuur blijft een belangrijke rol vervullen in het overbruggen van de digitale kloof. De onthaalmedewerkers bieden een service-op-maat voor burgers voor wie de digitale weg niet de meest evidente is. Verdere initiatieven en acties om de digitale drempel te verlagen en te zorgen voor een optimale digitale inclusie zijn nodig.

Stijgende armoede

Meer aanvragen voor leefloon en afbetalingsplannen wijst op stijgende armoede.

Toelichting: De voorbije jaren rolden we als samenleving van de ene crisis in de andere: vluchtelingencrisis, coronacrisis, Oekraïnecrisis, energiecrisis, … Dat heeft maatschappelijk aanzienlijke sporen nagelaten. Het kost aan mensen meer en meer moeite om te voorzien in hun basisbehoeften, waardoor de aanvragen voor leefloon en afbetalingsplannen stijgen. Armoede is vaak een structureel intergenerationeel probleem, waar een cyclus van jarenlange gewoontes in de thuisomgeving moeilijk te doorbreken is. Maar ook steeds meer mensen uit de middenklasse belanden in financiële moeilijkheden. Vaak nemen ze – uit schroom – te laat contact op met de sociale dienst, waardoor de problematiek nog uitvergroot. Naar het OCMW stappen blijft een grote drempel voor veel mensen. Het spook dat armoede heet kent veel aspecten. Enerzijds is het veel te eenvoudig om geld uit te geven; aankopen gebeuren te snel op afbetaling of via digitale betaling, waardoor de waarde van geld niet langer tastbaar is. Daarnaast maken financiële instellingen het te gemakkelijk om leningen af te sluiten, die dikwijls gepaard gaan met hoge kosten. Ook een tekort aan kennis speelt armoede in de kaart. Zo is het bijvoorbeeld niet simpel om het energieverbruik te monitoren en te verbeteren, waardoor de kosten onnodig te hoog oplopen. In het zoeken naar hulp speelt niet alleen de drempel naar het OCMW, maar ook de beperkte bereikbaarheid van mutualiteiten, vakbonden en banken. Zoals hoger vermeld werden de lokale afdelingen van deze instanties in Berlaar gesloten en overgebracht naar grotere gemeenten. Dat creëert bijkomend een te grote drempel voor veel cliënten. Tot slot vormt ook de te beperkte beschikbaarheid van betaalbare woningen een groot probleem. Binnen de sociale huisvesting is er te weinig aanbod tegen een redelijke prijs.

Voorstellen: Jong geleerd is oud gedaan. Jongeren leren omgaan met geld, met budgetbeheer, met de kost van het leven via een structurele inbouw in de officiële leercurricula van de secundaire scholen zou een geniaal idee zijn. In de bestrijding van armoede vormt tewerkstelling een bepalende factor. De doorstroom naar een job vergroten is dan ook de ambitie. Dat kan via arbeidstrajectbegeleiding op maat van de cliënt. Proactief werken voorkomt vaak veel problemen achteraf. We werken samen met diverse instanties om signalen zo vroeg mogelijk te detecteren en op te volgen. Huisbezoeken kunnen helpen op het vlak van een snelle hulpverlening en kunnen de stap naar het OCMW minder groot maken, maar vragen veel tijd, mensen en middelen.

Randvoorwaarden: Betere samenwerkingen met externe partners zijn noodzakelijk om te kunnen werken aan een toegankelijke hulpverlening. Naast de traditionele partners kunnen ook scholen en CLB's benaderd worden, aangezien zij vaak in de 1ste lijn zitten om signalen op te vangen. Om mensen terug te leiden naar de arbeidsmarkt zijn eveneens goede samenwerkingsverbanden nodig. Een opmerking daarbij is wel dat de kloof tussen leefloon en minimumloon momenteel te klein is om cliënten te stimuleren om werk te zoeken. Indien de sociale dienst een proactieve hulpverlening wil uitbouwen, zijn er extra medewerkers nodig. Het huidige personeelsbestand is amper toereikend om de reguliere taken rond te krijgen.

1.5.2 Mesoniveau

Participatie

39% van de Berlaarnaren wil mee nadenken over toekomstplannen in de gemeente. Het liefst doen ze dat via een digitale enquête, maar ook bewonersvergaderingen vormen een prima medium. Een burgerbabbel mag regelmatig georganiseerd worden, niet enkel op het einde van een legislatuur. Dat kan op basis van een vast stramien, meerdere keren per jaar, met liefst maar 1 thema per avond dat in samenspraak met de deelnemers wordt vastgelegd. Ook de adviesraden mogen meer in beeld komen.

Wijkmeldpunt

Een bijzondere vorm van participatie betreft het installeren van wijkmeldpunten. Dat gaat om buurtverantwoordelijken die op regelmatige basis overleg plegen met de gemeente en daarover terugkoppelen naar hun zone. Dat overleg moet persoonlijk verlopen, niet digitaal.

De Kiosk

64% van de inwoners bestempelt De Kiosk als belangrijkste infokanaal; 81% leest én apprecieert het gemeentelijk infoblad. Een rebranding naar een (uitgebreider) magazine met meer aandacht voor verenigingen, hun werking en evenementen zou welkom zijn.

Projecten

Over het algemeen krijgt de gemeentelijke communicatie een goed rapport; er is voldoende informatie beschikbaar en ze kan op een eenvoudige manier teruggevonden worden. Een aandachtspunt betreft de regelmatige terugkoppeling over projecten. Die wordt – na de initiële berichtgeving – nogal eens uit het oog verloren.

Meldingen en vragen

Bij meldingen en vragen moet de gemeente garanderen dat er terugkoppeling volgt. Ook indien de vraag via het politieke bestuur wordt gesteld of indien er geen actie zal worden ondernomen, is het belangrijk dat er een antwoord volgt.

1.5.3 Microniveau

Procesoptimalisatie als sleutel tot een klantgerichte dienstverlening

Deze prioriteit vloeit voort uit de waardenbevraging, de structuuroefening en het rapport organisatiebeheersing.

Interne en externe klanten hebben recht op een goede dienstverlening. Het is belangrijk om in te zetten op een stelselmatige verbetering van onze werkprocessen. Die processen inrichten vanuit de bril van klantgerichtheid naar een zo slank mogelijke vorm zorgt voor een snelle en efficiënte service aan onze klanten.

Inzetten op digitalisering en vereenvoudigen van processen zorgt bovendien voor een efficiëntere tijdsbesteding, waarin medewerkers zich volop kunnen bezighouden met hun core business. Ballast en overbodige administratieve stappen afvoeren is een win-win voor alle betrokkenen. Het reengineeren van workflows moet de volgende jaren met stip op de agenda blijven staan.

Binnen organisatiebeheersing werken we een aantal beheersmaatregelen uit in het kader van procesoptimalisatie. Zo leggen we de verantwoordelijkheid bij de proceseigenaars

om hun workflows per kwartaal na te kijken en te actualiseren. Daarnaast breiden we de mid-office met het zaaksysteem stelselmatig uit met de bedoeling om digitaal zo consistent mogelijk te werken. Dat zorgt voor transparantie en dienstoverschrijdende informatiedeling. Interne medewerkers krijgen een extra opleiding om aan de slag te gaan met process-reengineering.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 40%, dus nog 60% verder uit te voeren.

Als Baanbrekende Werkgever zet Berlaar een gestructureerd vitaliteitsbeleid op het programma

Deze prioriteit vloeit voort uit de structuuroefening en het rapport organisatiebeheersing.

Ook onder deze 'P' duiken elementen van het uit te werken vitaliteitsbeleid op. Het structureren en uitdragen van een vitaliteitsbeleid omvat een ruime waaier aan componenten, waarvan het verfijnen van het plaats- en tijdsonafhankelijk werken er 1 vormt. Het stimuleren en faciliteren van allerhande samenwerkingsvormen en overlegmethodieken is een ander luik dat onder dezelfde noemer kan worden geplaatst. Ook het scherpstellen van het Berlaarse waardenkader en dat vertalen naar de dagdagelijkse werking vormt een onderdeel van het te doorlopen traject.

Om het dienstoverschrijdend contact en begrip te bevorderen, organiseren we jobswitch-dagen die medewerkers in staat stellen om een dagje mee te draaien in een andere dienst. Zo leren ze collega's beter kennen en kunnen ze van op de 1ste rij kennismaken met een andere materie en dienstverlening.

We brengen in kaart welke dienst- en afdelingsoverschrijdende werkgroepen nodig zijn om de grotere samenwerkingen te optimaliseren. De trekkers van die werkgroepen rapporteren halfjaarlijks aan het managementteam.

Flexibel werken en innovatie als hefboom voor een excellente dienstverlening

Deze prioriteit vloeit voort uit de waardenbevraging.

Werken voor een vooruitstrevend bestuur dat actief op zoek gaat naar vernieuwing en dat zijn werknemers toelaat om ook zelf initiatief te nemen op dat vlak vormt een motivator voor velen. Het Berlaarse werkkader, dat medewerkers toelaat om flexibel te balanceren tussen privé- en werktijd, stelt ons ook in staat om de dienstverlening ruimer toegankelijk te maken.

Een proactieve, duidelijke interne communicatie zorgt voor geïnformeerde en betrokken collega's

Deze prioriteit vloeit voor uit de structuuroefening.

De rode draad doorheen de interne bevragingen vormt de vraag naar een goed gestructureerde, afgestemde, engagerende interne communicatie. Hoger werden reeds de opmaak van een strategisch interne communicatieplan en een doorgedreven evaluatie van de communicatiekanalen aangekaart. Interne communicatie zorgt voor betrokkenheid, gedragenheid en verbondenheid en is de basisvoorwaarde voor een vlot functionerende organisatie.

Projectmanagement schakelt de werking naar een efficiëntere versnelling

Deze prioriteit vloeit voort uit het rapport organisatiebeheersing.

Door alle projecten organisatiebreed in eenzelfde tool te beheren wordt de projectwerking efficiënter en transparanter. De betrokkenheid van IT in projecten die soft- en hardware impliceren is cruciaal. Het managementteam als coördinerend comité bewaakt stelselmatig de realisatiegraad en stuurt bij waar nodig.

Op 31 december 2023 was de proeffase van de projectmanagementtool zo goed als rond. In 2024 volgt de uitrol naar de volledige organisatie.

Contractmanagement creëert meer transparantie

Deze prioriteit vloeit voort uit het rapport organisatiebeheersing.

We werken aan een actuele en accurate inventaris van alle lopende contracten van de organisatie, die ons een globaal overzicht moet geven van soorten, duurtijden, kosten en dergelijke. Elk contract krijgt een verantwoordelijke medewerker gekoppeld, die instaat voor de correcte opvolging. Het onderzoek naar een contractmanagementtool is lopend; verschillende demo's werden reeds bekeken. In de loop van 2024 zal de knoop worden doorgehakt.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 10%, dus nog 90% verder uit te voeren.

Werk op de plank op het vlak van informatie- en communicatietechnologie

Deze prioriteiten vloeien voort uit het rapport organisatiebeheersing.

We screenen alle softwareprogramma's op functionaliteit en mogelijkheden en matchen die met de noden van de organisatie. Waar nodig gaan we op zoek naar extra ondersteuning.

De oudste hardware en software worden stelselmatig uit ons netwerk verwijderd. Oude accounts worden opgeschoond en verwijderd. Waar mogelijk opteren we voor single- sign-on. Onze lokale omgeving koppelen we met de Cloud en Azure. Via een accuraat overzicht van de aanwezige hardware bouwen we controles in welke toestellen we toelaten op ons netwerk. Die toegangen volgen we actief op. Niet-geregistreerde toestellen kunnen niet langer aanmelden.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 90%, dus nog 10% verder uit te voeren.

We schakelen de volledige organisatie over op SharePoint en tekenen daarvoor een doorgedreven informatiearchitectuur uit. Gelinkt daaraan activeren we onze (digitale) opruimdagen en starten het serieregister op, zodat het archief op punt geraakt. Via Sharepoint worden alle bestanden met privacygevoelige informatie correct gelabeld en gecatalogiseerd volgens de regels opgelegd door de Vlaamse overheid.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 50%, dus nog 50% verder uit te voeren.

We maken een softwarelijst in Intune voor alle toestellen en breiden die uit met mobile device management voor mobiele toestellen. Daarnaast implementeren we een dynamische inventaris van alles wat met IT te maken heeft, met mogelijke actieve en passieve scanning naar nieuwe apparaten binnen het netwerk. Die inventaris bevat een lijst van de aanwezige softwareprogramma's, hun functionaliteiten en eventuele uitbreidingen. Alle softwareprogramma's krijgen een beheerder toebedeeld.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 90%, dus nog 10% verder uit te voeren.

Om te bepalen wie welke toegangen nodig heeft, maken we een toegangsmatrix op. Elk functieprofiel wordt gelinkt aan de precieze toegangsrechten in de verschillende softwaretoepassingen. Aansluitend wordt ook het rechtenbeheer bij externe platformen op punt gesteld en centraal beheerd.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 70%, dus nog 30% verder uit te voeren.

Onze netwerkapparaten moeten compatibel zijn met onze beveiligingstools. Daartoe vernieuwen we netwerk en wifi. Privacygevoelige data worden gelabeld en geclassificeerd op een correcte manier.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 70%, dus nog 30% verder uit te voeren.

In samenwerking met een externe partner zorgen we voor het uitvoeren van stresstests op databack-ups en systeemback-ups. We hebben een eigen offline/offsite back-up. Over cybersecurity rapporteren we periodiek; we loggen incidenten in een register en vragen logs op. We brengen de incidentenprocedure actief onder de aandacht en zorgen voor extra sensibilisering.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 60%, dus nog 40% verder uit te voeren.

We werken een accuraat IT- en informatieveiligheidscontinuïteitsplan en netwerkplan uit en plannen geregelde security audits. De vernieuwing van ons netwerk moet bovendien nieuwe prioriteiten creëren naar de toekomst toe.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 20%, dus nog 80% verder uit te voeren.

Om de zaken overzichtelijk te maken voor medewerkers, schrijven IT-dienst, Personeelsdienst en dienst Interne Strategie een geïntegreerde handleiding over privacy, procedures en wettelijke verplichtingen. Die krijgen nieuwe medewerkers bij hun onboarding en wordt via het intranet ter beschikking gesteld.

Op 31 december 2023 bedroeg de realisatiegraad van deze beheersmaatregelen 10%, dus nog 90% verder uit te voeren.



PARTNERSHIP

Ieder van ons is een eiland in een zee van veranderingen; het is aan ons om bruggen te slaan en ons met anderen te verbinden.

Afrikaans gezegde

1.6 Prioriteiten voor het segment PARTNERSHIP - SAMENWERKING

1.6.1 Macroniveau

Infrastructuur

Berlaar kan niet alle verscheidenheid van infrastructuur voor gemeenschapsfuncties en vrijetijdsbeleving aanbieden. Regionale samenwerkingen zijn noodzakelijk om de inwoners een volledig aanbod te kunnen garanderen.

Toelichting: Grote voorzieningen kunnen financieel en organisatorisch niet gedragen worden door een kleine gemeente en worden beter regionaal ingericht. Belangrijk daarbij is de vlotte bereikbaarheid en toegankelijkheid voor onze inwoners, zowel fysiek als financieel. Via samenwerkingsverbanden kunnen we onze burgers een ruim aanbod aan faciliteiten verschaffen. Op gemeentelijk grondgebied moet er voldoende infrastructuur beschikbaar zijn waar inwoners en verenigingen terecht kunnen voor activiteiten. Het aanbod van jeugd, bib en sport moet lokaal verankerd blijven. Wanneer privé-initiatieven ten einde lopen of ontoereikend blijken, wordt er stelselmatig in de richting van de gemeente gekeken. Indien het bestuur ervoor opteert om de culturele activiteiten ruimer te ondersteunen en het aanbod uit te breiden, staat hier een stevige kostprijs tegenover.

Voorstellen: Het lokaal bestuur speelt vooral een faciliterende rol: contacten leggen met buurgemeenten, samenwerkingen op touw zetten, gebruiksmogelijkheden van zalen onderhandelen, financiële tussenkomsten voorzien, … Goede afspraken met externe partners kunnen ervoor zorgen dat het aanbod beter afgestemd wordt op de noden van onze doelgroepen. Regionale samenwerkingen zijn in dat kader interessant en kunnen nog worden uitgebreid. Tussen de scholen onderling is er nog veel ruimte om beter samen te werken aan een aantrekkelijk naschools aanbod op het vlak van sport, kunst, …

Randvoorwaarden: Via een gestructureerd overleg kunnen collegagroepen opportuniteiten en toekomstplannen delen, zodat ze op regionaal vlak kunnen bekijken hoe er optimaal kan worden samengewerkt. Specifiek moet de samenwerking met Heist-op-den-Berg op punt worden gezet. Inwoners van Berlaar lopen nu nog te vaak hun korting voor toegang tot het zwembad mis.

Jongerenwelzijn

Het lokaal bestuur zorgt ervoor dat jongerenwelzijn meer aandacht krijgt en gaat hiervoor de nodige samenwerkingen aan.

Toelichting: Jongerenwelzijn is een verzamelterm voor diverse aspecten in het leven van jongeren die te maken hebben met hun gezondheid, geluk en levenskwaliteit. Dat kan gaan van fysiek en mentaal welzijn, over sociaal en educatief welzijn tot cultureel en economisch welzijn. Sinds de coronacrisis horen we regelmatig onthutsende berichten over de toenemende problematiek bij jongeren. Het kan voor hen moeilijk zijn om toegang te krijgen tot de diensten die ze nodig hebben vanwege fysieke, financiële of culturele barrières. Het is de taak van een lokaal bestuur om ervoor te zorgen dat er voldoende middelen zijn om te voorzien in de diverse behoeften van jongeren en dat op inclusieve wijze. Een effectieve aanpak van jongerenwelzijn vereist een doorgedreven samenwerking tussen verschillende (lokale) instanties, waaronder gezondheidszorg, onderwijs en jeugdzorg. De coördinatie daarvan vormt een heuse uitdaging.

Voorstellen: Strategieën om jongeren te bereiken en te engageren moeten rekening houden met de diversiteit en behoeften van de doelgroep en moeten gebruik maken van hun communicatiekanalen (sociale media, mobiele apps, websites). 'Samenwerken met' blijft een belangrijk gegeven, het kritisch evalueren van samenwerkingsverbanden evenzeer. In 2025 is er budget voorzien om een nieuwe samenwerking uit te bouwen met het JAC. Daarnaast vormen scholen, jeugdorganisaties en –verenigingen belangrijke partners die via hun netwerken jongeren kunnen bereiken.

Randvoorwaarden: Voldoende financiële middelen zijn essentieel voor het organiseren van initiatieven en om ervoor te zorgen dat jongeren toegang hebben tot de benodigde diensten en ondersteuning. Geschikte locaties creëren laagdrempelige toegangen voor jongeren. Via digitale kanalen kunnen we jongeren bereiken en betrekken. Dat omvat het gebruik van sociale media om evenementen te promoten, het creëren van online fora voor discussie en ondersteuning en het ontwikkelen van educatieve inhoud voor digitale platforms.

Bestuurskracht

Als lokaal bestuur versterken we onze kracht door snel en effectief in te spelen op de complexe veranderende maatschappij. Daarin spelen intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die aandacht hebben voor verschillende prioriteiten in besturen, unieke culturen, verschillende organisatiestructuren, … een belangrijke rol.

Toelichting: Vanuit het besef dat geen enkel lokaal bestuur een eiland is, wat geforceerd op weg gezet door de creatie van de referentieregio's en ervan overtuigd dat het samen beter, sterker en optimaler kan, staken de 12 besturen van Rivierenland de afgelopen periode de koppen bij elkaar om de regiowerking nieuw leven in te blazen. Een doorgedreven samenwerking kan immers versterkend werken op diverse vlakken: kennisuitwisseling, efficiënt gebruik van expertise en middelen, gezamenlijke projecten en initiatieven, uitdragen van regionale identiteit, … Door de krachten te bundelen kunnen lokale besturen effectiever en efficiënter werken, kosten besparen en zelfs meer invloed uitoefenen op andere niveaus. Regiowerking biedt kansen voor samenwerking en synergieën die individuele besturen niet zouden kunnen benutten.

Voorstellen: Naast het lokale luik wordt de regionale toets 1 van de insteken voor de nieuwe meerjarenplanning. Gezamenlijke regionale doelstellingen kunnen qua bereik en resultaten krachtig werken en daadwerkelijke veranderingen teweegbrengen. Het is belangrijk dat overkoepelend alle Rivierenland-besturen vertegenwoordigd zijn, maar ook kleinere samenwerkingsverbanden moeten mogelijk blijven. De rol van de provincie daarin moet uitgeklaard worden. Idealiter wordt ook zij 1 van de structurele partners. Naast de formele samenwerking zijn ook de informelere werk- en collegagroepen interessant om de vinger aan de pols te houden en elkaar via intervisie en kennisdeling te versterken.

Randvoorwaarden: Regionale samenwerking vereist voldoende tijd om voorstellen uit te werken, te laten bezinken, te vergaderen, voorbereidingen te treffen. We werken samen op basis van solidariteit, maar duidelijke regels en afspraken zorgen ervoor dat de lasten en de lusten evenwichtig verdeeld worden over de 12 deelnemers.

02

Analytisch GROENBOEK

PEOPLE



2.1

Uitdagingen op het vlak van PEOPLE - MENSEN



De cluster 'people' verzamelt de sociale doelstellingen en richt zich op het verbeteren van de levenskwaliteit van mensen, zodat ze hun potentieel kunnen bereiken in een context van waardigheid en gelijkheid. Om dat waar te maken zijn onder meer zaken als het terugdringen van armoede, voldoende voedsel, toegang tot drinkwater, een goede gezondheid en welzijn en kwaliteitsonderwijs noodzakelijk.

Onderstaande SDG's passen onder het thema 'people':

- SDG 1: Beëindig armoede overal en in al haar vormen. Halveer het aantal mensen dat onder de armoedegrens leeft op nationaal vlak.
- SDG 2: Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.
- SDG 3: Verzeker een goede gezondheid en promoot welvaart voor alle leeftijden.
- SDG 4: Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.
- SDG 5: Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.

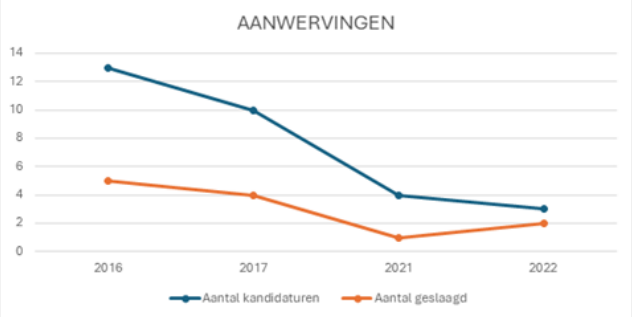
In dit luik verwerkten we de relevante informatie uit de regionale oefening en amendeerden we die met onze lokale gegevens en cijfers (macroniveau), integreerden we de bevindingen uit de burgerbevraging en de burgerbabbel en vulden we aan met de interne missie-visie-oefening (microniveau).

2.1.1 Macroniveau

Uitdagingen op het vlak van sociaal beleid

De administratieve last van de POD MI belemmert maatschappelijk werkers in hun kerntaak: het realiseren van sociale grondrechten en het verminderen van zorgafhankelijkheid bij kwetsbare groepen. Het verkrijgen van extra middelen is een langdurige en moeizame zoektocht. Het personeelstekort wordt bemoeilijkt door een toename in sollicitatierondes en een afnemend aantal kandidaten.

De sociale dienst ervaart hoge werkdruk, administratieve verplichtingen en personeelstekorten. Ondanks de verplichting om hulp te bieden aan alle aanmeldingen, ontbreekt het hen aan voldoende middelen om aan deze verwachtingen te voldoen. De complexiteit van dossiers neemt toe, terwijl de beschikbare tijd per cliënt voor maatschappelijk werkers afneemt.

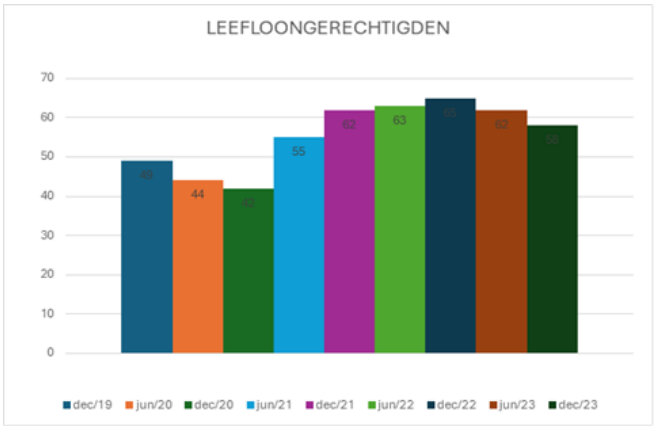


Bron: Interne cijfers personeelsdienst

De administratieve last van de POD MI vormt een blijvend probleem dat lokale overheden moeilijk kunnen oplossen, wat de sociale zekerheid in gevaar brengt. De hoge verwachtingen van Europese, federale en Vlaamse overheden omtrent het opnemen van een regierol door lokale besturen staan in schril contrast met de beschikbare middelen. Subsidies gaan gepaard met aanzienlijke administratieve lasten en de berekening op basis van inwonersaantallen beperkt de aanwerving van personeel in kleine gemeenten.

De digitaliseringsgolf lijkt ook kwetsbare groepen te benadelen, die mogelijk niet in staat zijn om digitaal mee te evolueren en daarom een beroep doen op het OCMW voor bijstand.

Hoewel administratieve vereenvoudiging wordt nagestreefd, gaat de overgang naar digitalisering vaak gepaard met extra administratieve lasten. De functie van maatschappelijk werker werd recent gekwalificeerd als knelpuntberoep en pas afgestudeerden tonen aarzeling om in de OCMW-sector te werken vanwege de als te hoog ervaren werkdruk en administratieve taken.



Bron: Kengetallen Berlaar

De complexiteit van dossiers binnen de sociale hulpverlening neemt toe. Situaties waarbij huisvestingsproblemen samenvallen met gezondheids- en samenlevingsproblemen of psychische kwetsbaarheid stellen hoge eisen aan maatschappelijk werkers. Bovendien is de versnippering van het hulpverleningslandschap een extra belemmerende factor. Lange wachttijden voor diverse diensten vormen eveneens een obstakel.

Meer dan de toename van het aantal hulpvragen valt de groeiende complexiteit van dossiers sterk op. Multiproblematieken stellen hoge eisen aan maatschappelijk werkers, die niet altijd beschikken over alle benodigde expertise en ondanks hun inspanningen vaak tekortschieten.

Mensen die aankloppen bij een OCMW bevinden zich vaak in een vicieuze cirkel, waarin problemen met elkaar verweven zijn en elkaar in stand houden. Velen zijn niet in staat om zelfstandig uit deze diepe put te komen. Hulpverleners willen graag bijstand bieden, maar worden vaak geconfronteerd met een ander obstakel: lange wachttijden voor diverse diensten, zoals schuldhulpverlening, huisvesting, geestelijke gezondheidszorg en kinderopvang. Dat

heeft nadelige gevolgen. Bovendien is het hulpverleningslandschap versnipperd en vinden vele mensen hun weg niet in het werkveld.

Bekende wachtlijsten bij woonmaatschappijen, CGGZ en andere organisaties resulteren in langere wachttijden voor gespecialiseerde hulp, met alle gevolgen van dien. Ook binnen het OCMW Berlaar bestaan er wachtlijsten voor schuldbemiddeling.

Gemiddelde duur in dagen: Van aanmelding tot FTF1

Enkel zorgperiodes waarvan FTF1 in het registratiejaar ligt worden meegenomen.

	2019	2020	2021	2022	Totaal
Kinderen en jongeren (0-17j)	52	58	59	46	53
Volwassenen (18-59)	48	52	51	40	47
Ouderen (>59)	32	36	31	27	31
Gemiddelde	47	52	51	41	47

Bron: Zorg en gezondheid (Departement Zorg)

Vluchtelingen die na een crisis niet kunnen of willen terugkeren, krijgen ondersteuning bij hun integratieproces. Het verplichte inburgeringstraject kan op regionaal niveau worden gecoördineerd.

Een voorbeeld van een mogelijke regionale aanpak is het opnemen van de 4de pijler van het inburgeringstraject, het 'participatie- en netwerktraject', op bovenlokaal niveau en de implementatie ervan over de regio heen. Ook de regionale coördinatie van onderwijs en taalonderricht biedt kinderen en jongeren meer kansen.



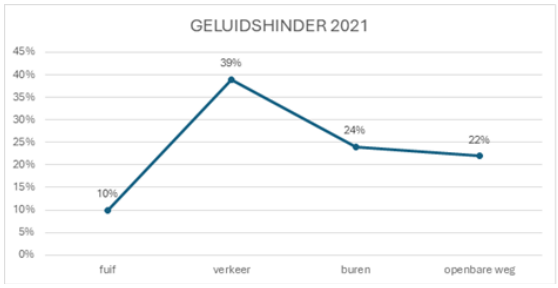
Bron: Agentschap Integratie en Inburgering

Uitdagingen op het vlak van vrije tijd

Het organiseren van evenementen is aanzienlijk gecompliceerder geworden en vereist meer expertise, waardoor organisatoren, vooral die uit het verenigingsleven, onder druk staan. Daarnaast is de verdraagzaamheid gedaald en er komen meer klachten van burgers.

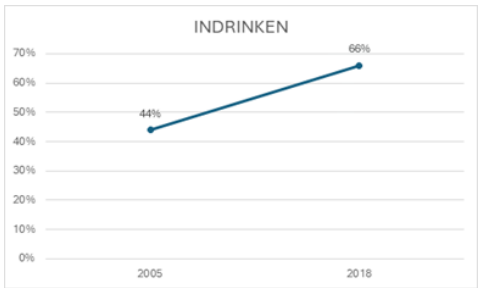
Diverse regelgevingen maken evenementenplanning behoorlijk complexer, waardoor externe organisatoren steeds moeilijker de weg vinden in het overweldigende aanbod. Jammer, want evenementen dragen bij tot een levendig gemeenschapsleven.

De toegenomen regelgeving brengt meer administratieve taken met zich mee, zoals vergunningen, veiligheidsvoorschriften en afvalbeleid, wat resulteert in een verhoogde druk op organisatoren. De tolerantie ten opzichte van evenementen lijkt te zijn afgenomen, met meer klachten over bijvoorbeeld geluidsoverlast.



Bron: Analyse Veiligheidsmonitor 2021 (federale politie)

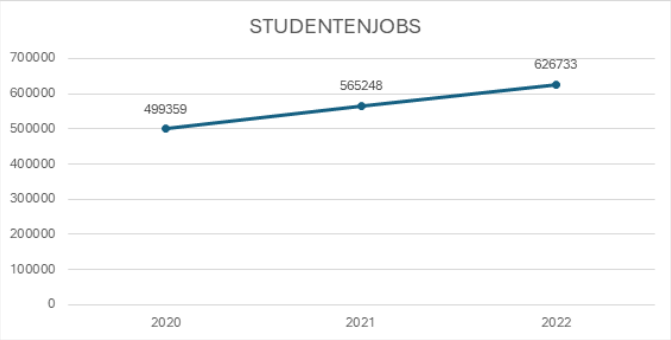
De overmatige regelgeving leidt bovendien tot aanzienlijke extra kosten voor verenigingen, met als gevolg een afname van (grote) evenementen. Daarnaast heerst er een toenemende spanning tussen de betaalbaarheid van het organiseren van evenementen en de bereidheid/mogelijkheid van het publiek om deel te nemen. Vooral jongeren zijn terughoudend om veel geld uit te geven aan evenementen, wat financiële druk legt op organisatoren. Winstmarges worden kleiner, bijvoorbeeld door voorafgaand drankgebruik van jongeren.



Bron: Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs

De tijdsbesteding van jongeren is gewijzigd. Ze zijn steeds vaker actief bezig met werk tijdens hun vrije uren door het combineren van meerdere studentenjobs.

In vergelijking met vroeger zijn jongeren actiever bezig met werk tijdens hun vrije uren, waarbij ze soms werken voor hun eigen levensonderhoud of studiekosten, maar ook voor hun recreatieve activiteiten en reizen.



Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

Het systeem van tewerkstelling is aanzienlijk uitgebreid en veel flexibeler geworden. Bedrijven maken gebruik van apps om studenten snel in te schakelen voor werk, waarbij shifts gemakkelijk geaccepteerd kunnen worden, soms met een opvallend snelle respons. 76% van de Vlaamse jongeren verwacht te mogen werken met flexibele uren. 62% van diezelfde jongeren verwacht daarbij ook de keuze tot telewerk.

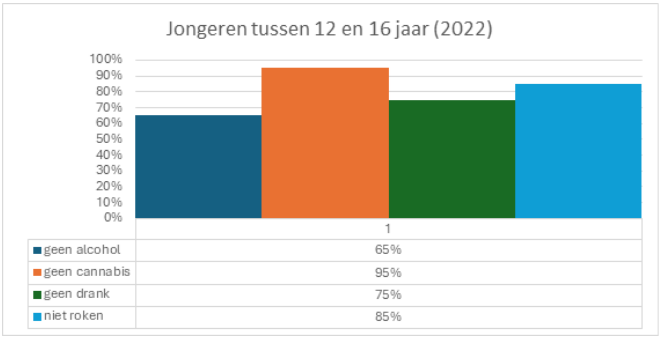
De professionaliteit van e-sports groeit.

E-sports vormen een steeds belangrijkere sporttak en krijgen een grotere plaats in de samenleving. De associatie met jongeren en verslaving is zo goed als weggevallen. Dankzij de vooruitgang in virtual en augmented reality worden gebruikers ook aangemoedigd om fysieke activiteiten te ondernemen in plaats van alleen vanaf de bank te gamen.

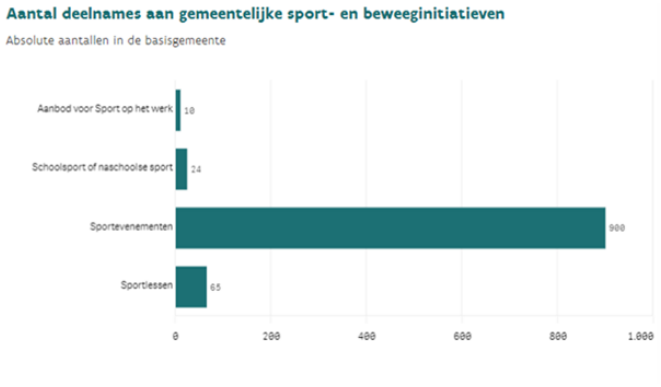
Er is een steeds groter wordende bewustwording van het belang van een gezondere levensstijl.

De laatste jaren maken meer en meer mensen bewust werk van een gezondere levensstijl. Ze komen meer buiten, bewegen meer, eten gezonder en staan meer stil bij hoe ze in het leven staan.

Jongeren roken minder en ook het alcoholgebruik is gedaald. Daarnaast zit het sporten in de lift. Tijdens de leerlingenbevraging in de secundaire scholen in Berlaar en Nijlen gaf maar liefst 56% aan wekelijks te sporten.



Bron: Leerlingenbevraging VAD 2022

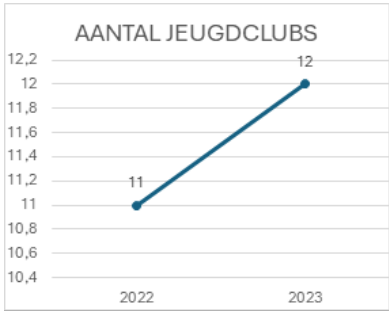


Bron: Vrijetijdsmonitor 2021

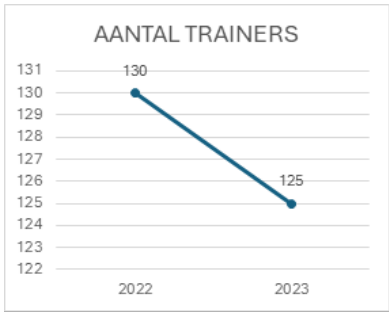
Het is een uitdaging om vrijwilligers te vinden die zich langdurig willen inzetten. Dat geldt voor de verenigingen, maar ook voor het lokaal bestuur.

Verenigingen hebben het moeilijk om vrijwilligers te vinden met een langdurig engagement.
Het aantal vrijwilligers daalt, terwijl het aantal verenigingen stijgt. De taken van vrijwilligers en sporttrainers veranderen en de bestuursploegen van verenigingen vergrijzen.

Hetzelfde scenario doet zich voor bij de vrijwilligers die de parochiezalen beheren. De parochiezalen vormen de thuisbasis van veel verenigingen. Sinds enkele jaren zijn er 2 locaties bijgekomen in het centrum: LDC Balderhuys en Gust en Tina. Die worden beheerd door professionelen, waardoor er meer zekerheid is over hun voortbestaan. Qua oppervlakte kunnen zij echter geen antwoord bieden op de nood aan feestlocaties. De gemeente beschikt slechts over 1 eigen zaal, namelijk de Sportschuur in Berlaar-Heikant.



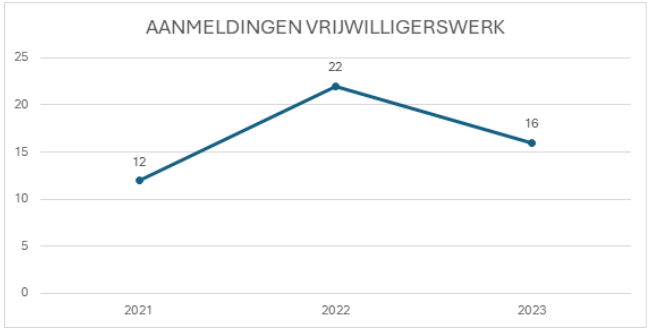
Bron: Interne cijfers dienst Vrije Tijd



Bron: Interne cijfers dienst Vrije Tijd

Jongeren tonen niet vaak interesse voor bestuurstaken. Enkel bij sportclubs met veel jeugd doet zich een andere tendens voor. Daar wordt hard gewerkt aan de verjonging van de besturen.

Berlaar heeft zich de afgelopen jaren ingezet om inwoners warm te maken voor vrijwilligerswerk op basis van hun interesses en competenties. Dat kan een alternatief vormen voor het socio-cultureel verenigingsleven dat aan het afnemen is.



Bron: Interne cijfers dienst Vrije Tijd

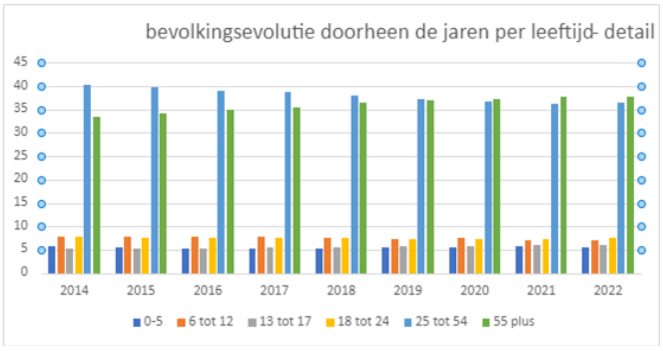
De interesse voor lokaal toerisme en voor de eigen omgeving wordt steeds groter.

Mensen willen hun omgeving verkennen, de interesse voor vlakbij wordt groter. Reizen hoeven niet langer ver weg te zijn. De waardering voor de leefomgeving neemt toe en ook lokale activiteiten trekken meer bezoekers. Vanop verschillende niveaus worden toerismeprojecten uitgewerkt waaraan gemeenten kunnen deelnemen. Toerisme is bij uitstek gemeentegrensoverschrijdend.

We moeten blijven inzetten op verbondenheid tussen de verschillende leeftijdsgroepen. 22% van de Berlaarse bevolking is 65-plusser.

In 160 van de 300 gemeenten van het Vlaams gewest lag het aandeel 65-plussers in de totale bevolking in 2023 tussen 18% en 22%. Berlaar behoort met 22% nog net tot die groep. In het segment van de 55-plussers valt de laatste jaren een groei te merken.

Met 2 woonzorgcentra, 1 erkend lokaal dienstencentrum, 1 buurthuis en 2 dagopvangcentra is het belangrijk om de verschillende leeftijdsgroepen harmonisch te laten samenleven. Dat kan onder meer door voldoende ontmoetingsplekken en –momenten te creëren.

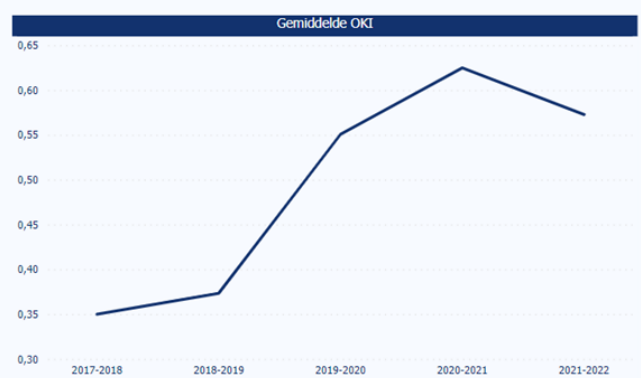


Bron: Bevolkingscijfers Berlaar

Uitdagingen op het vlak van onderwijs

De toename van anderstalige leerlingen vergroot de behoefte aan onthaalaanbod en ondersteuning in zowel basisscholen als secundaire scholen.

Sinds de oprichting van het opvangcentrum is er een stijging van het aantal anderstalige leerlingen. De onderwijskansarmoede-indicator is de afgelopen schooljaren in Berlaar gestegen en dit zal naar verwachting verder toenemen, met name vanaf het schooljaar 2022-2023, wanneer leerlingen uit het opvangcentrum voor het eerst zijn ingeschreven.



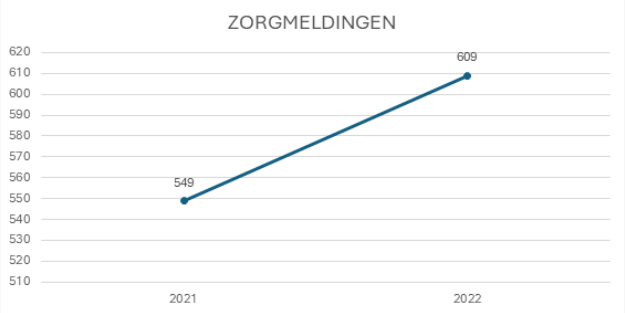
Berlaar

schooljaar	indicator	soort schoolbestuur	locatie	niveau	aantal
2017-2018	Gemiddelde OKI	Allen	VP	Basisonderwijs	0,35
2018-2019	Gemiddelde OKI	Allen	VP	Basisonderwijs	0,37
2019-2020	Gemiddelde OKI	Allen	VP	Basisonderwijs	0,55
2020-2021	Gemiddelde OKI	Allen	VP	Basisonderwijs	0,62
2021-2022	Gemiddelde OKI	Allen	VP	Basisonderwijs	0,57

Bron: Gemeente- en stadsmonitor

De kwetsbaarheid van jongeren over het algemeen is toegenomen, niet alleen van jongeren uit kwetsbare gezinnen.

In de afgelopen jaren, vooral door de impact van Corona, is duidelijk geworden dat het mentale welzijn van jongeren kwetsbaar is.



Bron: Kind&Gezin

De Berlaarse scholen leveren binnen de schooluren en -context aanzienlijke inspanningen om deze uitdaging aan te pakken, maar krijgen die niet volledig opgelost. Er wordt specifiek aandacht besteed aan het betrekken van kwetsbare kinderen bij buitenschoolse activiteiten, meerdaagse reizen, enzovoort.

Het aantal kinderen dat de sociale dienst opvolgt vanuit deze bekommernis neemt gestaag toe. Ook de buitenschoolse kinderopvang wordt meer en meer geconfronteerd met gezinnen in moeilijkheden.

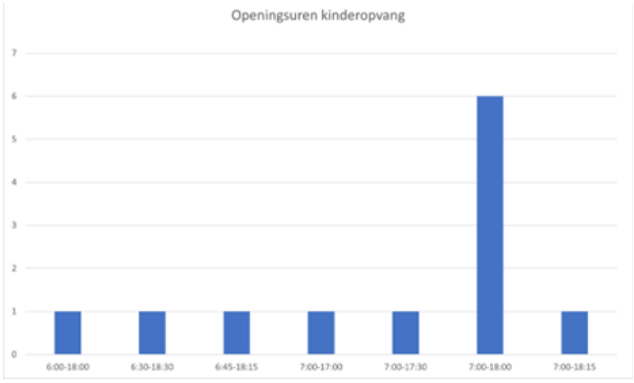
Uitdagingen op het vlak van kinderopvang

Afhankelijk van de keuze en de mogelijkheid om bij een opvanginitiatief binnen te geraken, kan de prijs een belemmering zijn om betaalbare kinderopvang te vinden.

Berlaar heeft 223 vergunde opvangplaatsen die verdeeld zijn over 16 kinderopvanginitiatieven: 6 crèches en 10 onthaalouders. Hiervan werken er 14 met een inkomenstarief en 2 met een vaste dagprijs.
Afhankelijk van de keuze én de mogelijkheid om bij een initiatief binnen te geraken, betalen ouders meer of minder voor de opvang van hun kind(eren). Sommige opvanginitiatieven hanteren sociale tarieven, zoals de gemeentelijke BKO.

De continuïteit van de kinderopvanginitiatieven is niet voldoende toereikend voor alle gezinnen en situaties.

De meeste kinderopvanginitiatieven in Berlaar zijn open van 7 uur tot 18 uur. Ouders die in het weekend werken of in een ploegensysteem kunnen niet altijd beroep doen op Berlaarse kinderopvanginitiatieven.



Bron: Opvang Vlaanderen

Er zijn grote wachttijden in de kinderopvang. De grootste problemen doen zich voor bij de opvang tussen 0 en 3 jaar, maar ook in de buitenschoolse kinderopvang zijn de schoolvakanties problematisch.

In Berlaar zijn de meeste opvanginitiatieven volzet tot april 2025. De buitenschoolse kinderopvang kampt met capaciteitstekorten tijdens de schoolvakanties.

In die periodes moeten ouders een beroep doen op hun eigen netwerk (als dat er al is).

Tussen 1 januari 2023 en 24 januari 2024 werd 1/4de van de aanvragen geannuleerd door een opvanginitiatief omdat er geen plaats beschikbaar was.



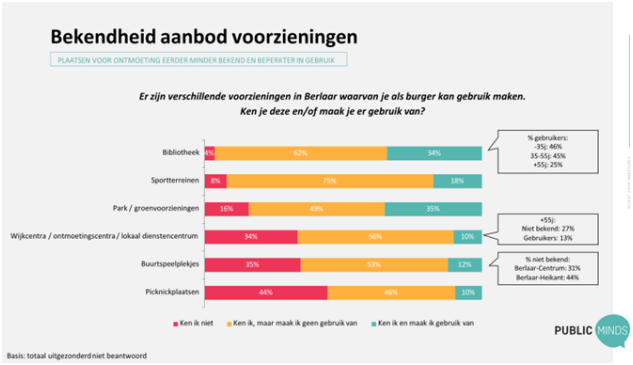
Bron: Opvang Vlaanderen

2.1.2 Mesoniveau

De Berlaarse burgerbevraging

Resultaten in het segment People

- Bibliotheek, sportterreinen en groenvoorzieningen zijn bekend en in (beperkt) gebruik, de verschillende soorten ontmoetingsplaatsen genieten minder bekendheid en worden ook minder gebruikt.



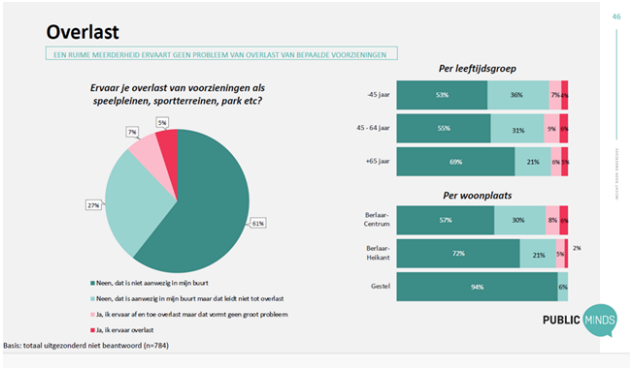
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Over het algemeen beoordelen respondenten de vrijetijdsvoorzieningen als voldoende – 31% is echter van mening dat er te weinig parken en groenvoorzieningen zijn.



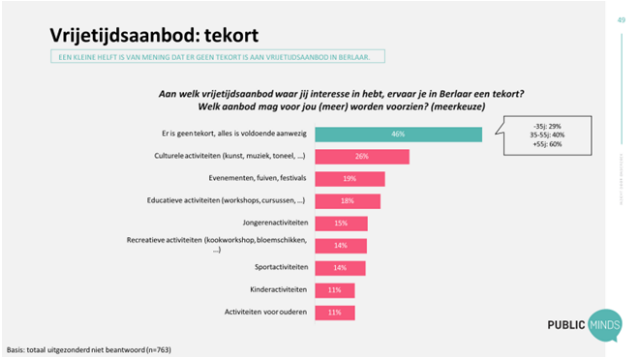
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De overgrote meerderheid van de Berlaarnaren ervaart geen overlast van bepaalde voorzieningen.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Qua vrijetijdsaanbod is een kleine helft in Berlaar van mening dat er geen tekorten zijn – leeftijd en tevredenheid nemen in dat verband rechtevenredig toe – 26% is van mening dat er te weinig culturele activiteiten bestaan.



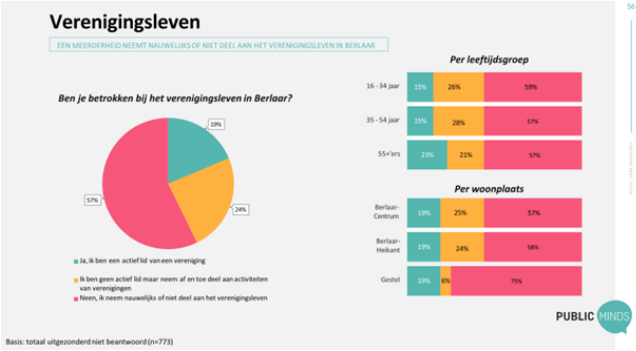
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Een open vraag omtrent tekort aan infrastructuur levert vragen op naar sportinfrastructuur voor binnensporten, repetitieruimte, een plek voor jongeren om samen te komen, tennisvelden, een cultureel centrum, een fitness en meer uitgestippelde wandel- en fietsroutes.



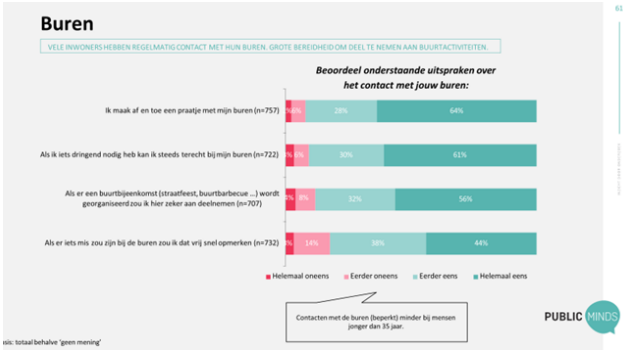
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Slechts 19% van de respondenten is actief lid van een vereniging – als redenen voor niet-deelname worden geen interesse, geen tijd of onbekendheid van het aanbod aangehaald.



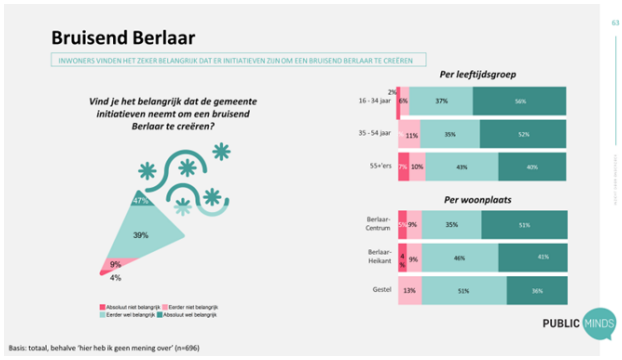
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Veel inwoners hebben regelmatig contact met hun buren en nemen graag deel aan buurtactiviteiten – opvallend is de leeftijdsgroep 16-34 jaar waar de resultaten in negatieve zin afwijken van deze bevinding.



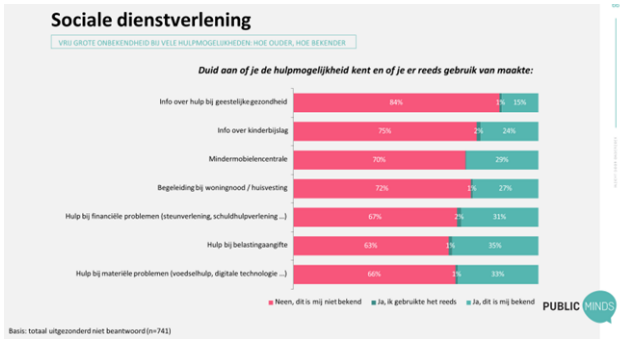
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Voor een grote meerderheid van de inwoners is het belangrijk dat Berlaar blijft bruisen.



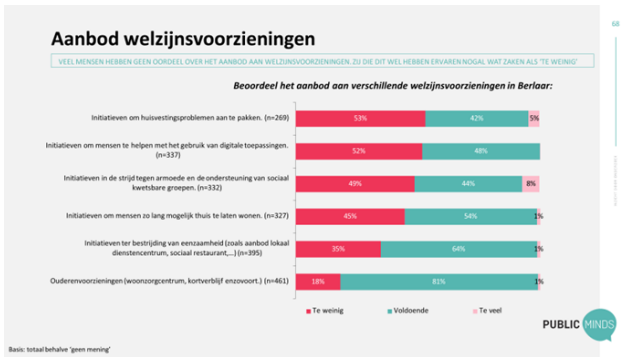
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Qua sociale hulpverlening vallen de onbekendheid en de onderbenutting van de mogelijkheden op.



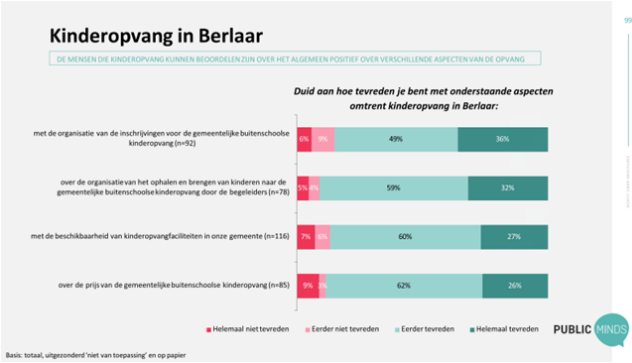
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Over het aanbod aan welzijnsvoorzieningen hebben weinig respondenten een mening – indien die wel wordt weergegeven, gaat het vaak om 'te weinig'-beoordelingen, behalve op het vlak van ouderenvoorzieningen en initiatieven ter bestrijding van eenzaamheid.



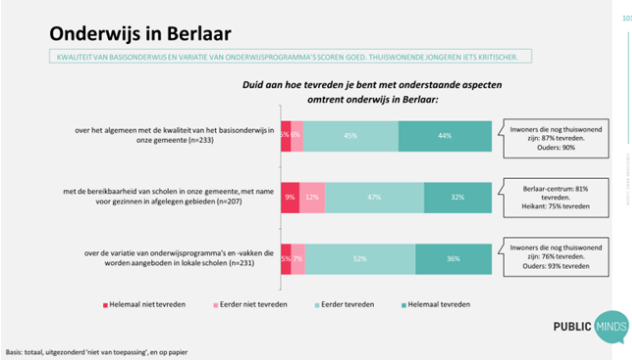
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De gebruikers van de Berlaarse kinderopvang zijn over het algemeen positief over verschillende aspecten: inschrijvingen, ophalen en brengen van de kinderen, beschikbaarheid van faciliteiten, prijs.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De kwaliteit van het basisonderwijs krijgt een goede score, evenals de variatie in lesprogramma's - nog thuiswonende jongeren stellen zich iets kritischer op.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

De Berlaarse burgerbabbel

Prioriteiten in het segment People

Uit de burgerbevraging blijkt dat buurtplekjes en picknickplaatsen niet bekend zijn. Het burgerpanel beveelt aan om daar beter over te communiceren. De verspreiding van de speelpleintjes over het grondgebied is niet ideaal. Ze bevinden zich voornamelijk in het centrum.

De werkgroep prioriteert 3 acties:

- Het aanbod aan culturele activiteiten verhogen, de evenementen niet uitsluitend tijdens de zomermaanden organiseren
- Speelpleintjes voorzien buiten het centrum
- Verbeteren van de dienstregeling van trein en bus, zodat mensen kunnen deelnemen aan de evenementen die door de verenigingen worden georganiseerd

2.1.3 Microniveau

Missie en visie voor het segment People

Kernwoorden missie

Van jong tot oud
Samen sterk
Voor iedereen
Open
Behulpzaam
Zorgzaam en nabij
Dichtbij de mensen
Kwaliteit
Groot aanbod
Toegankelijk
Laagdrempelig

Slagzin missie



Kernwoorden visie

Binnen en buiten de gemeente
Faciliteren
Binnen de verschillende generaties
Organisaties
Verenigingen
Breed aanbod

Slagzin visie



Samenvatting

People-Missie: Berlaar is een nabije en open gemeente met zorgzame aandacht voor haar inwoners. We zijn er voor iedereen, van jong tot oud, met een groot, kwaliteitsvol aanbod dat we zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk aanbieden. We dragen verbinding hoog in het vaandel en staan samen sterk.

People-Visie: In 2030 is Berlaar voor iedereen toegankelijk en maximaal bereikbaar. Binnen en buiten de gemeente en intergenerationeel werken we faciliterend voor inwoners, organisaties en verenigingen, zodat iedereen op optimale wijze gebruik kan maken van ons brede aanbod.



PLANET

2.2

Uitdagingen op het vlak van PLANET - PLANEET



De cluster 'planet' verzamelt de milieu- en klimaatgerelateerde doelen en richt zich op het behoud en het duurzaam beheer van de natuurlijke hulpbronnen van onze planeet. Dat omvat onder meer het aanpakken van de klimaatverandering, het beschermen van het leven in het water en op het land en het bevorderen van duurzame consumptie en productie.

Onderstaande SDG's passen onder het thema 'planet':

- SDG 6: Verzeker toegang tot en duurzaam beheer van drinkwater en sanitatie voor iedereen.
- SDG 12: Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen
- SDG 13: Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.
- SDG 14: Bescherm oceanen, zeeën en maritieme hulpbronnen.
- SDG 15: Bescherm ecosystemen en bossen. Bestrijd woestijnvorming, landdegradatie en het verlies aan biodiversiteit.

In dit luik verwerkten we de relevante informatie uit de regionale oefening en amendeerden we die met onze lokale gegevens en cijfers (macroniveau), integreerden we de bevindingen uit de burgerbevraging en de burgerbabbel (mesoniveau) en vulden we aan met de interne missie-visie-oefening (microniveau).

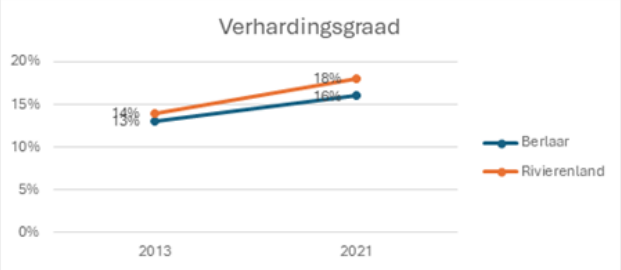
2.2.1 Macroniveau

Uitdagingen op het vlak van groen, klimaat en milieu

Onze bebouwde omgeving met een gebrek aan groenvoorzieningen en een hoog percentage aan verharding is niet aangepast aan het veranderende klimaat en de gevolgen daarvan. Enkel groenblauwe infrastructuur kan ons effectief beschermen tegen toenemende hitte, droogte en hevige neerslag.

De gevolgen van klimaatverandering manifesteren zich in snel toenemende mate. Onze regio krijgt steeds vaker te maken met extreme weersomstandigheden. Helaas is onze bebouwde omgeving momenteel niet aangepast aan dit veranderende klimaat. Dat heeft aanzienlijke gevolgen voor de bevolking. Het versterken van valleien, het verbeteren van de waterkwaliteit en -kwantiteit door technieken als infiltratie en buffering en het gebruik van gerecupereerd grijswater vormen belangrijke maatregelen in het belang van alle inwoners.

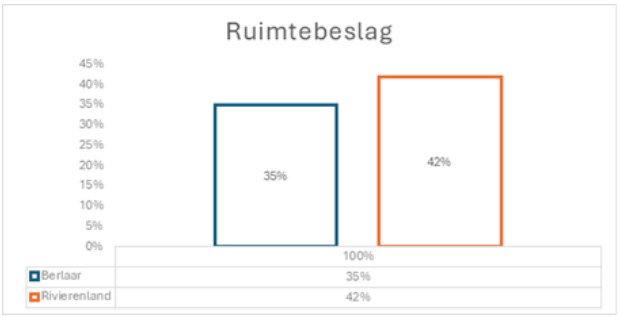
In vergelijking met de referentieregio scoort Berlaar nog positief. Het behoud van deze cijfers is van essentieel belang voor de gemeente.



Bron: Gemeente- en Stadsmonitor

Op het vlak van ruimtebeslag – de ruimte ingenomen door huisvesting, gebouwen voor industriële en commerciële doeleinden, transportinfrastructuur, recreatieve infrastructuur, parken en tuinen - is het verdict voor Berlaar redelijk gunstig.

Qua ontharding heeft het lokaal bestuur reeds een aantal concrete stappen ondernomen. Zo werden de voetpaden in straten als de Dokter Van Hoofstraat, Rode Kruisstraat en Schuttershof vervangen door groene bermen. Bovendien heeft Berlaar deelgenomen aan het Vlaams Kampioenschap Tegelwippen, waarbij in de periode van april tot en met oktober 2023 maar liefst 2590 tegels werden verwijderd. Dat staat gelijk aan een onthard oppervlak van ongeveer 235 vierkante meter, wat bijdraagt aan de inspanningen voor een duurzamere en klimaatbestendige leefomgeving.



Bron: Gemeente- en Stadsmonitor

Het is voor Berlaar een belangrijke uitdaging om verder te gaan op de ingeslagen weg.

Het renoveren en energetisch aanpassen van historische erfgoedpanden is noodzakelijk, maar niet eenvoudig. Daarnaast maken ook natuurelementen onderdeel uit van de identiteit van een dorp.

Cultuur- en natuurhistorische ontwikkeling van het grondgebied staat in Berlaar duidelijk op de agenda, maar het blijft een uitdaging om beeldbepalende elementen te behouden. We werken op dat vlak nauw samen met Kempens Karakter, bijvoorbeeld voor adviesverlening bij omgevingsvergunningen met erfgoedwaarde.

Het renoveren en energetisch aanpassen van historische erfgoedpanden vormt een niet-evidente opdracht. Historische authenticiteit kan harmonieus samengebracht worden met moderne behoeften, eisen en comfort, maar de standaard renovatie- en energiemaatregelen zijn vaak niet geschikt voor dergelijke panden. Gestandaardiseerde voorgevelisolaties tasten de esthetische kwaliteit van dorpskernen aan.

Het gaat echter niet alleen om de buitenkant van het gebouw. Zo werden er tijdens de restauratie van de Sint-Pieterskerk originele muurschilderingen in zeer goede staat ontdekt.

Tegenover het blootleggen van zulke muurschilderingen staat een doorgedreven expertise en een bijhorend kostenplaatje. De gemeente kon daarvoor rekenen op subsidies, maar dat is niet altijd het geval.

Ook natuurelementen dragen bij tot de identiteit van een dorp. Ze vormen het uitzicht van een landschap en zijn van onschatbare waarden voor de biodiversiteit. Zulke kleine landschapselementen (bomenrijen, houtkanten, hagen, poelen, ...) staan onder druk en dreigen te verdwijnen.

De identiteit en eigenheid van een dorp bewaren – belangrijk voor de verbondenheid van inwoners met hun dorp - vormt dus een heuse uitdaging.

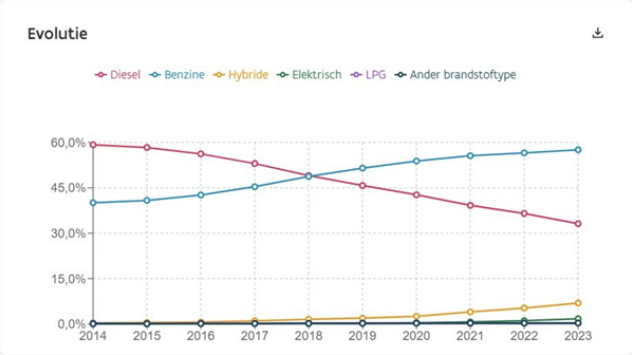
In de energietransitie worden huidige energiesystemen omgeschakeld naar decentrale koolstofarme systemen die zoveel mogelijk steunen op hernieuwbare energiebronnen.

Het omschakelen van het huidige energiesysteem naar een decentraal koolstofarm systeem zoals zonne- en windenergie wordt de energietransitie genoemd. In dat proces bevinden we ons op een kantelpunt. Energie zal steeds meer lokaal worden geproduceerd, opgeslagen en verbruikt.

Het potentieel voor de opwekking, opslag en distributie van energie in Rivierenland is ruim en wordt momenteel intensief onderzocht. Het is echter duidelijk dat er grondige infrastructuurstudies nodig zijn, die niet alleen specifieke expertise vereisen, maar ook tijd in beslag nemen.

In de tertiaire sector bestaat er een aanzienlijk potentieel voor klimaatwinst. Zonder stimulansen die bedrijfsleiders motiveren om te investeren in duurzame energievoorzieningen blijft dit potentieel echter onbenut, wat de inspanningen van particulieren ondermijnt.

De energietransitie zorgt voor een elektrificatie, wat duidelijk blijkt uit de toename van elektrische wagens. Die toename zal zich nog sterker manifesteren, aangezien vanaf 2026 enkel elektrische bedrijfswagens fiscaal aftrekbaar zullen zijn. Vanaf 1 juli 2023 is er reeds een overgangsperiode ingegaan. Om dat kleine onderdeel van de elektrificatie te kunnen realiseren, moet de gemeente inzetten op laadinfrastructuur, aanpassen van omgevingsbeleid, ...



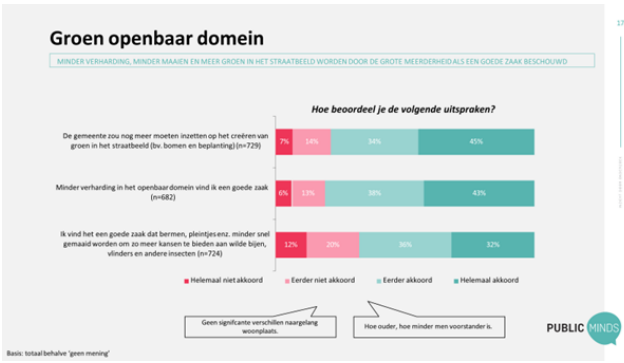
Bron: Gemeente- en Stadsmonitor

2.2.2 Mesoniveau

De Berlaarse burgerbevraging

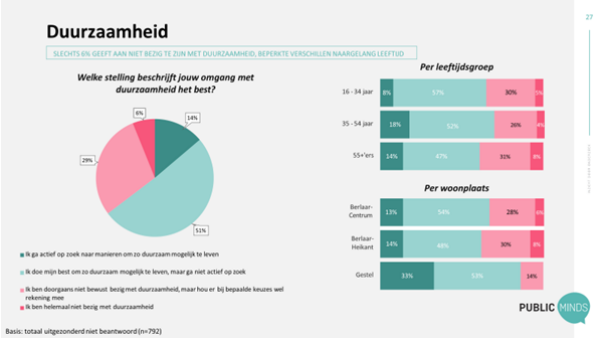
Resultaten in het segment Planet

- Meer groen in het straatbeeld, minder verharding en minder maaien kunnen op bijval rekenen – de woonplaats levert geen significante verschillen op, de leeftijdsgroep wel (hoe ouder, hoe minder voorstander).



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Meer dan de helft van de Berlaarnaren gaat actief op zoek naar manieren om duurzaam te leven, slechts 6% geeft aan helemaal niet met duurzaamheid bezig te zijn – leeftijd en woonplaats leveren geen significante verschillen op.



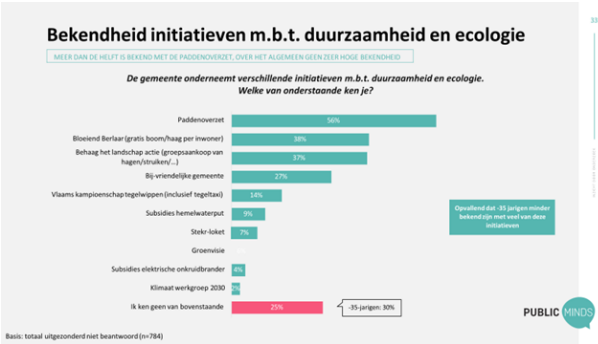
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Er bestaat een grote bereidheid om bepaalde inspanningen te doen voor het klimaat, vooral op het vlak van energetische aanpassingen aan de woning, het opvangen van hemelwater en het planten van bomen.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De gemeentelijke initiatieven rond duurzaamheid en ecologie zijn te weinig bekend, enkel de paddenoverzet haalt meer dan 50% – de doelgroep jongeren scoort hierin nog opvallend slechter.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

De Berlaarse burgerbabbel

Prioriteiten in het segment Planet

Het burgerpanel stelt vast dat er veel initiatieven onbekend zijn, meer en betere communicatie is nodig. De vraag tot meer groen, meer ontharding en meer bos in Berlaar krijgt bijval in deze groep, op voorwaarde dat het gekoppeld wordt aan een goed onderhoud. Daarnaast spreekt het panel zich uit over een harde aanpak van sluikstorten.

De werkgroep formuleert 6 prioriteiten:

- Communicatie over groen, klimaat en duurzaamheid verbeteren: initiatieven bekend maken en resultaten in de verf zetten
- Zorgen voor meer groen: 12.000 bomen planten, aandacht verhogen voor groen, ook in het centrum
- Inzetten op trage wegen
- Onderhoud in al zijn facetten verbeteren: groen, omgeving, speeltoestellen, wegen, voetpaden
- Landelijk Berlaar behouden – evenwicht bewaren tussen groen en bebouwing
- Zachte verplaatsingen zoals fietsen en wandelen beter faciliteren

2.2.3 Microniveau

Missie en visie voor het segment Planet

Kernwoorden missie

Recyclage
Dierenwelzijn - kattenopvang
Ontharden
Energieneutraal
Proper en net
Duurzaam
Groene ruimtes en parken
Hondenpoepverzamelpunt
Lokale voedselproductie en aankopen
Diversiteit
Klimaatadaptatie
Koolstofneutraal
Bijenproject
Laadpalen
Fietsvriendelijke infrastructuur

Slagzin missie



Kernwoorden visie

Voorbeeld
Klimaatbestendig
Groen karakter
Meer klimaatneutrale acties
Propere waterlopen
Minder uitstoot
Minder zwerfvuil
Versterken

Slagzin visie



Samenvatting

Planet-Missie: Berlaar is een landelijke gemeente die zich bewust is van de toenemende klimaat- en omgevingsproblematiek en daarin haar beste beentje wil voorzetten. Begrippen als recyclage, energieneutraliteit, diversiteit en klimaatadaptatie zijn haar niet vreemd. We koesteren onze groene ruimte en stimuleren lokale voedselproductie en aankopen.

Planet-Visie: In 2030 is Berlaar een doorgedreven duurzame gemeente die het goede voorbeeld stelt op het vlak van klimaatbestendigheid, lage uitstoot en een groen, zuiver openbaar domein.

PROSPERITY

2.3

Uitdagingen op het vlak van PROSPERITY - WELVAART



De cluster 'prosperity' richt zich op het creëren van inclusieve economische groei en welvaart voor iedereen. Dat omvat onder meer het bevorderen van werk, het verminderen van ongelijkheid, het bevorderen van duurzame gemeenschappen en het stimuleren van innovatie en infrastructuur.

Onderstaande SDG's passen onder het thema 'prosperity':

- SDG 7: Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare en duurzame energie voor iedereen.
- SDG 8: Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen
- SDG 9: Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie
- SDG 10: Dring ongelijkheid in en tussen landen terug
- SDG 11: Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam

In dit luik verwerkten we de relevante informatie uit de regionale oefening en amendeerden we die met onze lokale gegevens en cijfers (macroniveau), integreerden we de bevindingen uit de burgerbevraging en de burgerbabbel (mesoniveau) en vulden we aan met de interne missie-visie-oefening. Op microniveau namen we ook de resultaten op van de bilaterale op-de-koffiegesprekken die de algemeen directeur in het najaar van 2023 met alle medewerkers individueel hield en van de interne welzijnsbevraging die in de loop van januari 2024 afgenomen werd.

2.3.1 Macroniveau

Uitdagingen op het vlak van personeel

Het personeelstekort in de opvanginitiatieven voor kinderen vormt een probleem. Dat leidt tot een grote druk op de aanwezige begeleiders, die niet gecompenseerd wordt door een aantrekkelijk loon.

Op 29 januari 2024 stonden er maar liefst 24 vacatures open in een straal van 2 kilometer rond Berlaar (VDAB). In 2022 werden er 3 vacatures open verklaard. Hierop reageerden respectievelijk 3, 0 en 2 sollicitanten. In 2023 stond de vacature continu open. Op die manier konden er 6 kandidaten starten, van wie er 1 intussen reeds gestopt is.

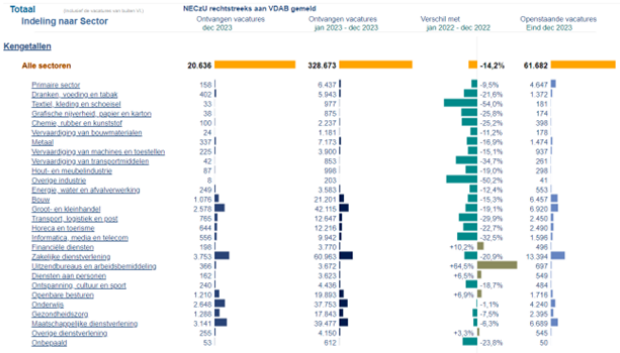
VVSG lanceerde 9 voorstellen om de personeelscrisis op te lossen. De gemeentelijke BKO Roefels zet in op voorstel 1 door een opleiding op de werkvloer. Op die manier wordt er telkens geëvalueerd of het mogelijk is om een kandidaat zonder het geschikte diploma aan te nemen én te begeleiden naar een certificaat. Daarnaast is de BKO ook aan de slag met voorstel 4 door op zoek te gaan naar begeleiders die zowel op school als in de opvang kunnen werken. Voorstel 5 krijgt concrete invulling door het uurrooster zo goed mogelijk aan te passen om de werkdruk te verlagen. Als extraatje krijgen alle kindbegeleiders in Berlaar een bedankingsavond aangeboden als blijk van waardering.



Bron: VVSG

Er is een duidelijke war for talent aan de gang, waardoor het invullen van vacatures steeds moeilijker wordt.

Vacatures kwaliteitsvol invullen is dé uitdaging bij uitstek. Medewerkers tonen minder loyaliteit ten opzichte van hun werkgever. Ze ontvangen bovendien aantrekkelijke aanbiedingen van andere partijen, wat resulteert in een snellere doorstroming en een hogere mobiliteitsgraad. Het concurreren met de privésector is niet eenvoudig, wegens extralegale voordelen als bedrijfswagens die niet op dezelfde wijze kunnen worden aangeboden.



Bron: ARVASTAT

De algemeen dalende trend in de openstaande vacatures van 2022 en 2023 trekt zich niet door in de sector 'openbare besturen'. Daar kan zelfs een stijging van 6,9% worden vastgesteld met een ruim aantal openstaande functies.

Jobmobiliteitsgraad (België en gewesten, 2017-2018 tot 2021-2022)

Jobmobiliteitsgraad naar leeftijd, geslacht, onderwijsniveau en geboorteland.

Filters

Regio	Geslacht	Onderwijsniveau
Vlaams Gewest	Mannen en vrouwen	Totaal

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
20-64 jaar	5,2	6,1	6,0	7,5	8,7
20-29 jaar	11,4	13,0	12,4	14,9	17,8
30-39 jaar	5,7	8,1	6,4	10,7	11,6
40-54 jaar	4,0	4,0	4,5	5,1	6,0
55-64 jaar	0,9	1,4	2,2	1,9	2,3

Bron: Steunpuntnetwerk

Uitdagingen op het vlak van lokale economie

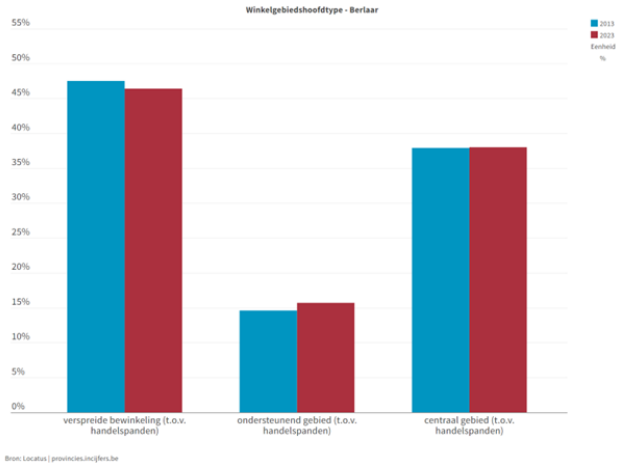
Handelspanden naar de kern trekken blijft een uitdaging. Een aantrekkelijke handelskern brengt leven in de gemeente en versterkt de veerkracht.

In 2023 telde Berlaar 166 handelspanden. Ten opzichte van 2013 betekent dat een daling met 16,2% tegenover 7,4% in de provincie Antwerpen. Qua winkelvloeroppervlakte bedraagt de daling in Berlaar 30,3% tegenover 4,3% in de provincie Antwerpen.

Een aantal handelspanden staan leeg; in 2023 was dat 6,6% in Berlaar (in 2013 was dat 6,1%) en 10,7% in de provincie Antwerpen. Tussen 2018 en 2022 is het aantal Belgische webwinkels meer dan verdubbeld.



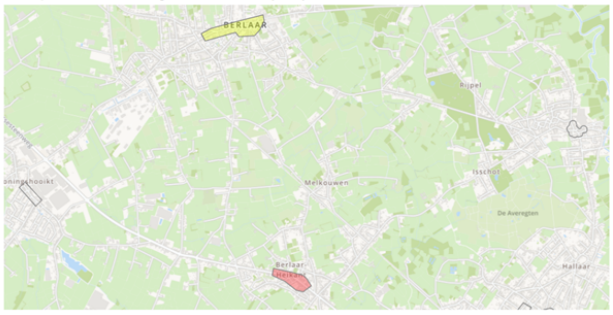
Bron: Locatus



Bron: Locatus

Het blijft moeilijk om de handel naar de kernen te trekken. Bovenstaande grafiek toont dat aan. Het centraal gebied wijst naar de gele zone in onderstaande kaart, ondersteunend gebied wijst naar de rode zone. Verspreide bewinkeling is alles daarbuiten. Uit de grafiek blijkt dat 46% van de handelspanden zich buiten de kernen van Berlaar bevindt.

Kaart 4 | Kaart met de winkelgebieden in Berlaar (2023)



Bron: Provincie in Cijfers

Aantrekkelijke en levendige handelskernen brengen leven in gemeente. De kern is de ideale plek om handels-, woon- en zelfs bepaalde nijverheidsfuncties te verweven om zo de veerkracht te versterken en de druk op de ruimte van de gemeente te beperken.

Uitdagingen op het vlak van wonen

Door de renovatieverplichting moeten kopers hun woning renoveren binnen de 5 jaar na aankoop. Dat moet leiden tot een hogere graad van energiezuinigheid. Aan de keerzijde van de medaille bevinden zich mensen met beperktere middelen die hierdoor minder mogelijkheden hebben om een eigen woning aan te kopen.

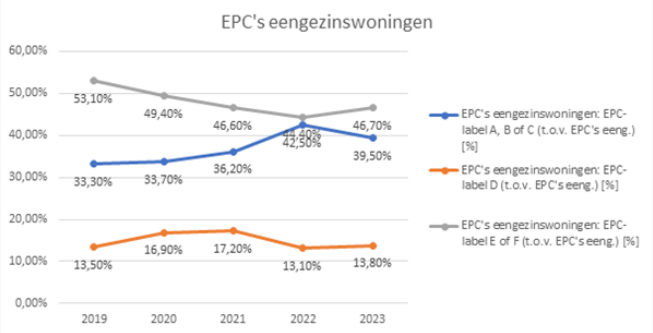
Berlaar presteert niet zo goed op het vlak van het energieprestatiecertificaat (EPC). Nochtans zijn de woningprijzen er hoger dan het gemiddelde. De periode 2019-2022 kende een stijging met 23%, waardoor de prijzen 10% boven het Vlaamse gemiddelde liggen. Daarbij was de verkoopprijs voor een woning met EPC A in 2023 liefst 17,1% hoger dan voor een woning met dezelfde ruimtelijke kenmerken en perceeloppervlakte met EPC D. Een gelijksoortige woning met F-label raakte voor 11,7% minder verkocht dan de woning met een D-label *(bron: Era Barometer)*.

Vlaanderen heeft als langetermijndoelstelling om tegen 2050 alle woningen energiezuinig te maken. Dat betekent concreet dat elke woning minstens label A moet behalen, wat overeenkomt met een EPC-score van minder dan 100. Vanaf 2023 geldt er voor nieuwe eigenaars van woningen met een slechte energieprestatie (= label E of F) een

renovatieverplichting tot minimaal label D en deze vereiste wordt geleidelijk strenger vanaf 2028.

Woningen die te koop worden aangeboden, moeten verplicht een EPC-attest van maximaal 10 jaar hebben. De afgelopen 5 jaar heeft gemiddeld 48% procent van die woningen een label E of F, wat een verplichte renovatie binnen de 5 jaar na verkoop impliceert.

Kopers met een beperkter budget die door de lagere verkoopprijs van huizen met een minder goed label de kans zien om een eigen woning te verwerven, worden door die renovatieverplichting beperkt in hun mogelijkheden.

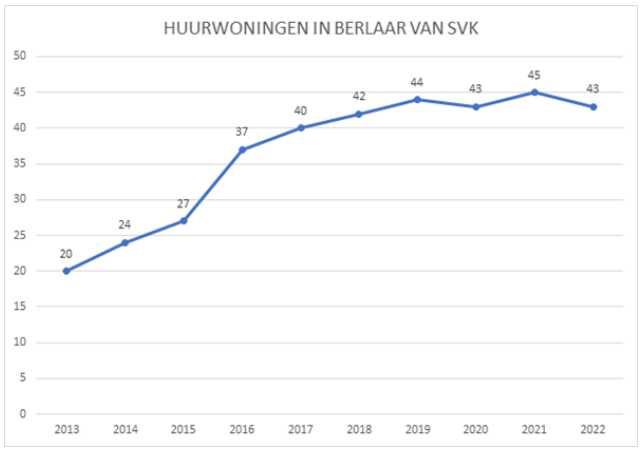


Bron: Vlaamse Energie- en Klimaatagentschap

Het aantal sociale huurwoningen behouden of verhogen en de toewijzingen opvolgen vormt een uitdaging, maar is noodzakelijk voor inwoners met een beperkter inkomen.

Het recente toewijzingsreglement zorgt momenteel voor verwarring in de context van de versnelde toewijzing. In dat systeem kan 20% van de toewijzingen plaatsvinden via versnelde toewijzing, waarbij delen van het vroegere SVK-puntensysteem behouden blijven. Het is echter onduidelijk op hoeveel plaatsen elk bestuur recht heeft en hoe de verdeling in de nieuwgevormde regio vorm zal krijgen.

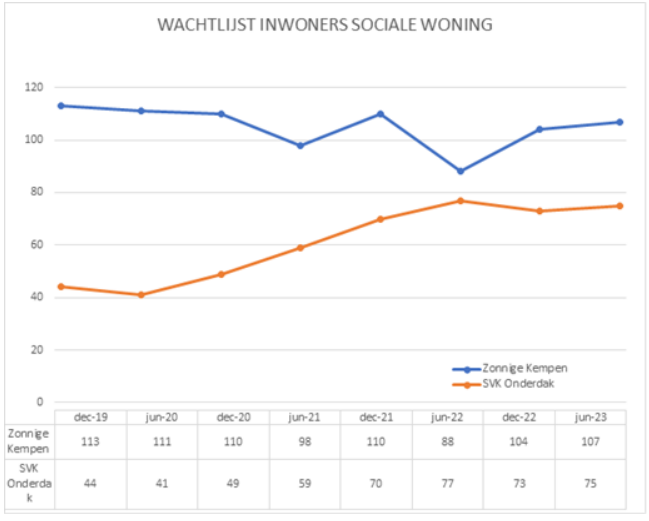
Private verhuurders kunnen hun woning ook laten verhuren door de woonmaatschappij. Ze moeten echter steeds meer voldoen aan minimale woningkwaliteitsnormen. In combinatie met de verplichte aansluitduur, stilzwijgende verlenging en gebrek aan inspraak bij het selecteren van de huurder leidt dat tot minder aanbod vanuit de private markt.



Bron: Wonen in Vlaanderen

De opvang en huisvesting van de inwoners van het asielcentrum in de gemeente bemoeilijkt andere woonproblematieken waarvoor het aanbod nu al onvoldoende is. Als kleine gemeente kan Berlaar minder rekenen op lokaal aanwezige voorzieningen.

Sinds 2022 heeft Berlaar een opvangcentrum voor asielzoekers. Dat heeft zijn weerslag op verschillende domeinen, zoals onderwijs, kinderopvang, werk en woongelegenheid. Ook vluchtelingen met het statuut van tijdelijk ontheemde worden talrijk opgevangen binnen gastgezinnen in Berlaar. Dat vergroot de reeds bestaande woonproblematiek aanzienlijk.



	dec-19	jun-20	dec-20	jun-21	dec-21	jun-22	dec-22	jun-23
Zonnige Kempen	113	111	110	98	110	88	104	107
SVK Onderdak	44	41	49	59	70	77	73	75

Bron: Kengetallen Berlaar

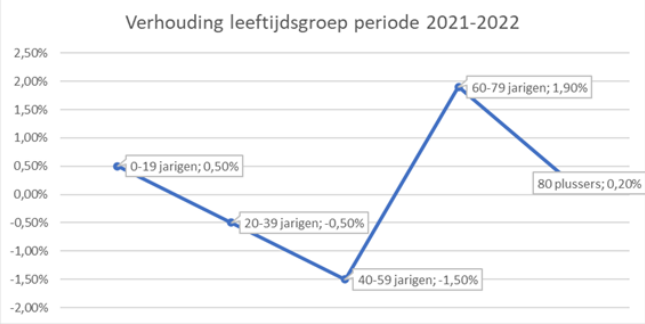
Uitdagingen op het vlak van publieke ruimte

De demografische evolutie in Berlaar zet de beschikbare ruimte onder een grotere druk.

Het aantal inwoners in Berlaar is gestegen met 4% in de periode van 2019 tot 2022. Dat zet de ruimte onder druk. Het is een uitdaging om te voldoen aan de uiteenlopende behoeften van een groeiende bevolking met overwegend kleine huishoudens en aandacht te hebben voor de maatschappelijke diversiteit.



Bron: Gemeente- en Stadsmonitor



Bron: Gemeente- en Stadsmonitor

De publieke ruimte is vaak nog ingericht voor de optimale bereikbaarheid met de auto. De focus op autoverkeer bemoeilijkt de overgang naar andere vervoersmiddelen.

Autoluwe zones vergroten de belevingswaarde in de dorpskern, omdat mensen er langer vertoeven en makkelijker verleid worden door het aanbod van winkels en horeca. Daar heeft de lokale economie baat bij. Voor het functioneren van de handelszaken in de kern blijft een zekere mate van autobereikbaarheid nodig. Stedelijke scenario's zoals de combinatie van randparking met 'last-mile'-oplossingen als shuttlebussen blijken op schaal van een gemeente moeilijk te implementeren. Het centraliseren van parkeerplaatsen in de kernen lijkt hierin een oplossing. Daarom opteerde Berlaar voor de aanleg van centrumparkings en randparkings, waardoor de parkeercapaciteit zelfs toegenomen is. Ondanks dat gegeven vrezen lokale handelaars dat het beperken van de auto-vrijheid de doodsteek zou kunnen betekenen voor de plaatselijke economie, waardoor de herinrichting van de dorpskern een moeizaam verhaal blijft.

Voor klimaatadaptatie of het bevorderen van alternatieve vervoerswijzen is er echter ruimte nodig. Berlaar zet zich actief in voor vernieuwingen in het vervoer, hoewel dit voor een landelijke, meer afgelegen gemeente niet altijd even praktisch is. Het uitrollen van deelfietsen in Berlaar blijkt bijvoorbeeld lastiger dan in een stadscentrum zoals Lier, vanwege verschillende factoren zoals treinfrequentie en werkgelegenheid.

De Mobiscore evalueert de nabijheid van Berlaar tot voorzieningen zoals winkels, scholen, stations en haltes voor bus en tram. Daarnaast berekent ze de milieu-impact van verwachte verplaatsingen. De Mobiscore voor Berlaar is 7,3, voor Lier bedraagt die 8,6. De score voor Berlaar is moeilijk in stijgende lijn te krijgen, deels vanwege het openbaar vervoer, waarop het bestuur geen directe invloed heeft, en deels vanwege de moeilijkheid om deelmobiliteit naar grootschalige voorzieningen uit te rollen. Dat maakt Berlaar tot een gemeente met een focus op autoverkeer, waardoor de overgang naar andere vervoersmiddelen moeizamer verloopt dan in een stad.

Een goede afstemming tussen verschillende sportbeoefenaars is noodzakelijk om de open ruimte optimaal te kunnen gebruiken in functie van de sport/beweging.

De groep ongebonden sporters die hun beweging in de vrije natuur willen beoefenen groeit. Dat zorgt soms voor conflicten in het gebruik van de openbare ruimte. Er dringt zich een goede afstemming op, aangezien er te weinig natuur is om loop- en fietsvriendelijke omlopen te maken.

Uitdagingen op het vlak van inclusie

Berlaar heeft geen clubs met een G-werking, maar sommige ervan staan open voor inclusie.

In Vlaanderen steeg het aantal G-sportclubs met 11% in 2021 ten opzichte van 2020. In de omliggende gemeenten zijn er wel clubs met een G-werking:

Lier: atletiek, kickboksen, omnisport, paardrijden, tennis
Nijlen: voetbal, volleybal
Herenthout: judo
Heist-op-den-Berg: atletiek, badminton, dansen, gymnastiek, paardrijden, tennis, voetbal, zwemmen

Uitdagingen op het vlak van communicatie

De digitale kloof is nog steeds een realiteit voor sommige doelgroepen. Het evenwicht tussen technologische vernieuwingen en een werkbare afhandeling van bepaalde zaken blijft soms precair.

Onze samenleving wordt steeds digitaler; verschillende aspecten van de gemeentelijke dienstverlening verlopen via online toepassingen. Voor een aantal inwoners blijft dat een grote drempel. De behoefte aan persoonlijk contact blijft bestaan, wat in Berlaar als landelijke gemeente een waardevolle eigenschap is.

Digitale toepassingen moeten vertrekken vanuit het standpunt van de gebruikers en bovendien rekening houden met hun capaciteiten. Via cursussen en gemakkelijke toegang tot materiaal streven we ernaar om die capaciteiten te verbeteren en de drempel te verlagen.

Het stroomlijnen van communicatie tussen overheden op verschillende niveaus vormt een aandachtspunt. De diversiteit aan platformen en communicatievormen kan de dienstverlening onoverzichtelijk maken.

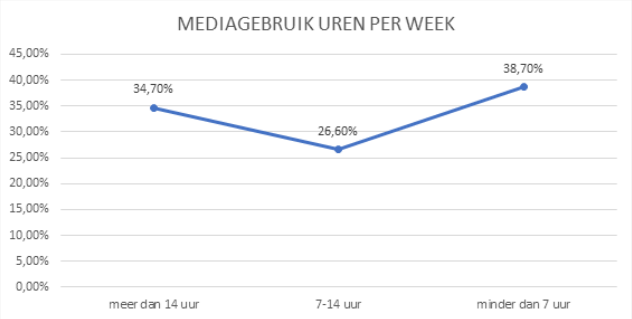
Zowel voor burgers als voor lokale bestuur vormt de overvloed aan digitale platformen in de hedendaagse communicatie met de overheid een uitdaging. Het is niet altijd duidelijk welk kanaal voor welke zaken ingezet moet worden. Dat maakt de dienstverlening onoverzichtelijk.

Een lokaal bestuur moet blijven inzetten op duidelijke communicatie, maar het is eveneens noodzakelijk om de communicatie op een hoger niveau te stroomlijnen.

Schermen zijn alomtegenwoordig. Vooral bij jongere doelgroepen vormt schermtijd een belangrijk onderdeel van hun tijdsbesteding.

Digitale bereikbaarheid anytime, anywhere, anyhow. Voor vele jongeren is dat de realiteit. Per leeftijdscategorie verschilt het gebruik van sociale media. De wereld via smartphone en tablet en niet langer via televisie of gedrukte media.

Het gaat veel sneller, maar het kan erg verslavend werken. Scholieren uit de secundaire scholen van Berlaar en Nijlen gaven in een enquête in 2022 aan dat ze ettelijke uren aan schermtijd spenderen.



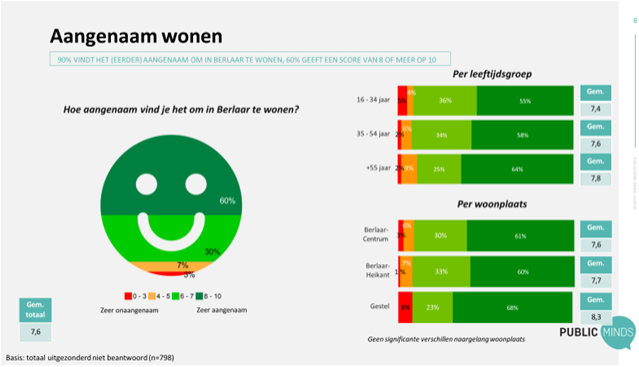
Bron: Leerlingenbevraging VAD 2022

2.3.2 Mesoniveau

De Berlaarse burgerbevraging

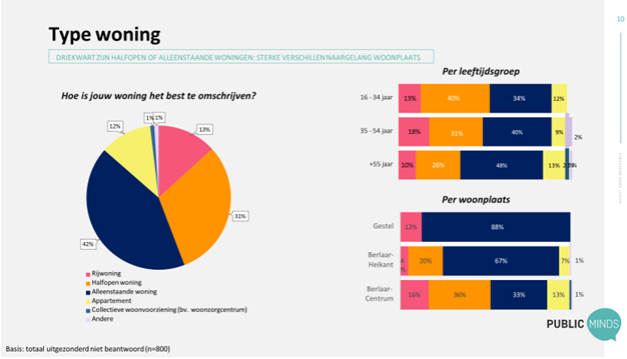
Resultaten in het segment Prosperity

- 60% van de respondenten beoordeelt wonen in Berlaar als zeer aangenaam en nog eens 30% als aangenaam – de precieze woonplaats geeft geen significante verschillen.



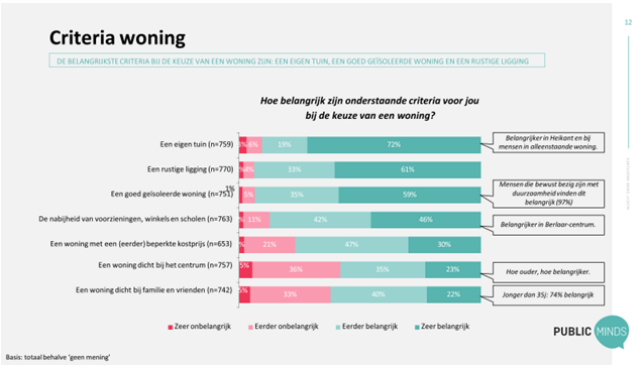
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 12% woont in een appartement, 13% in een rijwoning, 31% in een halfopen woning, 42% in een open woning – hier doen zich sterke verschillen voor naargelang de woonplaats, waarbij de open woning in Gestel en Heikant de overheersende woonvorm is, terwijl zich in het centrum meer diversificatie voordoet.



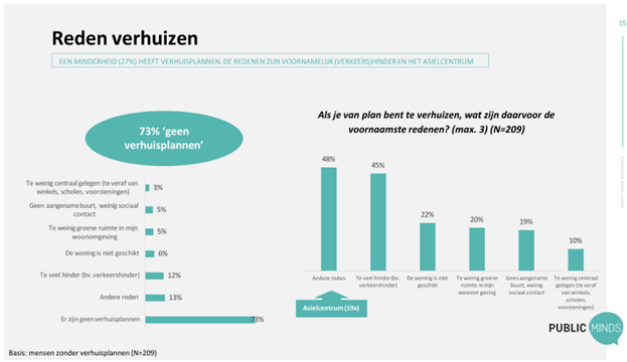
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Bij de keuze van een woning laten kopers zich vooral verleiden door een eigen tuin, een rustige ligging en een goede isolatie.



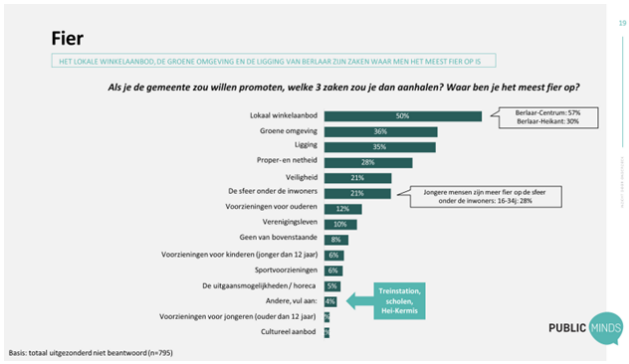
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 73% van de Berlaarnaren heeft geen verhuisplannen – de verhuislustigen geven als voornaamste redenen de (verkeers)hinder en 'andere reden' op, waarbij in de laatste categorie het asielcentrum relatief vaak wordt genoemd.



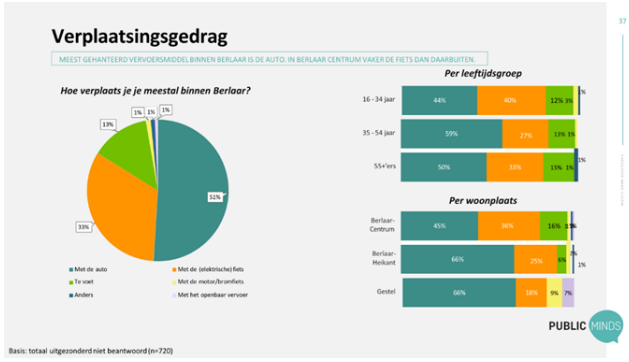
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De Berlaarnaar is het fierst op het lokale winkelaanbod, de groene omgeving en de ligging van de gemeente.



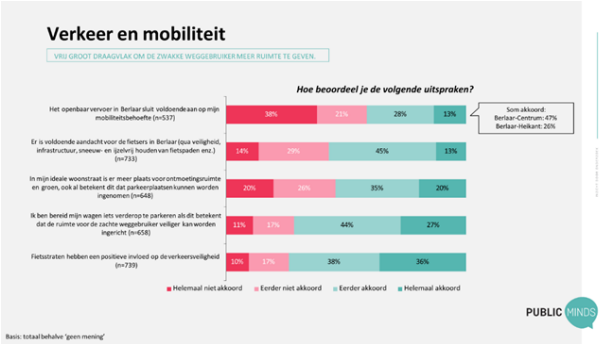
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De auto is koning in Berlaar, vooral in Gestel en Heikant, in het centrum springen inwoners ook vaker op de fiets – het grootste percentage aan autogebruikers situeert zich in de leeftijdsgroep 35-54 jaar, jonger en ouder maken meer gebruik van de fiets.



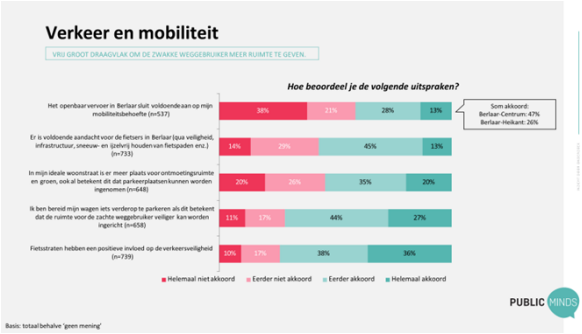
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Het openbaar vervoer in Berlaar krijgt een negatieve score, bijna 60% is van oordeel dat zijn mobiliteitsbehoefte niet wordt afgedekt.



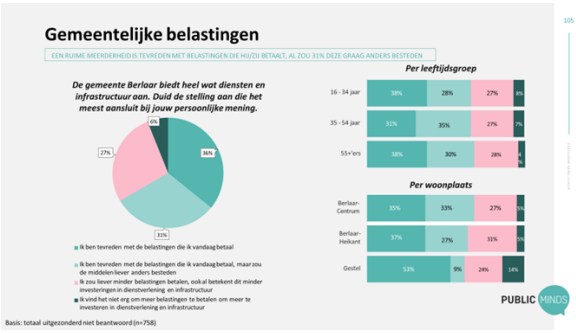
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Meer dan de helft van de respondenten is van oordeel dat er op het vlak van veiligheid en infrastructuur voldoende aandacht aan de fietsers wordt geschonken; meer dan de helft van de respondenten is bereid om parkeerplaats op te offeren voor meer ontmoetingsruimte en groen; meer dan 70% van de Berlaarnaren gaat akkoord om de auto iets verderop te parkeren in ruil voor een veiliger inrichting van de ruimte voor de zwakke weggebruiker; meer dan 70% van de Berlaarnaren vindt dat fietsstraten een positieve invloed hebben op de verkeersveiligheid.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Een verrassende vaststelling is het feit dat een (ruime) meerderheid van de Berlaarnaren tevreden zijn over de belastingen die ze betalen. 31% geeft daarbij wel aan dat ze de middelen anders zouden willen besteden.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

De Berlaarse burgerbabbel

Prioriteiten in het segment Prosperity

Het burgerpanel verbaast zich over het hoge percentage aan autoverplaatsingen, zeker binnen het centrum van Berlaar. Daarnaast trekt ook de hoge score voor veiligheid en infrastructuur voor fietsers de aandacht, aangezien bepaalde straten heel smalle fietspaden hebben, evenals de mening van 70% van de respondenten dat fietsstraten de verkeersveiligheid positief beïnvloeden. De negatieve score voor het aanbod aan openbaar vervoer ligt binnen de verwachtingen, ondanks het feit dat Berlaar 2 stations heeft.

De werkgroep schuift 8 prioriteiten naar voor:

- Duidelijkheid creëren rond camerabeleid: bezorgdheden rond privacy ANPR-camera's onderzoeken, trajectcontroles liefst afvoeren, zonesnelheden beter aangeven en herhalen
- Dienstregeling en lijnen openbaar vervoer verbeteren
- Fietspaden beter onderhouden in combinatie met tijdig/anders maaien
- Rol van de politie optimaliseren: verkeer regelen, hogere zichtbaarheid/bereikbaarheid in de wijk creëren (wijkagent in de schijnwerper zetten)
- Beter nadenken over een integrale veilige verkeersinfrastructuur voor alle weggebruikers
- Circulatieplan invoeren: parkeerverbod voorzien op invalswegen en sluipwegen, doorgaand verkeer analyseren, fietsroutes doorheen het dorp creëren
- Aantal autoverplaatsingen naar beneden krijgen – ook burgers kunnen hun steentje bijdragen door vaker de fiets te nemen
- Communicatie over wegenwerken verbeteren – toezicht op signalisatie vergunningen en werken aanscherpen

2.3.3 Microniveau

Missie en visie voor het segment Prosperity

Kernwoorden missie

Betrokkenheid
Dienstverlenend
Rolmodel
Dicht bij de burger
Toegankelijk
Bereikbaar voor alle doelgroepen
Duurzaamheid
Inclusief
Veiligheid
Landelijk karakter bewaren
Levenskwaliteit verbeteren
Inclusieve economische groei
Minder armoede

Slagzin missie



Missie en visie voor het segment Prosperity

Kernwoorden visie

Betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting
Beleidsplan veilig fietsen
Onderbescherming tegengaan
Sociale rechtvaardigheid booste
Educatieve kansen voor iedereε
Lokaal marktgebeuren en handelaars promoten
Gemeenschapsbetrokkenheid
Ondernemerschap stimuleren
Sterkere lokale economie
Kinderopvang voor elke ouder

Slagzin visie



Samenvatting

Prosperity-Missie: Berlaar is zich bewust van haar functie als inclusief rolmodel, bereikbaar en toegankelijk voor alle doelgroepen. Ze vormt een betrokken organisatie, die dicht bij de burger staat en die dienstverlening op de 1ste plaats zet.

Prosperity-Visie: In 2030 is Berlaar een gemeente waarin iedereen aan bod komt: sociale rechtvaardigheid, veiligheid, betaalbare huisvesting, toegankelijke kinderopvang, kwaliteitsvolle educatie en een sterke lokale economie vormen belangrijke hoekstenen van de plaatselijke samenleving.

Op-de-koffie

Na grondige analyse van de 116 gevoerde gesprekken tussen algemeen directeur en medewerkers blijken bepaalde thema's of antwoorden frequent terug te komen.

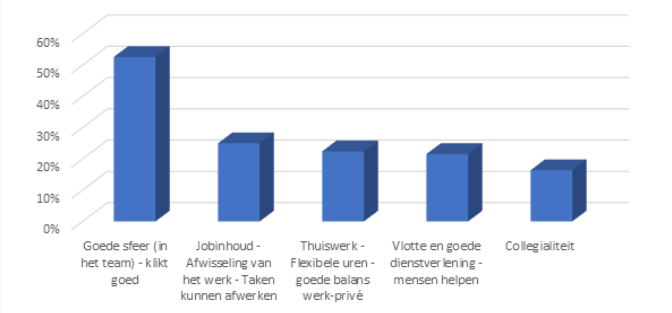
Qua tevredenheid en werkgeluk staan teamgeest en een goede sfeer in de eigen dienst met stip bovenaan. Het klikt goed tussen de collega's onderling en dat is voor meer dan 50% van de medewerkers 1 van de voornaamste redenen waarom ze zich gelukkig voelen op hun werk.

Een 2de vaak voorkomende factor die aan de basis ligt van tevredenheid is de jobinhoud. 25% van de medewerkers benoemt expliciet zich goed te voelen bij (de afwisseling in) hun taken. In staat zijn om de taken tijdig en kwalitatief te voltooien, creëert werkgeluk.

Het plaats- en tijdsonafhankelijk werken is goed voor een 3de plaats. De flexibiliteit die de Berlaarse medewerkers krijgen in het bepalen waar en wanneer ze werken, geeft hun een optimale afstemming tussen werk en privéleven. Dat draagt ruimschoots bij tot hun werkgeluk.

Een vlotte externe en interne dienstverlening en mensen daadwerkelijk kunnen helpen vormen belangrijke motivatoren en zorgen voor een positief gevoel. Civil servant zijn is in Berlaar geen leeg begrip.

De collegialiteit over de hele organisatie, afdelingen en diensten heen sluit de top 5 van tevredenheid en werkgeluk af. Voor 16% van de medewerkers geeft de grote collegialiteit net die extra boost om met een geluksgevoel aan de slag te gaan.

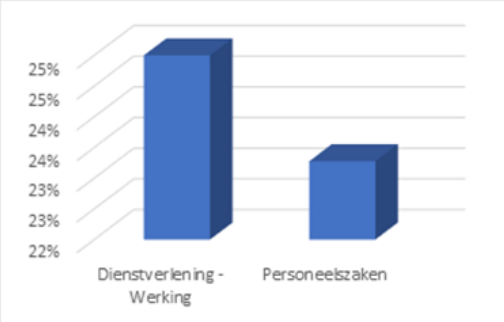


Bron: Op-de-koffie sessies

Op de 2de vraag over suggesties tot optimalisering of oplossen van pijnpunten zijn de antwoorden veel diverser, omdat de meeste medewerkers vertrekken vanuit hun persoonlijke situatie en noden. Daardoor is het minder relevant om algemene conclusies te trekken op het vlak van organisatiestructuur of –cultuur.

In de veelheid van antwoorden komen 2 thema's bovendrijven. Ten 1ste wordt het belang van een goede interne communicatie onderstreept: bij (grote) veranderingen, bij beslissingen vanuit het managementteam, bij impact op het werk, … Een snelle, correcte communicatie creëert duidelijkheid, neemt ongerustheid weg, voorkomt onnodige stress, zorgt voor een groter draagvlak. Ook individuele communicatie met medewerkers staat hoog op de verlanglijst. 25% van de collega's geeft aan dat face-to-face-gesprekken, persoonlijke contacten, duidelijkheid over het takenpakket en over verwachtingen, heldere spelregels, … voor hen uiterst belangrijk zijn.

Een 2de terugkomende thematiek betreft de aanwezigheid van E-functies in de organisatie. In diensten waar D- en E-profielen zij aan zij werken, is er weinig onderscheid te merken op het vlak van takenpakketten en verantwoordelijkheden. Maar het financiële plaatje is uiteraard gunstiger naarmate de inschaling stijgt. Dat geeft wel eens aanleiding tot onenigheid en interne wrijvingen. Het is belangrijk dat alle medewerkers waardering en respect krijgen. Iedere collega vormt een radertje dat onmisbaar is in het geheel van de Berlaarse werking.



Bron: Op-de-koffie sessies

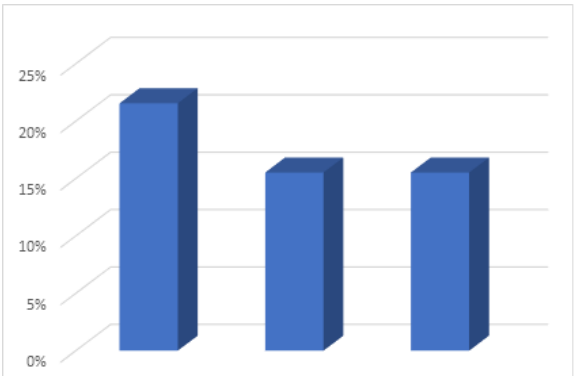
Wanneer een toverstok magisch in het rond zwaait, ontstaan soms de gekste ideeën en wordt er volop out-of-the-box gedacht. Ook in de respons op de 3de vraag vallen de variatie en de persoonlijke invulling op, maar toch tekenen zich 3 weerkerende onderwerpen af.

De 1ste tendens bevindt zich in het segment van welzijn en verbinding. Medewerkers (20%) geeft aan dat ze de collega's van andere diensten beter willen leren kennen, bijvoorbeeld aan de hand van jobswitch-dagen. Ze kijken uit naar initiatieven die de afstand tussen medewerkers verkleinen en het begrip voor elkaar verhogen. Verbondenheid en collegialiteit moeten minimaal behouden en waar mogelijk nog verder verdiept worden. Daarbij worden zaken als meer respect, meer verdraagzaamheid, meer positivisme en meer begrip benoemd als essentiële elementen in de organisatie, tussen collega's onderling, tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen bestuur en diensten.

Een 2de topic betreft een bundel van personeelsgerelateerde onderwerpen. Zo valt de onzekerheid over een aantal functies die momenteel tijdelijk worden ingevuld op. Tegelijk is er de vaststelling dat een lokaal bestuur in belangrijk mate te kampen krijgt met toenemende taken en werklast, waardoor er een ruimere expertise nodig is. Om de huidige dienstverlening en continuïteit te waarborgen, is het nodig om de tijdelijke functies om te zetten naar contracten van onbepaalde duur. Daarnaast wordt meermaals aangehaald dat een gelijkwaardige verloning hoog op de agenda staat. Ten opzichte van de privémarkt zijn de lonen in de publieke sector onvoldoende concurrentieel. Ten slotte blijft het verschil tussen statutaire en contractuele tewerkstelling een doorn in het oog van velen; er zijn nog steeds een aantal significante verschillen (ziekteregeling, pensioen, …), wat als oneerlijk wordt ervaren.

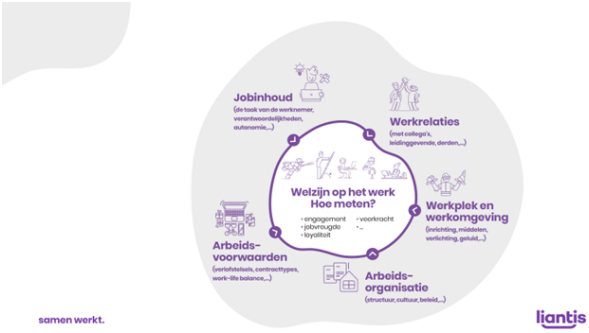
Als 3de thema wordt de gemeentelijke infrastructuur door 16% van de medewerkers aangestipt. Het grootste struikelblok vormt het huidige gemeentehuis. Dat voldoet niet langer aan de eisen van een moderne, digitale, laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening. Er is eveneens nood aan aangepaste vergaderlokalen, spreekruimtes, een plekje om bepaalde doelgroepen ongedwongen

te ontvangen. Ook de fietsenstalling is niet voldoende uitgerust voor de 'fietsende' medewerkers. Tot slot wordt de nood aangekaart om verschillende gemeentelijke gebouwen en voertuigen te verduurzamen.



Bron: Op-de-koffie sessies

Welzijnsbevraging

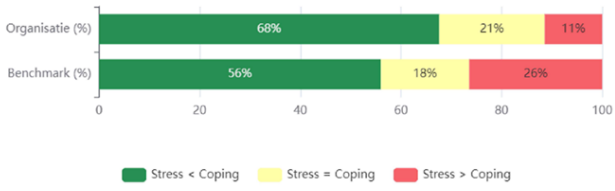


Sterke punten

A. Welzijnsindicatoren

Stress

4/5 van de bevraagden geeft aan over voldoende strategieën te beschikken om om te gaan met de stress waarmee ze in hun werk worden geconfronteerd. Slechts 1/2 van de bevraagden doet beroep op collega's wanneer ze stress ervaren.

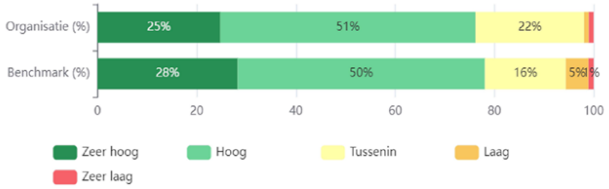


Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

De meeste stress wordt gelinkt aan arbeidsinhoud (37%), contacten met derden (32%) en de arbeidsorganisatie (27%).

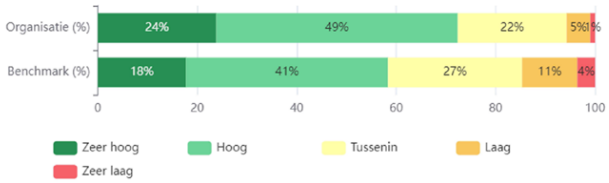
Werkplezier

Meer dan 80% van de medewerkers geeft aan (veel) plezier te halen uit het werk.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

Bijna 3/4 van de medewerkers is enthousiast over de organisatie én/of is fier om voor de organisatie te werken.

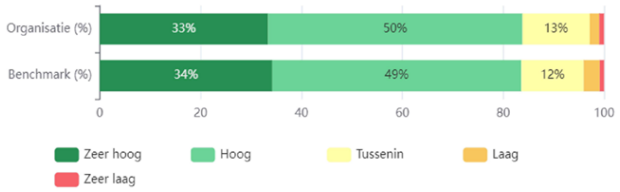


Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

B. Jobinhoud

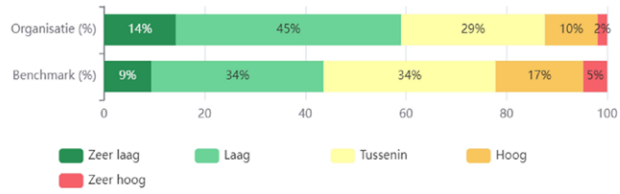
Rolduidelijkheid

83% van de medewerkers ervaart een (heel) sterke mate van rolduidelijkheid. Slechts 5% geeft aan dat niet alle taken duidelijk zijn.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

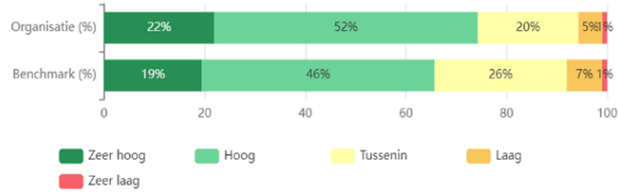
Voor de meerderheid is er weinig sprake van rolconflicten. Medewerkers weten waaruit hun takenpakket bestaat. Slechts 1/8ste geeft aan regelmatig op rolconflicten te stoten. Dat heeft dan vooral te maken met tegengestelde verwachtingen.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

Autonomie

Bijna 3/4 van de medewerkers ervaart in eerder sterke mate autonomie. Uit onderzoek blijkt dat een belangrijke buffer tegen tal van stressoren.

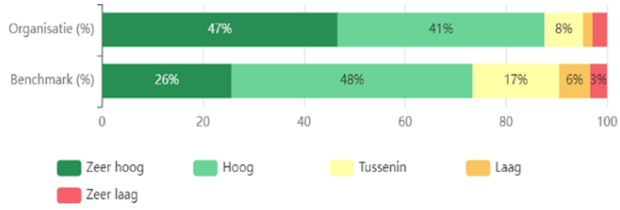


Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

C. Arbeidsrelaties

Met de collega's

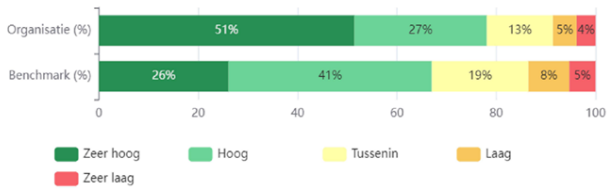
Medewerkers ondersteunen en vertrouwen elkaar. Via voldoende overlegmomenten proberen ze elkaar zo goed mogelijk te ondersteunen. Liefst 88% is uitgesproken tevreden over de werkrelaties met de collega's.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

Met de directe leidinggevenden

Het merendeel (78%) van de medewerkers is (heel) tevreden over de werkrelatie met de directe leidinggevende(n). Directe leidinggevenden vormen de brug tussen management en medewerkers. Deze mooie score vormt een troef om in te zetten bij het opstarten van eventuele actieplannen.

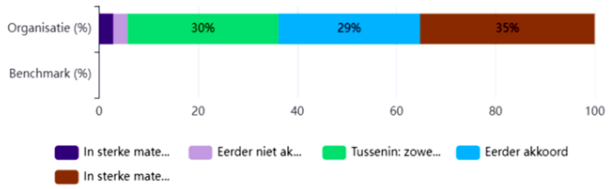


Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

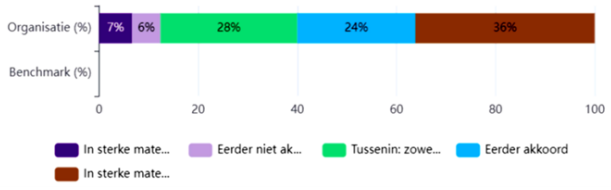
De relatie met het college van burgemeester en schepenen wordt als eerder neutraal tot positief beoordeeld. Dezelfde tendens doet zich voor op het vlak van waardering van het werk door de politiek verantwoordelijken.

D. Arbeidsvoorwaarden

Zowel tijds- als plaatsonafhankelijk werken wordt door de meerderheid van de medewerkers als een meerwaarde beschouwd.

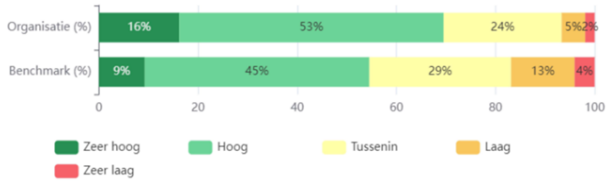


Tijdsonafhankelijk werken
Bron: Welzijnsbevraging - Liantis



Plaatsonafhankelijk werken
Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

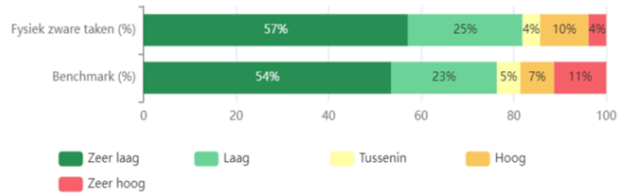
Globaal genomen zijn de Berlaarse medewerkers tevreden over de arbeidsvoorwaarden.



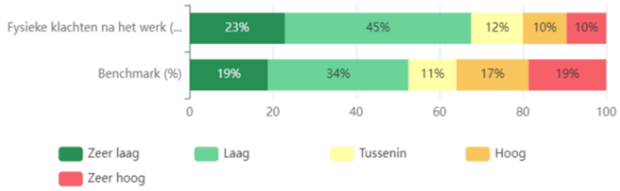
Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

E. Arbeidsomstandigheden

Er worden weinig arbeidsrisico's gerapporteerd. Slechts 1/5 van de medewerkers vermeldt fysieke klachten na het werk. Daarnaast geeft ook 15% aan dat er fysiek zware taken zijn.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

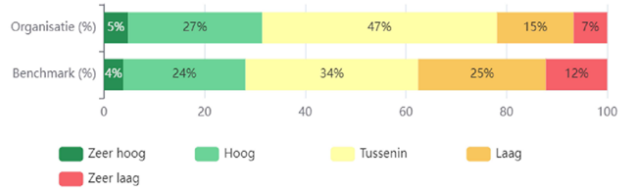


Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

Werkpunten

A. Communicatie

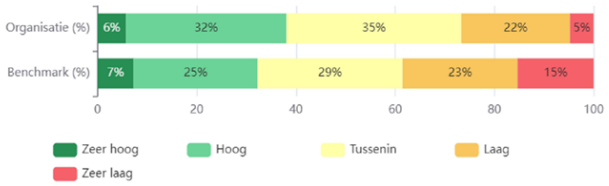
Communicatie vormt een aandachtspunt. 32% van de medewerkers geeft aan tevreden te zijn, voor 22% moet het beter. Het merendeel (47%) zit er ergens tussenin.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

B. Betrokkenheid management

Voor 27% staat het management te ver af van hun dagdagelijkse werk, voor 38% van de medewerkers is de betrokkenheid dan weer (zeer) hoog. Positief is wel dat meer dan de helft van bevraagden aangeeft dat het goed zit op het vlak van wederzijds vertrouwen.



Bron: Welzijnsbevraging - Liantis

C. Discriminatie en grensoverschrijdend gedrag

Verspreid over de organisatie worden er meldingen gedaan van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag, zowel intern als door derden. Aangezien het bestuur op dat vlak een policy van nultolerantie hanteert, wordt hiervoor een duidelijk actieplan opgesteld.

Actieplannen

A. Communicatie

In de waan van de dag en te midden van alle organisatorische wijzigingen en optimalisaties wordt een proactieve interne communicatie op maat van alle medewerkers wel eens uit het oog verloren. Het feit dat een kleine organisatie niet beschikt over een specifieke dienst of medewerker(s) voor interne communicatie maakt de zaken er niet eenvoudiger op.

Berlaar is een ambitieuze administratie die veel inspanningen doet om haar medewerkers een vooruitstrevend werkkader aan te bieden, maar die er eveneens voor moet zorgen dat iedereen minimaal tijdig geïnformeerd wordt en zich betrokken en gehoord voelt.

Het managementteam speelt intussen actief in op de communicatiebehoefte door onmiddellijk na de wekelijkse zitting een kort verslag op het intranet te publiceren. Daarnaast zal de nieuwe tool voor projectmanagement een hulpmiddel zijn om op regelmatige basis intern terug te koppelen over belangrijke initiatieven en mijlpalen.

B. Betrokkenheid management

Naar aanleiding van onze deelname aan Baanbrekende Werkgever startten we in 2023

een bijzonder traject met alle leidinggevenden van Berlaar. Er werd intensief gewerkt rond welzijnscompetenties, motiveren, vitaliteit, mensgerichte manieren van leidinggeven en het installeren van een positieve feedback-cultuur.

Een en ander moet resulteren in een nieuwe visie op en implementatie van hedendaagse leiderschapsstijlen met aandacht voor intergenerationeel samenwerken en de implicaties daarvan. We trekken die inspanningen door in 2024 en volgende jaren, waardoor de leidinggevenden op een positieve en continue manier de vinger aan de pols kunnen houden en de gepercipieerde kloof tussen de werkvloer en het management kunnen verkleinen.

C. Discriminatie en grensoverschrijdend gedrag

We zetten in 2024 3 sporen uit. Enerzijds voorzien we een campagne die de rol van interne en externe vertrouwenspersonen duidelijk in de verf zet, zodat alle medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen voor een luisterend oor en voor eventuele procedures. Daarnaast werken we een goed gedocumenteerd draaiboek grensoverschrijdend gedrag uit, dat we uitrollen over alle diensten van gemeente en OCMW.

Aan de preventieve kant zetten we in op een doorgedreven sensibilisering van alle Berlaarse medewerkers op het vlak van grensoverschrijdend gedrag, vanuit de rol van actor, van slachtoffer en van omstaander. We versterken de weerbaarheid van onze medewerkers door hen strategieën mee te geven waarop ze kunnen terugvallen wanneer ze geconfronteerd worden met dergelijke situaties.


PEACE
BRANDWEER

2.4

Uitdagingen op het vlak van PEACE - VREDE



De cluster 'peace' richt zich op het bevorderen van vreedzame, inclusieve samenlevingen. Dat vormt de basisvoorwaarde om aan andere doelstellingen te kunnen werken. Deze cluster omvat ook doelen als 'sterke publieke diensten' en 'goed bestuur', waardoor er een sterke band is met lokale overheden.

Onderstaande SDG past onder het thema 'peace':

- SDG 16: Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en creëer op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en open instellingen.

In dit luik verwerkten we de relevante informatie uit de regionale oefening en amendeerden we die met onze lokale gegevens en cijfers (macroniveau), integreerden we de bevindingen uit de burgerbevraging, de burgerbabbel en de klantentevredenheidsonderzoeken(mesoniveau) en vulden we aan met de interne missie-visie-oefening. Op microniveau namen we ook de resultaten op van de interne screenings met betrekking tot het waardenkader en de organisatiestructuur (7S) en van de rapporten over organisatiebeheersing.

2.4.1 Macroniveau

Uitdagingen op het vlak van financiën

Exploitatie-uitgaven stijgen aan een razendsnel tempo, de exploitatie-ontvangsten volgen veel minder snel.

De exploitatie-ontvangsten bevinden zich momenteel op het hoogste niveau en de eigen invloed op deze inkomsten is beperkt. De opcentiemen op de onroerende voorheffing en de aanvullende personenbelasting zijn al aanzienlijk. Het vooruitzicht op stijgingen van de bijdrage uit het gemeentefonds is beperkt en de mogelijkheden om extra belastingen of retributies op te leggen zijn uitgeput. Omdat de exploitatie-uitgaven gestaag stijgen, terwijl de groei van de exploitatie-ontvangsten beperkt is, resulteert dat in afnemende budgettaire ruimte.

Qua aanvullende belasting hanteert Berlaar momenteel een tarief van 7,8%, wat hoger ligt dan het gemiddelde in het Vlaams gewest (7,2%). De opcentiemen op de onroerende voorheffing liggen in het Vlaams gewest gemiddeld op 897, terwijl in Berlaar een tarief van 1.165 opcentiemen geldt.

De kosten van goederen en diensten zijn stevig gestegen in vergelijking met 2021, evenals de bezoldigingen. Ook de groei van de andere operationele uitgaven is groot, maar aangezien het om een kleiner bedrag gaat, betreft dit geen significante stijging. De individuele hulpverlening vanuit het OCMW kent eveneens een markante stijging.

	2019	2020	Groei 2020	2021	Groei 2021	2022	Groei 2022
Goederen en diensten	4.119.422	4.005.929	-3%	3.993.208	-0,3%	4.900.181	23%
Bezoldigingen	7.729.557	7.749.034	0%	8.138.454	5%	8.965.093	11%
Werkingssubsidies	3.124.513	1.940.700	-38%	1.758.477	- 9%	1.842.211	5%
Andere operationele uitgaven	86.887	17.285	-80%	12.971	- 25%	96.570	745%
Individuele hulpverlening OCMW	40.870	524.047	1182%	666.494	27%	946.330	42%
Financiële uitgaven	307.556	298.022	-3%	286.816	- 4%	288.973	8%
Totaal	15.408.805	14.535.017	-6%	14.856.420	2%	17.039.358	15%

Bron: Jaarrekening 2022

De ontvangsten uit retributies waren in 2020 en 2021 lager vanwege de coronacrisis. In 2022 is er opnieuw een groei te merken van meer dan 100.000 euro. De gemeentebelastingen kennen een negatieve groei in 2022 van -21%. Die minderontvangsten zijn het resultaat van een lichte daling in de ontvangsten van de belastingen op reclamedrukwerk en de belastingen op leegstand van gebouwen en woningen.

	2019	2020	Groei 2020	2021	Groei 2021	2022	Groei 2022
Ontvangsten uit werking & Recuperatie kosten OCMW	170.690	86.858	-49%	106.043	22%	124.658	18%
Retributies gemeente	690.485	401.798	-42%	437.022	9%	561.647	29%
Gemeentebelasting	914.838	1.301.441	42%	1.269.002	-3%	998.858	-21%
Opcentiemen onroerende voorheffing	3.637.071	3.702.795	2%	3.610.579	-2%	3.803.456	5%
Opcentiemen personenbelasting	4.159.920	4.094.952	-2%	3.970.594	-3%	4.369.406	10%
Opcentiemen voertuigen	189.713	181.860	-4%	187.440	3%	185.071	-1%
Subsidies	7.408.487	7.254.643	-2%	7.786.359	7%	8.472.637	9%
Andere ontvangsten	146.873	218.091	48%	226.923	4%	163.888	-28%
Financiële ontvangsten	692.460	664.860	-4%	666.275	0,2%	486.563	-27%
Totaal	18.010.537	17.907.298	-1%	18.260.237	2%	19.166.184	5%

Bron: Jaarrekening 2022

Bovenstaand cijfermateriaal illustreert duidelijk dat de exploitatie-uitgaven in 2022 aan een razendsnel tempo gestegen zijn (een toename van 15% vergeleken met 2021) en dat de exploitatie-ontvangsten in verhouding veel trager volgen (+5%).

Door de toenemende overdracht van bevoegdheden naar lokale besturen lopen de personeelskosten hoog op.

Toenemende personeelskosten, waaronder pensioenverplichtingen zoals de 2de pensioenpijler en de responsabiliseringsbijdrage, resulteren in een stijgende financiële last. Recent werd de federale korting verminderd en ook de einddatum van de Vlaamse subsidies komt in zicht.

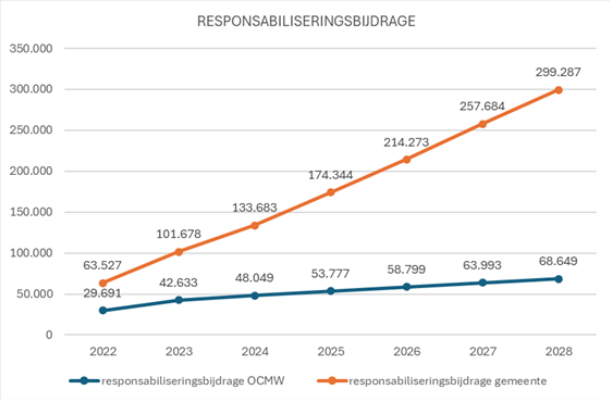
Hoewel meerjarenplannen de legislatuur overstijgen, zijn bovenlokale overheden beperkt in hun vermogen om verplichtingen aan te gaan tot het einde van 2025. Dat legt druk op de autofinancieringsmarge, omdat er vanaf 2026 een groeiende kloof ontstaat tussen uitgaven en inkomsten, wat een cruciale factor is. Daarnaast worden terugkerende kosten zoals personeelsuitgaven sterk beïnvloed door inflatievooruitzichten.



Bron: Meerjarenplan 2022

In de meerjarenplanning is er sprake van een toename van 3.891.455 euro over een periode van 6 jaar.

Ook de responsabiliseringsbijdrage gaat de komende jaren fors omhoog.



Bron: Federale Pensioendienst

Bovenstaande grafiek biedt een visuele weergave van de stijgende trend in personeelskosten en de impact ervan op de budgettaire ruimte over de planningstermijn. De kosten stijgen aanzienlijk van 2020 tot 2026, met een totale toename van 3,89 miljoen gedurende deze periode. Dat betekent concreet een afname van budgettaire ruimte.

Blijvende herzieningen van het kadastraal inkomen hebben een grote impact op de financiële situatie.

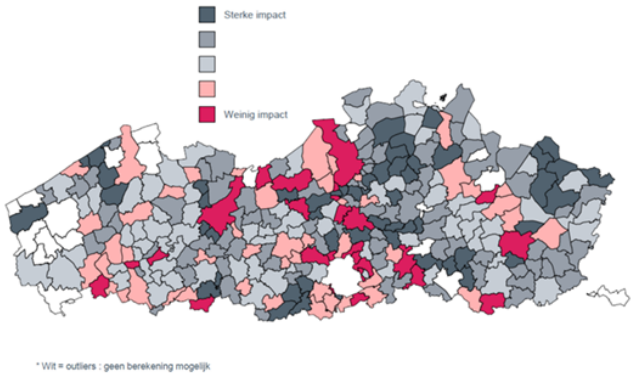
Een inspanning om panden grondig te renoveren of uit te breiden kan leiden tot een verhoging van het KI en de daaraan gekoppelde belastingen en heffingen. Die dynamiek heeft al invloed gehad op de financiën in Berlaar, na eerdere acties om het KI opnieuw te ramen.

Het beheer van het KI blijft een essentieel aspect, aangezien het een substantiële impact heeft op de inkomsten. Mogelijke herzieningen van het KI en de daaraan verbonden fiscale consequenties staan dus de komende jaren op het programma.

Daarnaast vertegenwoordigen de opcentiemen uit de onroerende voorheffing een aanzienlijk aandeel (ongeveer 1/4de) van de totale inkomsten. Die heffingen spelen een belangrijke rol in de financiële strategie als substantiële inkomstenbron die zorgvuldig moet worden beheerd en geanalyseerd.

De inkomsten uit de personenbelasting vergrijzen tezamen met de demografische evoluties.

Het relatief hoge vergrijzingspercentage in Berlaar heeft momenteel al een merkbare invloed op de inkomsten uit de personenbelasting. Een mogelijke overgang van personenbelasting naar BTW zou aanzienlijke gevolgen hebben voor de inkomsten, gezien het feit dat 25% van de totale exploitatie-ontvangsten afkomstig is uit de personenbelasting. Het is essentieel om die demografische en fiscale dynamieken nauwgezet te volgen om een adequaat financieel beleid uit te tekenen.



Bron: Belfius

Volgens het financieel profiel van Belfius over de jaarrekening van 2021 zal de impact van de vergrijzing op de aanvullende belasting tegen 2030 -15% tot -20% bedragen.

Een ambitieus investeringsprogramma in combinatie met een stijgende rentelast geeft een nadelige invloed op de autofinancieringsmarge.

Het ziet ernaar uit dat de inflatie pas in 2025 onder de door de Europese Centrale Bank gestelde grens van 2% zal dalen. Tot het einde van 2024 wordt geen verlaging van de langetermijnrente verwacht. Dat kan leiden tot het uitstellen of zelfs afstellen van noodzakelijke investeringen.

Berlaar staat voor een uitermate ambitieus investeringsprogramma, waarbij de

uitvoeringstijdslijn niet altijd even zeker is. De mogelijkheid bestaat dat het bestuur in 2024 leningen moet aangaan met een aanzienlijke rentelast, wat nadelig zou zijn voor de autofinancieringsmarge in de volgende jaren.

Indien alle investeringen volgens planning verlopen, betekent dat in 2024 5.315.215 euro aan nieuwe leningen, in 2025 9.762.849 euro en in 2026 9.261.957 euro.

T4: Evolutie van de financiële schulden 2020-2026

Berlaar

Journaalvolgnummers: 61864
Gemeente Berlaar (0207.537.339)
Markt 1, 2590 Berlaar
Algemeen directeur: Anja Neels

OCMW Berlaar (0212.239.859)
Markt 1, 2590 Berlaar
Financieel directeur: Chloé Goyvaerts

Financiële schulden op 31 december	2020	2021	2022	2023	2024	2025
A. Financiële schulden op lange termijn	7.242.853	7.074.197	6.708.250	11.311.378	15.991.097	24.917.860
1. Financiële schulden op 1 januari	7.619.295	7.242.853	7.074.197	6.708.250	11.311.378	15.991.097
2. Nieuwe leningen	400.991	373.437	24.874	5.123.540	5.315.215	9.762.849
4. Overboekingen	-400.784	-540.295	-390.820	-520.213	-635.495	-836.087
B. Financiële schulden op lange termijn die binnen het jaar vervallen	451.944	377.717	389.507	512.716	629.998	830.590
1. Financiële schulden op 1 januari	351.302	451.944	377.717	389.507	512.716	629.998
2. Aflossingen	-400.784	-414.520	-378.125	-390.064	-512.215	-635.495
3. Overboekingen	400.784	340.293	390.820	513.213	635.495	836.087
Totaal financiële schulden	7.694.796	7.451.914	7.097.757	11.824.094	16.621.096	25.748.450

Financiële schulden op 31 december	2026
A. Financiële schulden op lange termijn	33.136.922
1. Financiële schulden op 1 januari	24.917.860
2. Nieuwe leningen	9.261.957
4. Overboekingen	-1.042.895
B. Financiële schulden op lange termijn die binnen het jaar vervallen	1.037.398
1. Financiële schulden op 1 januari	830.590
2. Aflossingen	-836.087
3. Overboekingen	1.042.895
Totaal financiële schulden	34.174.320

Bron: Meerjarenplan herziening 9

Belfius geeft aan dat de rentevoet naar verwachting rond de 4% zal blijven in 2024. Volgens de voorspellingen van de Nationale Bank van België zal de rente eind 2025 opnieuw onder de 3% liggen. Vanwege de marktvolatiliteit blijft deze prognose echter zeer onzeker.

Uitdagingen op het vlak van bestuur en organisatie

Grote takenpakketten versus kleinere bezettingen leiden tot een verhoogde druk op de schouders van medewerkers.

Elk lokaal bestuur, ongeacht zijn omvang, wordt geacht om een uitgebreide portfolio van taken uit te voeren. Die breidt zich bovendien gestaag uit, wat resulteert in een stijging van de personeelsuitgaven.

Voor kleinere besturen wordt het steeds uitdagender om de beoogde dienst- en hulpverlening kwaliteitsvol te bieden en om de noodzakelijke expertise te vinden in eigen rangen. Een doorgedreven regionale samenwerking en/of een fusie-operatie zijn 2 pistes die deze problematiek eventueel kunnen remediëren.

Projectoproepen met een tijdelijk karakter moeten na afloop door het lokaal bestuur geconsolideerd worden voor een duurzame en doeltreffende dienstverlening.

In de overvloed aan oproepen voor legitieme maar kortstondige projecten ervaart Berlaar vaak moeilijkheden om gelijke tred te houden. Wat nog zorgwekkender is, is het gebrek aan voldoende middelen in de beleidscyclus om nieuw ontwikkelde praktijken te consolideren.

Vaak worden ad-hoc subsidieoproepen gezien als een vorm van verborgen besparingen, waarbij verantwoordelijkheden worden doorgeschoven zonder de nodige financiële middelen. Dat brengt de duurzaamheid en efficiënte van dergelijke initiatieven in het gedrang. Het is belangrijk om deze dynamiek te doorgronden en beleidsmatige maatregelen te treffen om die discrepantie aan te pakken.

Btw-expertise en specialisatie in een veeleisende maatschappij met een complexe regelgeving is geen sinecure in een klein lokaal bestuur.

Naarmate een lokaal bestuur groter en complexer wordt, groeit ook het aantal activiteiten dat onder de btw-regelgeving valt. Vanwege de diversiteit en omvang van de goederen en diensten die een lokaal bestuur levert, is het beheer van btw aanzienlijk complexer in vergelijking met de private sector. Het begrijpen en correct toepassen van complexe btw-regels vereist specifieke expertise.

De verscheidenheid aan transacties tussen entiteiten van een bestuur en samenwerkingsverbanden met externe organisaties en scholen, die tegenwoordig steeds vaker worden opgezet, leidt tot diverse factureringen waarvoor gespecialiseerde kennis vereist is. Het prijskaartje van fiscale consultants die in dat verband worden ingeschakeld, spreekt boekdelen. Door de oprichting van het Autonoom Gemeentebedrijf (AGB) is dat ook in Berlaar een belangrijke overweging geworden. Aangezien het AGB nog in zijn opstartfase zit, is het pas mogelijk om een zicht te hebben op de kosten vanaf eind 2025.

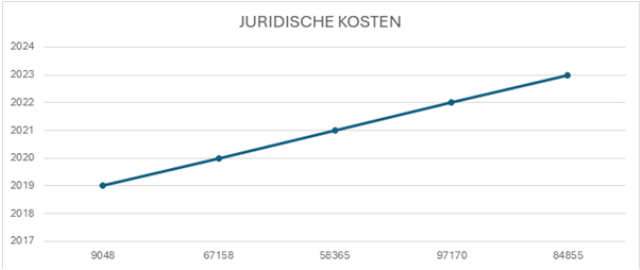
De toenemende juridisering is voelbaar op verschillende vlakken. Om het uitgebreide juridische speelveld af te dekken doet het bestuur meer en meer een beroep op externe specialisten.

In de perceptie van burgers lijkt het collectief belang af te nemen als gevolg van toenemende individualisering. Daarnaast heerst er een klimaat van verhoogde assertiviteit en mondigheid enerzijds en afnemende verdraagzaamheid anderzijds. Dat creëert een spanningsveld en resulteert onder meer in een stijgend aantal bezwaarschriften tegen ruimtelijke projecten.

Binnen de laatste 6 dossiers die de gemeente initieerde - waaronder heraanleg van de Markt, bronbemaling van de Markt, sporthal Doelvelden, tijdelijke parking gemeentehuis, tijdelijke parking oude post- werd telkens bezwaar ingediend. Deze trend is ook merkbaar bij grotere particuliere projecten. Op een totaal van een 120-tal omgevingsaanvragen die de dienst Vergunningen jaarlijks behandelt, moet er rekening worden gehouden met een 10-tal dossiers met bezwaren.

Veranderingen in regelgeving vergroten de druk op experts en omgevingsdiensten, waardoor er weinig tijd overblijft voor het ontwikkelen van cruciale visies voor doeltreffend beleid. De uitdaging ligt in het formuleren van gedragen oplossingen met betrokkenheid van burgers en stakeholders om deze spanningsvelden te verminderen. De toenemende complexiteit vereist meer juridische kennis, wat leidt tot hogere kosten door de inzet van externe juridische experts.

De maatschappelijke juridisering vergroot daarnaast de handhavingstaken voor lokale besturen, maar beperkte budgetten in Berlaar maken effectieve beleidsimplementatie moeilijk, vooral binnen het omgevingsrecht. De verwachte uitbreiding van GAS-handhaving brengt extra werklast met zich mee. Het benadrukt de noodzaak van strategische aanpak, efficiënt middelengebruik en regionale samenwerking voor handhavingstaken.

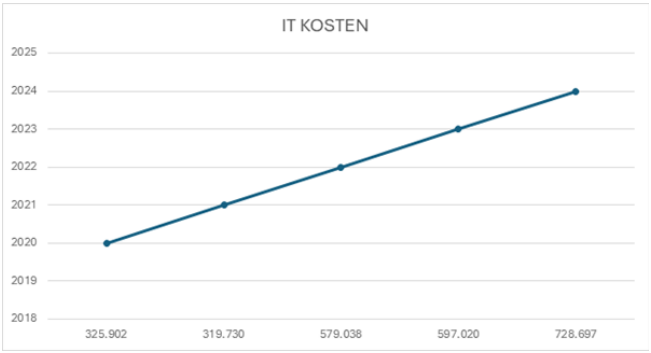


Bron: Meerjarenplan 2022

Uitdagingen op het vlak van ICT en security

Cybercriminaliteit verplicht lokale besturen tot verhoogde waakzaamheid.

De toenemende dreiging van cyberaanvallen op lokale overheden dwingt Berlaar om ernstig na te denken over de potentiële blijvende gevolgen. Investeringen in cybersecurity en het beveiligen van systemen met behulp van software zijn volop bezig, maar leiden tot een aanzienlijk verhoogd kostenplaatje op het vlak van ICT.



Bron: Meerjarenplan 2020 – 2025

Een adequate opleiding van medewerkers om doelmatig te kunnen reageren bij een dreigende cyberaanval is noodzakelijk. Het zou regionaal mogelijk moeten zijn om elkaars dienstverlening over te nemen in het geval van een hack. Dat vereist uniformiteit in de hard- en software van de lokale besturen in de regio.

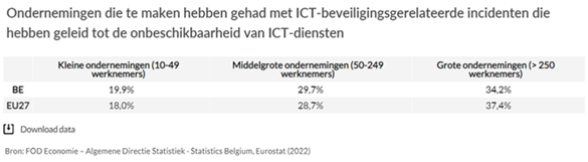
Ondernemingen die te maken hebben gehad met ICT-beveiligingsgerelateerde incidenten die hebben geleid tot vernietiging of beschadiging van gegevens

	Kleine ondernemingen (10-49 werknemers)	Middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers)	Grote ondernemingen (> 250 werknemers)
BE	4,3%	5,2%	5,3%
EU27	4,8%	6,5%	8,2%

Download data

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Eurostat (2022)

Bron: FOD Economie



Ondernemingen die te maken hebben gehad met ICT-beveiligingsgerelateerde incidenten die hebben geleid tot de onbeschikbaarheid van ICT-diensten

	Kleine ondernemingen (10-49 werknemers)	Middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers)	Grote ondernemingen (> 250 werknemers)
BE	19,9%	29,7%	34,2%
EU27	18,0%	28,7%	37,4%

Download data

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Eurostat (2022)

Bron: FOD Economie



Ondernemingen die verzekerd zijn tegen ICT-beveiligingsgerelateerde incidenten per grootte van de onderneming

	Kleine ondernemingen (10-49 werknemers)	Middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers)	Grote ondernemingen (> 250 werknemers)
BE	30,3%	44,1%	56,5%
EU27	22,6%	34,6%	44,6%

Download data

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Eurostat (2022)

Bron: FOD Economie

Het is van essentieel belang om de data-infrastructuur over verschillende overheden en leveranciers heen doorgedreven in kaart te krijgen.

Binnen afzienbare tijd zullen alle data een gevoeligheidslabel moeten krijgen met de daarbij horende authenticatie- en autorisatieregels. Als beheerder van alle data voor Berlaar heeft de ICT-dienst echter niet automatisch toegang tot alle gegevens, wat kan leiden tot conflictsituaties. Besturen maken gebruik van talrijke applicaties, waarvan sommige verouderd zijn en niet langer voldoen aan moderne beveiligings- en privacy-standaarden. Het vormt een aanzienlijke uitdaging om die applicaties te moderniseren.

Elk jaar stijgt de totale backup-grootte van de mailboxen met 25%. Daarnaast bevat de interne opslagschijf 1,8TB aan data en doet zich daarop nog een groei voor van 10%.

Data bevinden zich al lang niet meer uitsluitend lokaal. Het is essentieel om precies te weten hoe die data gebruikt, beheerd, overgedragen en beveiligd worden.

Om de data-uitwisseling binnen een lokaal bestuur te optimaliseren, is het cruciaal dat systemen interoperabel zijn met die van andere overheden en bedrijven.

Data-uitwisseling binnen een lokaal bestuur vereist een gestructureerde aanpak en architectuur. Om die ambitie te realiseren is een naadloze samenwerking met systemen van andere partijen noodzakelijk. Vaak zijn gebruikte toepassingen niet uniform en variëren ze onderling sterk.

Vanwege haar kleinere schaalgrootte, maar eveneens vanwege bepaalde monopolieposities van leveranciers, is Berlaar softwarematig vaak gebonden aan 1 specifieke dienstverlener, wat de overstap naar alternatieve regionale oplossingen lastiger maakt.

Trage besluitvorming staat vaak haaks op de vereiste snelheid voor ICT-maatregelen.

De manier waarop een lokaal bestuur zijn besluitvorming moet organiseren, is niet steeds compatibel met de snelle beslissingen die op het vlak van ICT soms nodig zijn. Agenderingstermijnen en van toepassing zijnde wetgevingen vormen vaak obstakels voor adequate en proactieve ICT-handelingen. Het feit dat Berlaar bovendien een kleiner bestuur is maakt de capaciteit voor een efficiënte aanpak van het volledige ICT-speelveld (te) beperkt is.

PROJECT	LOOPTIJD
Intranet	1 jaar
Lan	1 jaar
Migratie rds/servers	1 jaar
Phidata	> 2 jaar
Secure DNS	2 maand
Sharepoint	> 1 jaar
Telefonie	> 1 jaar
Uitbreiding backup	2 maand

Bron: Interne cijfers dienst IT

Uitdagingen op het vlak van hulpverlening

De ambitie van diverse externe diensten en organisaties om meer proactief en outreachend te werken blijft vaak ongerealiseerd.

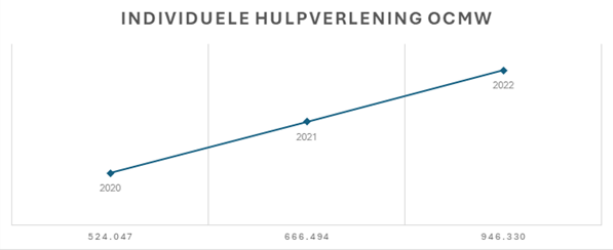
De verminderde fysieke aanwezigheid van lokale diensten en hulporganisaties is voelbaar in Berlaar. Voor het inroepen van hulp moeten cliënten nu vaak een afspraak maken via complexe telefonische keuzemenu's, wat leidt tot lange wachttijden. Ook hier laat de digitale kloof zich voelen.

Daarnaast is de behandeltermijn van dossiers bij vakbonden, multi-diensten en diensten van de federale overheid significant gestegen, waardoor

het aantal aanvragen naar voorschotten bij de OCMW's de hoogte in schiet en de medewerkers van de sociale dienst veel vaker moeten bijspringen.

Meer aanvragen voor leefloon en afbetalingsplannen wijst op stijgende armoede.

De toename van de inflatie zorgt voor een maatschappelijke 2-spalt, waarbij de middenklasse geleidelijk verdwijnt en de armoede aanzienlijk stijgt. In kosten voor het leefloon doet zich een daadwerkelijke stijging voor, waarbij een deel gesubsidieerd wordt door de hogere overheid. Daarnaast valt ook het toegenomen aantal afbetalingsplannen op, een indicatie dat cliënten te kampen hebben met meer betalingsmoeilijkheden dan vroeger.



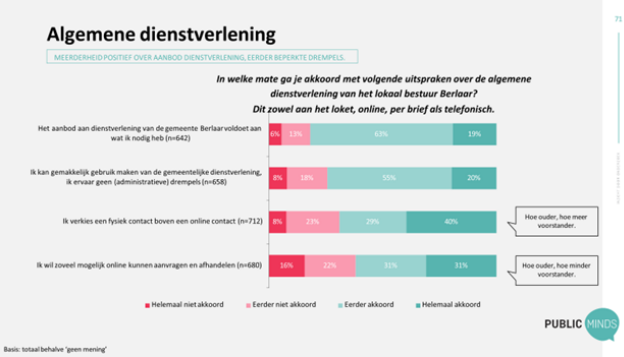
Bron: Jaarrekening 2022

2.4.2 Mesoniveau

De Berlaarse burgerbevraging

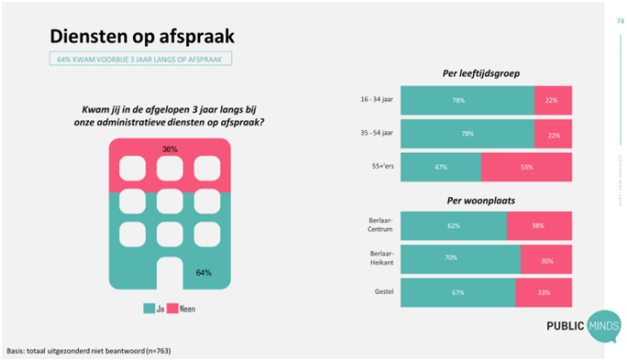
Resultaten in het segment Peace

- De grote meerderheid van de bevraagden is tevreden over het aanbod aan dienstverlening en ervaart weinig tot geen drempels om er gemakkelijk gebruik van te maken.



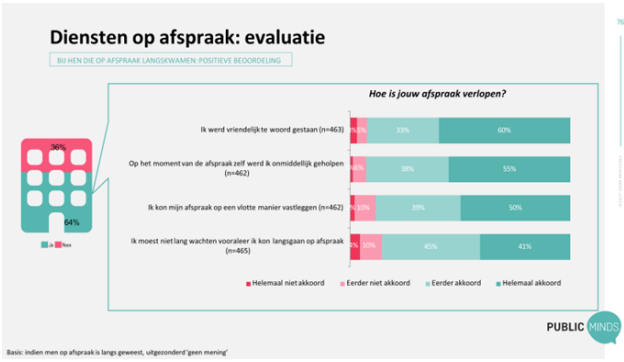
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Met de leeftijd stijgt ook de voorkeur voor fysiek contact in plaats van een digitale afhandeling.



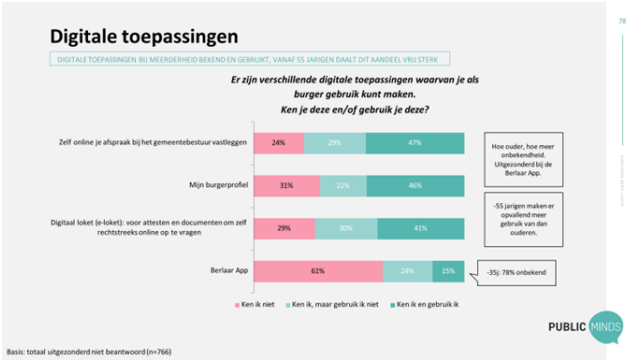
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 64% van de respondenten kwam de afgelopen 3 jaar langs op afspraak – met een hoge tevredenheid over de manier waarop de afspraak is verlopen (wachttijd, vlotheid, vriendelijkheid).



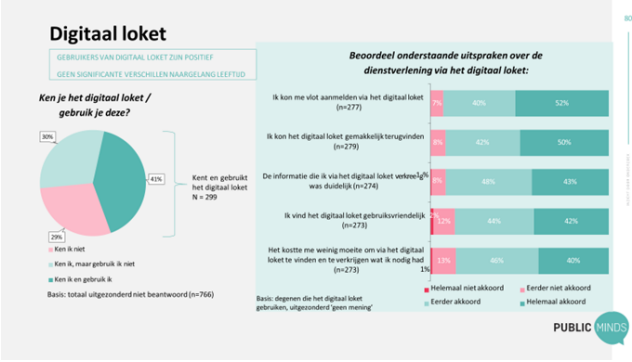
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De digitale toepassingen zijn bekend bij de meerderheid, maar dit aandeel daalt sterk bij de leeftijdsgroep +55 jaar – voor de BerlaarApp is de situatie net tegenovergesteld!



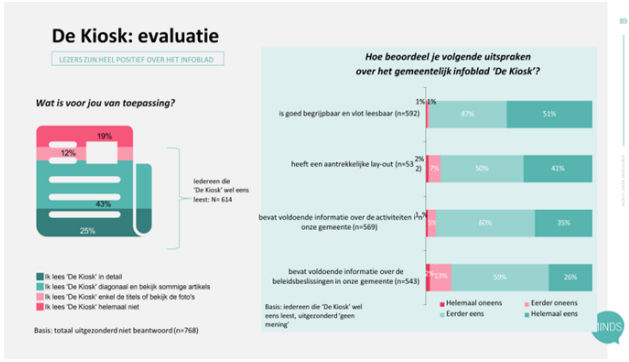
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- De gebruikers van het digitaal loket (41%) zijn heel positief (vlotheid, vindbaarheid, duidelijkheid, gebruiksvriendelijkheid, efficiëntie).



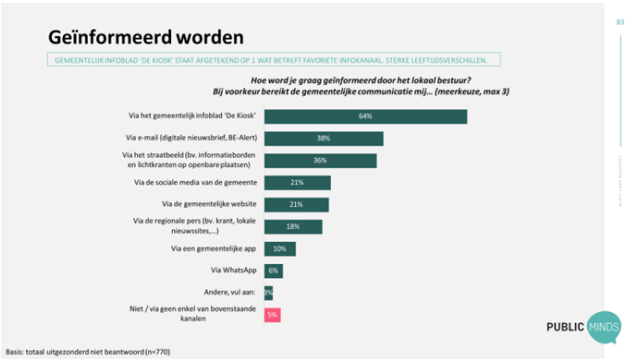
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Lezers van De Kiosk beoordelen het blad als goed begrijpbaar, vlot leesbaar, goed vormgegeven en informatief.



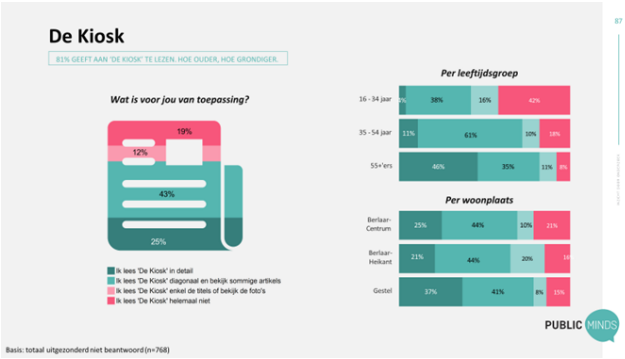
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Wat betreft het favoriete communicatiekanaal staat De Kiosk afgetekend op kop voor de oudere doelgroepen – de jongste groep heeft een voorkeur voor communicatie via e-mail en via sociale media.



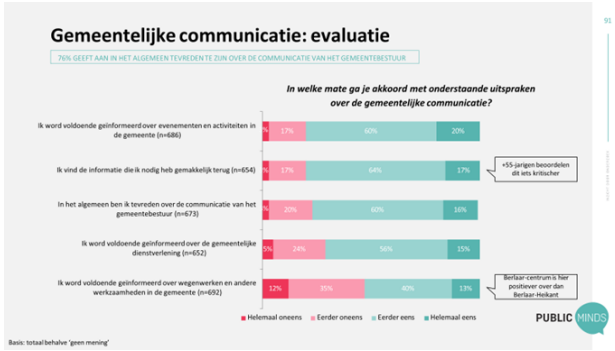
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 80% van de respondenten geeft aan De Kiosk in meerdere of mindere mate te lezen – de grondigheid van lectuur stijgt met de leeftijd.



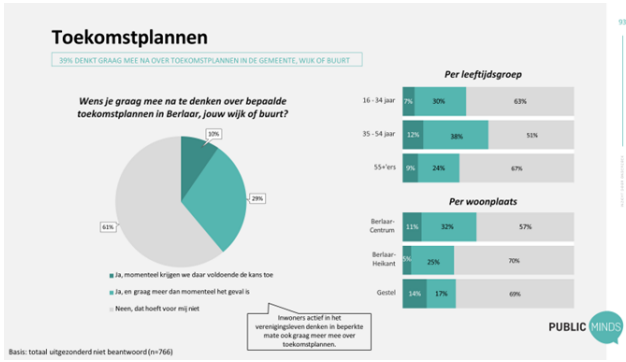
Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 76% van de Berlaarnaren geeft aan over het algemeen tevreden te zijn over de communicatie van het gemeentebestuur.

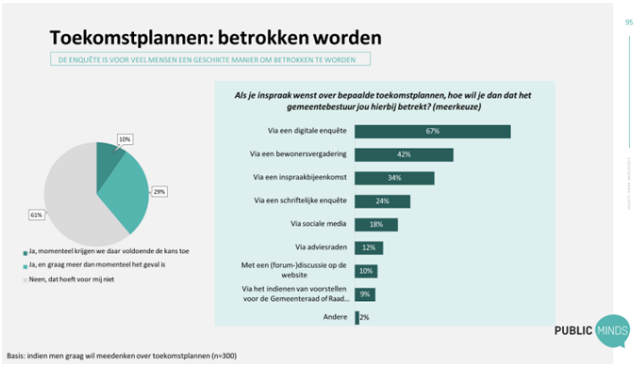


Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- 39% wil graag mee nadenken over toekomstplannen in de gemeente, in hun wijk of in hun buurt – dat gebeurt bij voorkeur via een digitale enquête (67%).

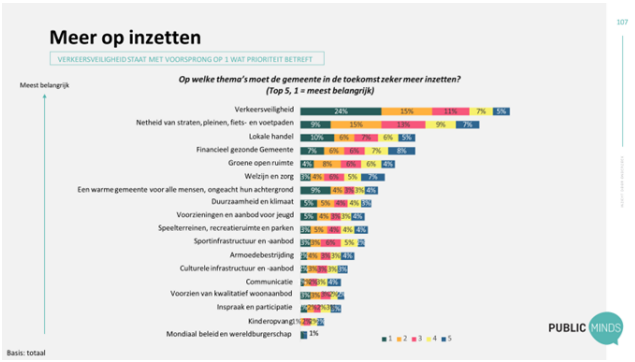


Bron: Burgerbevraging – Public Minds



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Qua gemeentelijke dienstverlenings-prioriteiten geven de inwoners duidelijk aan dat verkeersveiligheid op de allereerste plaats komt. Daarna volgen netheid van het openbaar domein, de lokale handel, een financieel gezond bestuur en groene open ruimte.

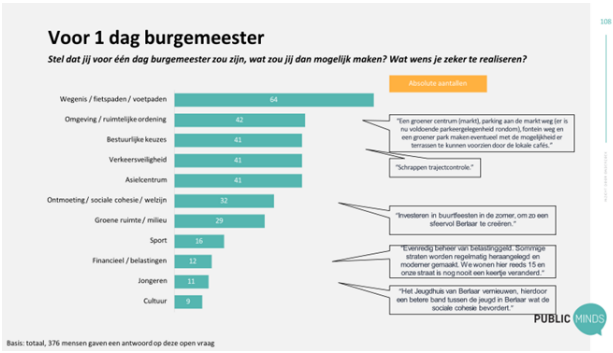


Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Tot slot werden de respondenten uitgenodigd om aan te geven wat zij als burgemeester-voor-1-dag zouden willen realiseren. Maar liefst 342 antwoorden werden gegeven met een heel ruime variatie.

Terugkerende thema's zijn:

o verbeteringen aan wegen, fietspaden en voetpaden
o realisaties op het vlak van omgeving en ruimtelijke ordening, waarbij de herinrichting van de markt opvallend vaak aan bod komt
o alternatieve bestuurlijke keuzes
o een verhoogde verkeersveiligheid, vooral voor de zwakke weggebruiker
o de sluiting van het asielcentrum (wat overigens geen gemeentelijke bevoegdheid betreft)



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

De Berlaarse burgerbabbel

Prioriteiten in het segment Peace

Het burgerpanel merkt op dat er op het vlak van communicatie gemengde gevoelens bestaan. Qua wegenwerken moet de communicatie beter; over het algemeen is de conclusie dat de communicatie er meestal wel is, maar dat de dienstverlening niet altijd volgt.

Terugkoppeling is iets wat nogal vaak uit het oog wordt verloren. Daarnaast raken burgers in de veelheid van kanalen soms het bos door de bomen kwijt. Opvallend is ook dat 61% van de respondenten aangeeft inspraak niet belangrijk te vinden, maar dat er toch een grote klaagcultuur heerst.

De werkgroep benoemt 5 prioriteiten:

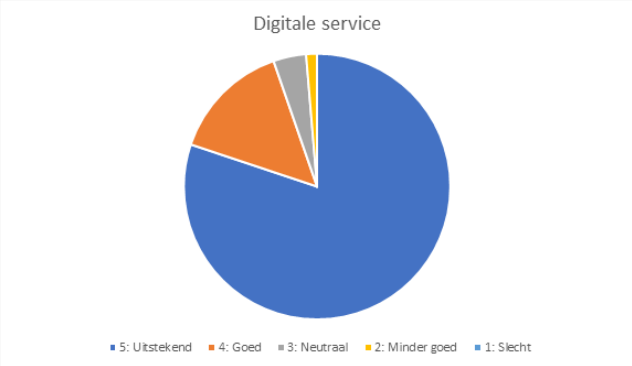
- Een gewoonte maken van burgerbabbels met 1 thema per avond – meer participatiemomenten organiseren
- De Kiosk uitbreiden: meer info over verenigingen en activiteiten opnemen
- Regelmatig communiceren over projecten, niet alleen bij de start
- Creëren van een wijkmeldpunt per zone met regelmatig overleg met gemeente – zorgen voor een persoonlijke benadering, geen digitale
- Garanderen van terugkoppeling bij meldingen of vragen – ook wanneer er geen actie ondernomen kan worden (geen automatische antwoorden)

Klantentevredenheidsonderzoeken

Digitale service

151 burgers brachten hun waardering uit over hun afspraak bij 1 van de diensten van het lokaal bestuur via het webloket. De vraag luidde als volgt: 'Je maakte een afspraak via ons webloket. Hoe beoordeel je die ervaring?'

De resultaten zijn positief: 80% geeft de hoogste score (5=uitstekend), 15% geeft score 4 (goed), 4% scoort 3 (neutraal), 1% beoordeelt de digitale service als minder goed. Niemand van de respondenten geeft score 1 (slecht).



Bron: Klanttevredenheidsonderzoek digitale service

Fysieke service

358 burgers maakten kenbaar met welk gevoel ze buiten stapten naar aanleiding van een bezoek aan 1 van de diensten van het lokaal bestuur.

Ook hier blijkt de appreciatie hoog: 86% geeft een groene score (tevreden), 4% scoort oranje (neutraal), 9% geeft een rode kleur aan het bezoek (ontevreden).

In deze resultaten moeten we rekening houden met verschillen die kunnen optreden in waardering: mensen kunnen al dan niet tevreden zijn over de vlotheid waarmee ze werden geholpen, over de klantvriendelijkheid en klantgerichtheid, maar evenzeer over de (eventuele negatieve) inhoud van de boodschap.



Bron: Klanttevredenheidsonderzoek digitale service

2.4.3 Microniveau

Missie en visie voor het segment Peace

Kernwoorden missie

Verbinding
Dienstverlening
Sterke diensten
Verdraagzaamheid
Bereikbaar
Voor elke burger
Gelijkwaardig
Aandacht

Slagzin missie



Kernwoorden visie

Bereikbaarheid
Digitaal 24/7
Respect
Gebruiksvriendelijk e-loket
Dienstverlening op maat
Positieve communicatie
Gemeente waar je leeft en beleeft
Open communicatie

Slagzin visie



Samenvatting

Peace-Missie: In Berlaar staan we garant voor een goede dienstverlening door sterke, bereikbare diensten aan elke burger. We dragen verbinding en verdraagzaamheid hoog in het vaandel en schenken aandacht aan een gelijkwaardige, faire behandeling van al onze doelgroepen.

Peace-Visie: In 2030 is Berlaar een sterke digitale organisatie, maar met respect en bereikbaar voor iedereen met een dienstverlening op maat. Berlaar leeft en beleeft en draagt dat ook uit via een open en positieve communicatie.

Waardenkader

Teamcharters

In de loop van 2023 schreef elke dienst van het lokaal bestuur zijn teamcharter uit. Dat is een overeenkomst tussen alle medewerkers van een dienst, waarin ze de krachtlijnen van hun samenwerking, hun engagementen voor een prima externe en interne dienstverlening en hun belangrijkste functioneringsafspraken en –principes verankeren. Ook het waardenkader vormt een onderdeel van elk charter, met als uitgangspunt de signatuur van het logo, namelijk beregoed Berlaar.

Een analyse van alle teamcharters leert ons dat een aantal begrippen opvallend vaak terugkeren, namelijk gelijkwaardigheid, optimalisatie en informatie. In Berlaar vinden medewerkers het belangrijk dat iedereen gelijk is voor de wet, zowel interne als externe klanten, dat er gestaag vooruitgang wordt geboekt door optimalisatie van processen en producten en dat iedereen op een klantvriendelijke en klantgerichte manier een antwoord krijgt op zijn vragen.

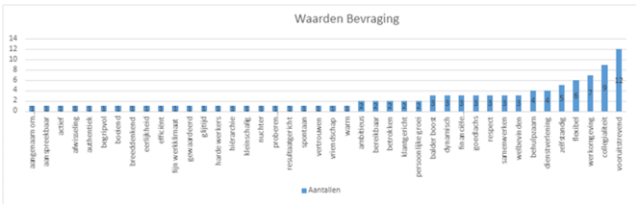


Bron: Teamcharters

Bevraging

Naast de analyse van de teamcharters lanceerden we in oktober 2023 nog een korte, eenvoudige bevraging over het waardenkader. Medewerkers konden een formulier insturen met de 3 waarden die volgens hen het beste aansluiten bij het karakter van Berlaar. Aan deze enquête namen 34 collega's deel.

De respondenten vinden werken voor een vooruitstrevend bestuur dat actief op zoek gaat naar vernieuwing en innovatie belangrijk. Daarnaast vormt collegialiteit een grote motivator en een bron van werkplezier. Ten slotte krijgt het Berlaarse werkkader, dat goed aansluit bij de behoeften van de werknemers, een goed rapport.



Bron: Waardenkaderanalyse

Rode draden

Een aantal thema's scoren hoog in beide vormen van onderzoek. Een klantenservice op maat, zodat iedereen prima bediend wordt, vormt een belangrijk onderdeel van de dienstverlening.

Parallel daaraan loopt de mogelijkheid voor medewerkers om hun eigen takenpakket af te stemmen op hun persoonlijke situatie door het tijds- en plaatsonafhankelijk werken. Die vrijheid van werken creëert de gunstige voedingsbodem om de toegankelijkheid van het bestuur nog te verhogen.







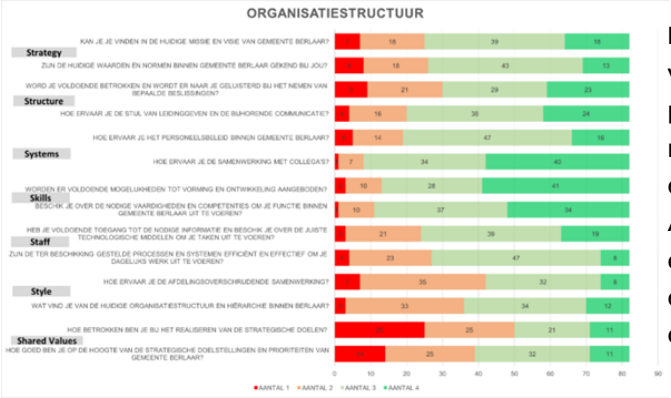
Organisatiestructuur



Resultaten

Voor elk van de 7 McKinsey-factoren werden 2 vragen met waardeschaal en 1 open vraag geformuleerd.

Onderstaande grafiek geeft het resultaat van de vragen met waardeschaal weer.



Bron: Organisatiestructuuroefening

Het grootste deel van de grafiek kleurt groen, een duidelijk signaal dat de Berlaarse medewerkers de 7 factoren van de interne organisatie globaal gezien positief beoordelen.

Suggesties en verbeterpunten

Hoewel het merendeel van de respondenten de huidige aanpak goed vindt, werden er in de open vragen een aantal waardevolle ideeën gesuggereerd om de interne werking te verbeteren, de performantie te verhogen en de onderlinge verbondenheid te stimuleren.

De rode draad doorheen de open vragen is communicatie. Die moet beter, duidelijker en uniformer.

Binnen het luik strategie vallen de suggesties met betrekking tot vereenvoudiging en excellente dienstverlening op. Andere aandachtspunten zijn langetermijnvisie, betrokkenheid, projectopvolging, rapporteringen en gedragenheid.

Qua structuur komt een betere samenwerking naar voor, gekoppeld aan de nood tot meer overleg. Daarnaast krijgen ook collegialiteit, vriendelijkheid en respect een aantal vermeldingen.

Het thema systemen levert een aantal ideeën om verder in te zetten op digitalisering, stroomlijnen en vereenvoudigen van processen en automatisering. In dat verband moet het Sharepoint-project dat momenteel wordt uitgerold over de hele organisatie het merendeel van de beschreven behoefte afdekken.

De sleutelvaardigheden, die thuishoren in het vormings- en ontwikkelingsbeleid, krijgen een positieve score. Het aanbod is voldoende ruim en medewerkers appreciëren de vrijheid die ze krijgen om de voor hen relevante opleidingen te volgen. Aanvullende initiatieven zoals een individueel opleidingstraject, doorgedreven inzetten op IT-opleidingen en initiaties op het vlak van AI kunnen de huidige werking nog verbeteren.

Het vooruitstrevende personeelsbeleid met als paradepaardje het plaats- en tijdsonafhankelijk werken krijgt een prima beoordeling. Berlaar mag in 2024 de titel van Baanbrekende Werkgever voeren en zet in het kader daarvan volop in op het structureren en uitdragen van een vitaliteitsbeleid. De stijl van het management en de hiërarchie krijgen overwegend goede punten. Een aandachtspunt in dat verband is een open en eenvoudige communicatie, wat het managementteam intussen ter harte neemt door meteen na de wekelijkse meeting een kort verslag op het intranet te posten. Daardoor wordt het nieuws heet-van-de-naald gedeeld, wat de betrokkenheid verhoogt en de afstand verkleint.

Op het gebied van waarden, missie en visie speelt het adagium dat onbekend ook onbemind maakt. Het thema is te weinig bekend bij de medewerkers; hogere betrokkenheid en gerichte communicatie kunnen de gedragenheid, de employer branding en het ambassadeurschap voor Berlaar aanzienlijk verhogen.

Organisatiebeheersing

Inleiding

In de huidige bestuurlijke context waarin lokale besturen steeds meer autonomie krijgen om hun taken te organiseren op maat van hun eigen mogelijkheden, prioriteiten en doelstellingen en waarin de hete adem van het toezicht stelselmatig wordt afgebouwd, wordt de plaatselijke verantwoordelijkheid om voldoende beheersmaatregelen te nemen die de risico's zorgvuldig kunnen afdekken aanzienlijk. Organisatiebeheersing is niet langer een milde vorm van window-dressing, maar staat centraal in het handelen van een lokaal bestuur. Het beperken van risico's en benutten van opportuniteiten zijn rechtstreekse toegangspoorten tot een geoptimaliseerde dienstverlening en tot het zo maximaal mogelijk tegemoetkomen aan de verwachtingen van onze doelgroepen.

Organisatiebeheersing laat ons toe om op een cyclische wijze onze eigen werking te evalueren en bij te sturen. Op die manier bundelen we maatregelen en procedures die ons een redelijke zekerheid kunnen bieden over:

- het bereiken van de vastgelegde doelstellingen en beheersen van de risico's
- het naleven van de wetgeving en procedures
- het beschikken over betrouwbare financiële en beheersrapportering
- het effectief en efficiënt werken en inzetten van de beschikbare middelen
- het beschermen van de activa en voorkomen van fraude

Resultaten

Naar aanleiding van de 1ste zelfevaluatie (2014 - alleen gemeente) scoorde Berlaar over alle risico's heen 2,58. Dat wees erop dat risico's over het algemeen zelden tot eerder niet van toepassing waren in de organisatie. De laagste score bedroeg 1,18; de hoogste 4,56. Per thema golden volgende gemiddelde scores:

- doelstellingen, proces- en risicomanagement: 2,65
- belanghebbendenmanagement: 2,71
- monitoring: 2,66
- organisatiestructuur: 3,10
- personeelsbeleid: 2,44
- organisatiecultuur: 2,71
- informatie en communicatie: 2,91
- financieel management: 1,87
- facilitaire middelen: 2,30
- informatie- en communicatietechnologie: 2,81

Alle risico's kregen een classificatie mee: onder controle (scores 1 tot 3), lager risico (scores 3 tot en met 4) of hoger risico (scores hoger dan 4). De 1ste groep was het grootst en bevatte 241 risico's (76,69%), in de 2de groep bevonden zich 64 risico's (20,45%), de 3de groep bestond uit 9 risico's (2,68%). Er werd een specifieke databank samengesteld, waarin alle risico's, beheersmaatregelen en actieplannen gedocumenteerd werden, er werden actieverantwoordelijken gekoppeld en vanaf 2016 werd de uitvoering van de gedefinieerde acties systematisch opgenomen. Omdat ze eveneens geïntegreerd werden in de doelstellingencascade was het mogelijk om ze samen met de reguliere acties in de monitoring en rapportering onder te brengen.

Anno 2017 werd de zelfevaluatie-methodiek voor de 2de maal doorlopen, door gemeente en OCMW tezamen. Ditmaal behaalde Berlaar globaal gezien een score van 2,26, wat een mooie vooruitgang aangaf ten opzichte van 2014. De laagste score bedroeg toen 1,00; de hoogste 3,90. Per thema golden volgende gemiddelde scores:

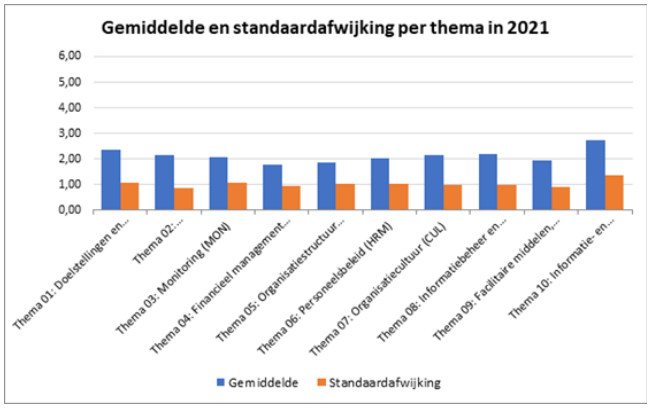
- doelstellingen, proces- en risicomanagement: 2,37
- belanghebbendenmanagement: 2,31
- monitoring: 2,37
- organisatiestructuur: 2,73
- personeelsbeleid: 1,98
- organisatiecultuur: 1,80
- informatie en communicatie: 2,58

- financieel management: 1,47
- facilitaire middelen: 2,35
- informatie- en communicatietechnologie: 2,68

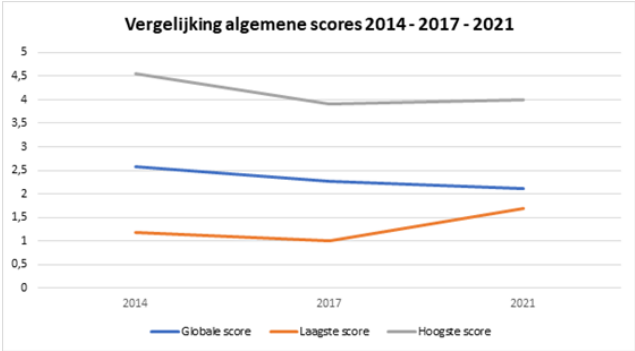
In 2021 stond de zelfevaluatie-cyclus opnieuw op het programma voor het volledige lokaal bestuur. Globaal mag Berlaar trots zijn op een score van 2,12, eens te meer een vooruitgang ten opzichte van het eerdere onderzoek. De laagste score bedraagt nu 1,69; de hoogste 4. Per thema gelden volgende gemiddelde scores:

- doelstellingen, proces- en risicomanagement: 2,38
- belanghebbendenmanagement: 2,13
- monitoring: 2,07
- organisatiestructuur: 1,84
- personeelsbeleid: 2,04
- organisatiecultuur: 2,16
- informatie en communicatie: 2,20
- financieel management: 1,78
- facilitaire middelen: 1,94
- informatie- en communicatietechnologie: 2,73

Waar er in 2014 64 lagere en 9 hogere risico's geïdentificeerd werden, resteerden er in 2017 nog 29 gedetecteerde risico's, die zich alle in de categorie 'lager risico' situeerden. Die dalende trend zet zich verder in 2021 met slechts 21 lagere risico's.



Bron: Zelfevaluatie Praxisnetwerk 2021

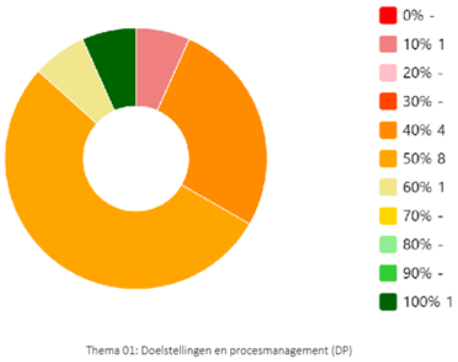


Bron: Zelfevaluaties 2014, 2017 en 2021 (onder begeleiding van PraxisNetwerk)

Gedetecteerde risico's en beheersmaatregelen

A. Doelstellingen en procesmanagement

In dit thema werden 5 risico's gedetecteerd. Om die onder controle te krijgen, werden er 15 acties gekoppeld. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

De doelstellingen en het (meerjaren)plan zijn niet realistisch of degelijk opgemaakt en kunnen dus niet worden gerealiseerd omdat de inzet van de medewerkers niet realistisch is ingeschat.

Score	3,23
Standaarddeviatie	1,05

Verklaring: Dit item werd sinds de recentste zelfevaluatie als risico aangeduid. Als het bestuur ambitieuze doelstellingen en projecten vooropstelt, vormt dat voor een relatief kleine organisatie een uitdaging om ze met een beperkt personeelsbestand uit te voeren en op te volgen. Medewerkers in Berlaar moeten vaak verschillende expertises combineren, zijn meer dan eens overbevraagd en krijgen hun doelstellingen niet steeds rond.

Beheersmaatregelen: We herbekijken de methodologie van de beleidsdagen, waarbij de lopende en nieuwe projecten kritisch onder de loep worden genomen op het vlak van financiën, capaciteit en expertise. Dat heeft tot doel om tot realistische realisatietermijnen te komen. Naast de beleidsdagen per kwartaal organiseren we 1 maal per jaar een beleids2daagse om de budgetknopen te bespreken en de projecten te evalueren en waar nodig bij te sturen.

De realisatie van dienstoverschrijdende beleidsdoelstellingen loopt vast.

Score	3,08
Standaarddeviatie	1,14

Verklaring: Dit item krijgt een score van 3,08, wat duidt op een gering risico. Projecten die de scope van diensten of afdelingen overstijgen, zijn per definitie complexer dan wanneer het projectmanagement zich op een lager niveau bevindt.

Beheersmaatregelen: We brengen in kaart welke dienst- en afdelingsoverschrijdende werkgroepen nodig zijn om de grotere samenwerkingen te optimaliseren. De trekkers van die werkgroepen rapporteren halfjaarlijks aan het managementteam. In dat verband zagen reeds 2 doorlopende werkgroepen het levenslicht: het TechTeam, dat zich buigt over de digitaliseringsprojecten, en BalderBoost, verantwoordelijk voor de organisatiebrede verbindende initiatieven. Projecten zoals de creatie van een intranet voor Berlaar worden eveneens getrokken door een overkoepelende project-werkgroep. De herwerking en digitalisering van het projectmanagement moet verder zorgen voor een maximale ondersteuning van de projectwerking. Belangrijk bij de uitwerking van projecten is de betrokkenheid van de IT-dienst wanneer er soft- of hardware in het vizier komt. De risico's die daarmee samenhangen moeten proactief in kaart worden gebracht, zodat er gerichte beslissingen kunnen volgen. Ten slotte moet het managementteam via een vernieuwde werking zorgen voor een goede coördinatie van de realisatie van alle projecten.

De organisatie komt in de problemen bij het onverwacht langdurig wegvallen van medewerkers in sleutelprocessen.

Score	3,77
Standaarddeviatie	1,25

Verklaring: Ook tijdens de vorige zelfevaluatie kwam dit item als risico bovendrijven. Waar de score toen 3,9 bedroeg, merken we nu een lichte daling. Het gegeven dat Berlaar een kleine organisatie is die alle taken van een lokaal bestuur rond moet krijgen, is inherent aan het gedetecteerde risico.

Beheersmaatregelen: We werken ons procesmanagement verder uit en zorgen voor een verregaande optimalisering van workflows. Proceseigenaars kijken halfjaarlijks hun processen na en zijn verantwoordelijk voor de nodige updates. Ook de informatiestructuur wordt opnieuw uitgetekend. De 1ste belangrijke mijlpaal daarin vormde de creatie van het intranet als hét platform van informatiedeling door en voor medewerkers. De mid-office met het zaaksysteem wordt stelselmatig verder uitgebreid met de bedoeling om digitaal zo consistent mogelijk te werken. Dat zorgt voor transparantie en dienstoverschrijdende informatiedeling.

Processen worden niet up-to-date gehouden.

Score	3,15
Standaarddeviatie	1,17

Er is een verschil tussen de processen 'op papier' en de effectieve flow.

Score	3,62
Standaarddeviatie	1,08

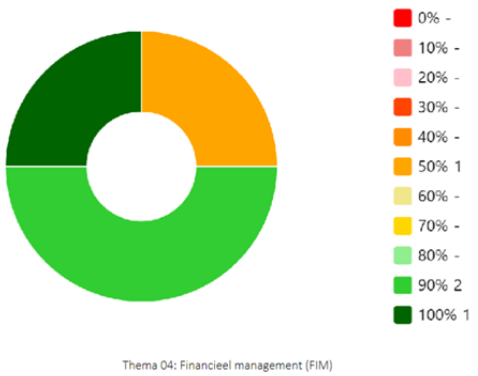
Verklaring: Tijdens de corona-pandemie lag procesoptimalisatie helemaal stil. De methodiek die Berlaar daarin hanteert, vereist namelijk een fysieke samenwerking met alle betrokkenen. Corona stelde ons voor andere prioriteiten en liet bovendien amper toe dat er fysiek samengekomen werd.

Beheersmaatregelen: We nemen de procesoptimalisatie opnieuw op en leiden medewerkers extra op om ermee aan de slag te gaan. Na afronding van een workflow-optimalisatie krijgt een collega het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid om het proces jaarlijks te actualiseren.

B. Financieel management

Binnen het thema financieel management ontdekten we 1 risico, waarvoor we 4 acties definieerden.

Stand van zaken: De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Ondersteuning en rol financiële dienst: beleidsbeslissingen worden voorbereid zonder goed financieel inzicht.

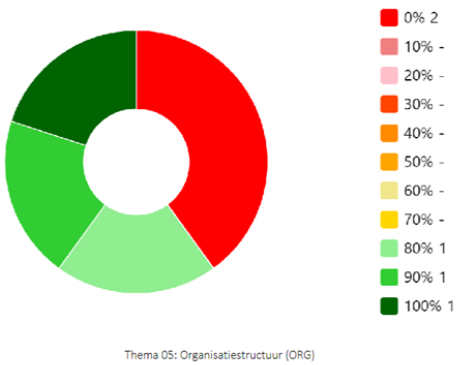
Score	3,18
Standaarddeviatie	0,98

Verklaring: De coronacrisis, waarin minder overleg mogelijk was, en een aantal personeelsbewegingen binnen de financiële dienst maakten dat de continuïteit gedurende een bepaalde periode niet steeds vanzelfsprekend was. In eerdere bevragingen werd dit risico niet gedetecteerd, waardoor het zelfevaluatieteam inschat dat het nu om een samenloop van omstandigheden gaat.

Beheersmaatregelen: Interne personeelsmobiliteit en een bijkomende functie in de financiële dienst laten toe om de taken opnieuw te verdelen, de werking te optimaliseren en de rol van de dienst te hertekenen. De kassacontroles worden opgedreven en worden vergeleken met de boekhouding. Ook bancontactverrichtingen worden proactief opgevolgd, waardoor er een beter zicht ontstaat op de financiële toestand van de organisatie. Daarnaast kijken we met een vergrootglas naar de haalbaarheid van projecten en beslissingen, ook op financieel vlak. Op beleidsdagen en evaluatiemomenten zetten we de financiële situatie systematisch als een vast punt op de agenda. Nieuwe medewerkers krijgen een opleiding over het boekhoudpakket en worden geïntroduceerd in de financiële principes van de organisatie.

C. Organisatiestructuur

Binnen het thema organisatiestructuur werd 1 risico vastgesteld, waarvoor 5 remediërende acties werden gedefinieerd. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

De organisatie bestaat uit verschillende diensten die naast elkaar werken of onvoldoende worden gecoördineerd.

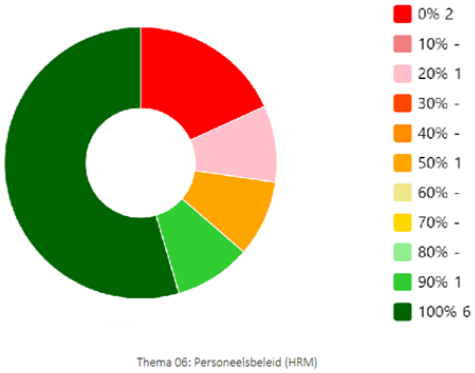
Score	3,30
Standaarddeviatie	1,00

Verklaring: Tegenover de vorige zelfevaluatie is de score voor dit risico een stukje gedaald, maar nog niet voldoende onder controle. De coronaperiode vormde niet onmiddellijk de geschiktste voedingsbodem voor doorgedreven samenwerking door het courante thuiswerk van de meeste collega's. Daarnaast beschikken we anno 2024 over een goed functionerend intranet, wat nog niet het geval was ten tijde van de laatste zelfevaluatie.

Beheersmaatregelen: Om het dienstoverschrijdend contact en begrip te bevorderen, organiseren we jobswitch-dagen die medewerkers in staat stellen om een dagje mee te draaien in een andere dienst. Zo leren ze collega's beter kennen en kunnen ze van op de 1ste rij kennismaken met een andere materie en dienstverlening. Daarnaast installeren we een comité dat verantwoordelijk wordt voor de organisatiebrede verbindende activiteiten tijdens en na de werkuren en plaatsen we maandelijks een medewerker 'in de kijker' op het intranet. Een aantal functionele acties moeten de coördinatie van werken verbeteren. Zo screenen we alle softwareprogramma's op functionaliteit en mogelijkheden en matchen we die met de noden van de organisatie. Waar nodig gaan we op zoek naar extra ondersteuning. Per kwartaal organiseren we een coachcafé met alle leidinggevenden om de lopende projecten en hete hangijzers te bespreken, maar eveneens om door middel van intervisie met z'n allen een stap voorwaarts te zetten.

D. Personeelsbeleid

2 mogelijke risico's komen bovendrijven op het vlak van personeelsbeleid. De scores daarvan liggen nipt boven de 3, wat erop wijst dat de risico's relatief laag worden ingeschat. 11 acties moeten in dit verband de risico's helpen beheersen. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Het personeelsbeleid wordt herleid tot het op tijd uitbetalen van de personeelswedden.

Score	3,00
Standaarddeviatie	1,00

Verklaring: Dit item scoort amper 3, de laagst mogelijke waarde binnen het risico-assessment. Omdat een hedendaags HR-beleid echter veel meer betekent dan de wedden tijdig betalen, opteerden we ervoor om toch acties te koppelen.

Beheersmaatregelen: We zetten in op het digitaliseren van de personeelsdossiers. Dat verhoogt de raadpleegbaarheid en verbetert de dienstverlening. HR-processen worden waar mogelijk geoptimaliseerd en geautomatiseerd. Bij aanwervingsprocedures richten we de schriftelijke proeven volledig digitaal in. Bij uitdiensttreding of einde van een contract (jobstudenten) zorgen we voor een exitgesprek met de medewerker en trekken we onze lessen uit de resultaten. In het kader van de bouw van een nieuw administratief centrum bevragen we de noden en wensen van onze medewerkers die we zo veel mogelijk integreren in het ontwerp. In de afdeling Ruimte plannen we een reorganisatietraject om tot een betere taakverdeling en een efficiënte dienstverlening te komen. Na afloop evalueren we de mogelijkheden voor andere diensten of afdelingen. Daarnaast staat er een nieuwe welzijnsbevraging op het programma.

Vorming: Medewerkers zijn gedemotiveerd omdat ze niet kunnen doorgroeien.

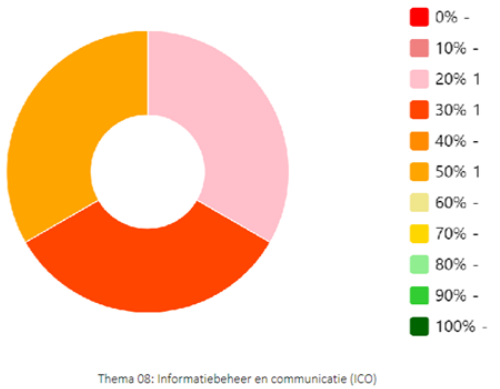
Score	3,07
Standaarddeviatie	1,16

Verklaring: Ook dit risico kent een lage score. De zelfevaluatiegroep schat in dat het item op de radar verschijnt wegens de beperkte doorgroeimogelijkheden binnen de publieke sector, niet zozeer vanwege het eventueel tekort aan vormings- en bijscholingsmogelijkheden in Berlaar.

Beheersmaatregelen: We zetten een systeem op om kennisdeling na opleidingen te bevorderen via een uitbreiding van de digitale aanvraagprocedure. Ook het intranet kan tegemoetkomen aan de nood tot informatiedeling. De inventaris van de aanwezige software kan medewerkers helpen om optimaal gebruik te maken van de systemen en hun werk efficiënt te organiseren.

E. Informatiebeheer en communicatie

In dit thema werd 1 risico gevonden, waarvoor 3 acties werden uitgetekend. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Er is dus nog wat werk aan de winkel!

Toegankelijkheid van informatie voor medewerkers: Medewerkers vinden documenten die ze nodig hebben voor hun taken niet of moeilijk terug.

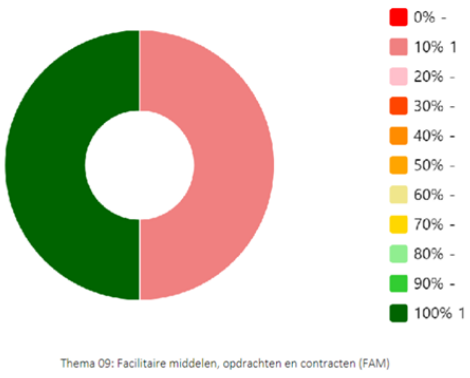
Score	3,14
Standaarddeviatie	1,12

Verklaring: De oude netwerkschijven van gemeente en OCMW werden in het verleden al eens gemigreerd, maar behalve een cosmetische opsmukbeurt en wat digitale grote schoonmaak heeft deze oefening weinig effect gehad. Informatie groeit razendsnel en organisch. Het ter beschikking zijn van diverse kanalen en opslagmedia hebben als gevolg dat medewerkers het bos door de bomen niet meer zien.

Beheersmaatregelen: We schakelen met de volledige organisatie over op SharePoint. Organisatiebreed tekenen we een doorgedreven informatiearchitectuur uit en maken we de noodzakelijke afspraken. Daarnaast activeren we opnieuw onze (digitale) opruimdagen, parallel aan de opstart van het serieregister. Op die manier krijgen we ons archief op punt.

F. Facilitaire middelen

1 risico binnen het thema facilitaire middelen leidde tot het formuleren van 2 acties. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Contracten algemeen: De organisatie betaalt meer dan wat contractueel is afgesproken.

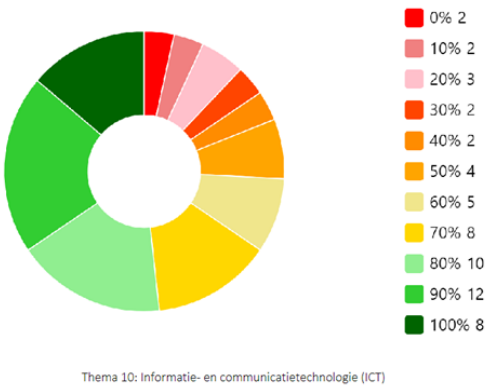
Score	3,30
Standaarddeviatie	1,00

Verklaring: De veelheid en diversiteit aan contracten en aan beheerders daarvan vormt soms een moeilijk ontwarbaar kluwen. Door de werkdruk worden bepaalde stappen in contractbeheer soms uit het oog verloren.

Beheersmaatregelen: We werken aan een actuele en accurate inventaris van alle lopende contracten van de organisatie, die ons een globaal overzicht moet geven van soorten, duurtijden, kosten en dergelijke. Elk contract krijgt een verantwoordelijke medewerker gekoppeld, die instaat voor de correcte opvolging.

G. Informatie- en communicatietechnologie

In dit thema doen zich de meeste risico's voor, namelijk 10. Dat is niet onlogisch, gezien de razendsnelle evoluties binnen de digitale wereld. Die zag er anno 2021 helemaal anders uit dan in 2017, toen we de eerdere zelfevaluatie invulden. Het blijft voor een organisatie een gigantische uitdaging om de risico's op het vlak van informatie- en communicatietechnologie voldoende te blijven beheersen. Naar aanleiding van de 10 gedetecteerde risico's formuleerden we 58 acties. De realisatiegraad daarvan zag er eind december 2023 als volgt uit:



Thema 10: Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

Bron: Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Software werkt niet vlot genoeg.

Score	3,75
Standaarddeviatie	1,15

Verklaring: Berlaar heeft jarenlang gewerkt op basis van outsourcing van de IT-taken naar 1 bepaalde leverancier en is dan overgestapt op het delen van een IT-medewerker met een andere gemeente. Zijn takenpakket bleek in de praktijk echter vaak te bestaan uit brandjes blussen, waardoor er geen capaciteit overbleef om onder meer softwarepakketten grondig te screenen.

Beheersmaatregelen: De IT-dienst wordt uitgebreid tot 2 voltijdse medewerkers met een onderlinge taakverdeling die gebaseerd is op job-crafting. Samen zorgen ze voor een proactieve benadering van digitale bedreigingen en andere risico's. MFA wordt verplicht geïmplementeerd bij alle medewerkers, we zetten in op phishing-educatie en de implementatie van OpenVPN. Daarnaast kunnen de IT'ers remote de firewall beheren en kunnen wifi en switching centraal beheerd worden. We werken met Microsoft 365 en stimuleren medewerkers om hier zoveel mogelijk functionaliteit uit te halen. De backbone van de IT-dienstverlening is de helpdesktool Topdesk, waarin medewerkers tickets kunnen aanmaken. Daarnaast bevat de tool een kennisdatabank, zodat medewerkers zelf aan de slag kunnen gaan met problemen.

Er wordt nieuwe software aangekocht voor toepassingen die in reeds aanwezige applicaties zitten (maar gebruikers zijn er niet van op de hoogte).

Score	3,81
Standaarddeviatie	1,18

Verklaring: Wegens het ontbreken van een eigen IT-dienst gingen medewerkers op eigen houtje op zoek naar software die de uitvoering van hun takenpakket kan ondersteunen. Er was geen sprake van een centraal beheer of coördinatie van software, waardoor er te weinig kruisbestuiving gebeurde en medewerkers niet over de software-hokjes van hun eigen dienst keken.

Beheersmaatregelen: De IT-dienst zorgt voor de configuratie van Intune op alle toestellen en voor de uitbreiding met mobile device management voor mobiele toestellen. Daarnaast implementeren we een dynamische inventaris van alles wat met IT te maken heeft, met mogelijke actieve en passieve scanning naar nieuwe apparaten binnen het netwerk. Die inventaris bevat een lijst van de aanwezige softwareprogramma's, hun functionaliteiten en eventuele uitbreidingen. Alle softwareprogramma's krijgen een beheerder toebedeeld.

Medewerkers weten niet waar ze terechtkunnen bij incidenten.

Score	3,63
Standaarddeviatie	1,27

Verklaring: Door het ontbreken van een centrale helpdesktool kwamen meldingen en vragen van medewerkers via diverse kanalen binnen met een onbeheersbare situatie tot gevolg. Het aantal vragen stijgt ook rechtevenredig met de toenemende digitalisering van de organisatie. Collega's hadden bovendien geen zicht op de behandeling en opvolging van hun meldingen.

Beheersmaatregelen: De aanwezigheid van de helpdesktool zorgt voor een centraal platform waar medewerkers terecht kunnen voor vragen, meldingen, informatie, … In samenwerking met een externe partner zorgen we voor het uitvoeren van stresstests op databack-ups en systeemback-ups. We hebben een eigen offline/ offsite back-up. Over cybersecurity rapporteren we periodiek; we loggen incidenten in een register en vragen logs op. We brengen de incidentenprocedure actief onder de aandacht en zorgen voor extra sensibilisering. Door middel van gesimuleerde aanvallen en opgezette phishing-tests monitoren we de kracht van onze systemen op het vlak van toegangen, technologie en medewerkers. Daarnaast werken we een accuraat IT- en informatieveiligheidscontinuïteitsplan en netwerkplan uit en plannen we geregelde security audits. De vernieuwing van ons netwerk moet bovendien nieuwe prioriteiten creëren naar de toekomst toe.

Updates van software worden niet of laattijdig doorgevoerd, waardoor veiligheidsrisico's ontstaan.

Score	3,94
Standaarddeviatie	1,09

Verklaring: Dit risico kent een hoger cijfer, omdat er tot voor kort geen gestructureerde aanpak gedefinieerd was qua update-policy.

Beheersmaatregelen: We beheren de beveiligingslevensduur van alle applicaties; we voorkomen, detecteren actief en verbeteren beveiligingslekken. Dataverkeer dat een bedreiging kan vormen, wordt opgevolgd. Het is belangrijk om systemen up-to-date te houden. De dienst IT zorgt voor de coördinatie daarvan. Daarnaast worden beveiligingsupdates verplicht geïnstalleerd. Door middel van automatisering en standaardisering, snelle updates en procedures controleren we het installeren, verspreiden en uitvoeren van (schadelijke) software in de organisatie. De oudste hardware en software worden stelselmatig uit ons netwerk verwijderd. Waar mogelijk opteren we voor single- sign-on. Onze lokale omgeving koppelen we met de Cloud en Azure. Onze data komen terecht in SharePoint; het aantal servers moet naar beneden. Zoveel mogelijk toegangen moeten onder ons eigen beheer staan; het rechtenbeheer wordt centraal geleid en gecontroleerd. De dienst IT organiseert zituurtjes voor medewerkers om vragen te stellen, problemen aan te kaarten, … Op die manier wordt kennisdeling bevorderd. Ook het intranet vormt daarvoor een prima platform. Het TechTeam met medewerkers uit alle afdelingen buigt zich over digitalisering, technische vraagstukken, IT-noden en –projecten, …

De privacy van medewerkers of burgers wordt geschonden.

Score	3,40
Standaarddeviatie	1,36

Verklaring: Sinds de invoering van de General Data Protection Regulation (GDPR) op 25 mei 2018 zijn organisaties zich extra bewust van risico's die kunnen leiden tot een schending van de

privacy van persoonsgegevens. Lokale besturen beschikken over heel wat gevoelige informatie en moeten, met het oog op de stevig toegenomen cybercriminaliteit, doortastende maatregelen nemen.

Beheersmaatregelen: De aanvalsmogelijkheden van hackers worden zo sterk mogelijk beperkt. We werken op verschillende sporen, zoals MFA verplichten, Microsoft Defender voor Office documenten, firewalls installeren, … Via Sharepoint worden alle bestanden met privacygevoelige informatie correct gelabeld en gecatalogiseerd volgens de regels opgelegd door de Vlaamse overheid. Incidenten moeten worden gemeld via de helpdesktool, geregistreerd en geanalyseerd door de dienst IT. De kennisdatabank wordt continu uitgebreid en up-to-date gebracht. We stellen een informatieveiligheidsplan op Berlaarse maat op. Daarbij horen een beleidsverklaring en een reglement dat we verspreiden in de organisatie. Deze thematiek kaarten we ook aan in de onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers. Via sensibiliseringscampagnes werken we continu aan een grotere bewustwording bij medewerkers op het vlak van beveiliging, malware, phishing, … Daarnaast schenken we aandacht aan acties en procedures met betrekking tot het gebruik van sociale media.

Medewerkers installeren zelf programma's waardoor software niet meer goed werkt.

Score	3,57
Standaarddeviatie	1,29

Verklaring: Wegens het ontbreken van een eigen IT-dienst hadden medewerkers zelf rechten om software te installeren. Omdat dit niet overkoepelend gecoördineerd en geëvalueerd werd, ontstonden er soms conflicten.

Beheersmaatregelen: Door het gebruik van Intunes kunnen updates en programma's remote geïnstalleerd worden. De dienst IT coördineert en plant die werkzaamheden. Medewerkers hebben zelf geen rechten om software te installeren.

Ex-collega's hebben nog toegang tot lokalen en/of informatie.

Score	4,00
Standaarddeviatie	1,58

Verklaring: Een gemiddelde score 4 bevindt zich net op de rand van een hoger risico. Tegelijk ligt ook de standaarddeviatie relatief hoog, wat erop wijst dat de scores van de medewerkers van het zelfevaluatieteam ver uit elkaar liggen. Waarschijnlijk is het risico in bepaalde diensten hoger dan in een andere.

Beheersmaatregelen: Om dit risico onder controle te krijgen, werden er heel wat acties gedefinieerd. Zo implementeren we single-sign-on en werken we actief aan rechtenbeheer. De MFA draagt ook bij aan de beheersing van dit risico. Bij de onboarding en offboarding van medewerkers volgen we een standaard procedure op het vlak van wachtwoorden en rechten, wat we nauwgezet opvolgen. Oude accounts worden opgeschoond en verwijderd. Via een accuraat overzicht van de aanwezige hardware bouwen we controles in welke toestellen we toelaten op ons netwerk. Die toegangen volgen we actief op. Niet-geregistreerde toestellen kunnen niet langer aanmelden. Een managementtool laat ons toe om de toegangen op onze wifi-netwerken te detecteren en te loggen. Voor het gebruik van mobiele toestellen en apparatuur schrijven we een duidelijk beleid uit met aangepaste beveiligingsmaatregelen. We voldoen aan de wettelijke verplichtingen inzake privacygevoelige informatie en beschermen de persoonsgevoelige data tegen datalekken. Een doorgedreven toegangscontrole moet de fysieke toegang tot de lokalen beter beheren. We werken aan een intern afsprakenkader voor een dekkend sleutelplan en voor de unieke aanmelding van bezoekers via het onthaal. Alle sleutels worden geïnventariseerd en waar nodig ingeleverd.

(N.v.d.r: intussen werden de toegangen vanuit de parkeerplaats tot de gebouwen van het lokaal bestuur aan de markt afgeschermd met een poort waarvan alleen medewerkers een sleutel hebben.)

De juistheid, volledigheid en actualiteit van gegevens wordt onvoldoende gegarandeerd.

Score	3,44
Standaarddeviatie	0,93

Verklaring: Tijdens de vorige zelfevaluatie werd dit niet als risico aangeduid. De veelheid aan informatie, de talrijke kanalen en het gebrek aan een duidelijke informatiearchitectuur zijn waarschijnlijk oorzaken waardoor dit nu wel als een issue wordt ervaren. Daarnaast vormt ook de vrij statische informatie op de website een aandachtspunt.

Beheersmaatregelen: De hoger beschreven beheersmaatregelen op het vlak van IT en security brengen ons al een heel eind op weg naar betrouwbare data. Om de zaken overzichtelijk te maken voor medewerkers, schrijven IT-dienst, personeelsdienst en dienst interne strategie een geïntegreerde handleiding over privacy, procedures en wettelijke verplichtingen. Die krijgen nieuwe medewerkers bij hun onboarding en wordt via het intranet ter beschikking gesteld. Qua actualiteit van informatie is het cruciaal om de gemeentelijke website continu up-to-date te houden. De communicatiedienst neemt daarin het voortouw en spoort ook de informatie-eigenaars regelmatig aan tot een grondig nazicht.

IT-bedrijven waarmee wordt samengewerkt, geven gegevens over burgers en organisaties door aan derden.

Score	3,63
Standaarddeviatie	0,99

Verklaring: Ten tijde van de recentste zelfevaluatie waren de verwerkersovereenkomsten met derden nog niet in orde of gecentraliseerd. Intussen maakten we op dat vlak een grote inhaalbeweging, waardoor dit risico voor een groot deel onder controle is.

Beheersmaatregelen: We monitoren continu of er externe pogingen worden ondernomen om toegang te krijgen tot ons netwerk en onze systemen. Onze netwerkapparaten moeten compatibel zijn met onze beveiligingstools. Daartoe vernieuwen we netwerk en wifi. Privacygevoelige data worden gelabeld en geclassificeerd op een correcte manier. De implementatie van SharePoint vormt daarin een belangrijke mijlpaal. We beheren onze verwerkersovereenkomsten centraal en houden ze volledig en up-to-date. Per verwerkersovereenkomst vinden we snel het ondertekende document, het bijhorende advies en het collegebesluit terug.

Medewerkers misbruiken te ruime rechten in softwaretoepassingen.

Score	3,94
Standaarddeviatie	1,30

Verklaring: Dit risico krijgt een hogere score; het staat in de top 3 van de hoogste risico's die gedetecteerd werden in de organisatie. Het rechtenbeheer is lange tijd een kluwen geweest, maar werd recent opgenomen door de dienst Interne Strategie. In een kleinere organisatie is het belangrijk om de rechten niet al te zeer te beperken, omdat collega's bij afwezigheden taken moeten kunnen overnemen. De formulering van dit risico is ook wat ongelukkig, omdat ruime rechten niet meteen misbruik impliceren.

Beheersmaatregelen: Om dit risico onder controle te krijgen, werken we actief aan informatieveiligheid. Een externe informatieveiligheidsconsulent begeleidt ons daarin. We lanceren regelmatig een sensibiliseringsactie met affiches, een quiz, steekproeven en dergelijke om medewerkers bewust te maken van de gevaren van datalekken, phishing, … Medewerkers in de organisatie kunnen zelf geen software installeren. Die wordt beheerd door de dienst IT. Laptops worden geconfigureerd met standaard applicaties. Daarnaast installeren we mobile device management. Om te bepalen wie welke toegangen nodig heeft, maken we een toegangsmatrix op. Elk functieprofiel wordt gelinkt aan de precieze toegangsrechten in de verschillende softwaretoepassingen. Aansluitend wordt ook het rechtenbeheer bij externe platformen op punt gesteld en centraal beheerd.

PARTNERSHIP

2.5

Uitdagingen op het vlak van PARTNERSHIP - SAMENWERKING



De cluster 'partnership' richt zich op mondiale samenwerking en partnerschappen om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen te realiseren. Dat omvat onder meer het voorzien van voldoende middelen om de doelen te implementeren en het delen van kennis en technologie.

Onderstaande SDG past onder het thema 'partnership':

- SDG 17: Versterk de implementatiemiddelen en verbeter de wereldwijde samenhang van beleid voor duurzame ontwikkeling.

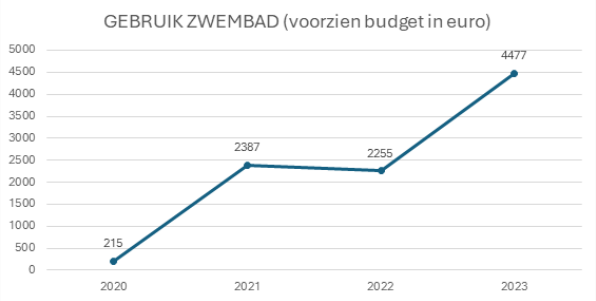
In dit luik verwerkten we de relevante informatie uit de regionale oefening en amendeerden we die met onze lokale gegevens en cijfers (macroniveau), integreerden we de bevindingen uit de burgerbevraging en de burgerbabbel (mesoniveau) en vulden we aan met de interne missie-visie-oefening (microniveau).

2.5.1 Macroniveau

Uitdagingen op het vlak van samenwerking

Berlaar kan niet alle verscheidenheid van infrastructuur voor gemeenschapsfuncties en vrijetijdsbeleving aanbieden. Regionale samenwerkingen zijn noodzakelijk om de inwoners een volledig aanbod te kunnen garanderen.

Berlaar werkt actief aan afstemming met omliggende gemeenten om haar inwoners een zo volledig mogelijke service te bieden. Zo kunnen Berlaarse burgers met korting gaan zwemmen in het zwembad van Heist-op-den-Berg. Hiervan wordt elk jaar meer gebruik gemaakt.



Bron: Meerjarenplan

Het lokaal bestuur zorgt ervoor dat jongerenwelzijn meer aandacht krijgt en gaat hiervoor de nodige samenwerkingen aan.

Het Huis van het Kind is momenteel enkel een samenwerkingsverband waar ouders en kinderen met een vraag doorverwezen worden naar 1 van de partners. Opvanginitiatieven, organisaties, mutualiteiten en gemeentediensten zijn actieve participanten in dit verband. Het Huis van het Kind gaat de uitdaging aan om ook binnen het decreet van de Buitenschoolse Opvang en Activiteiten een actieve rol op te nemen. De gemeente vervult daarin de regierol.

Er is nog geen plek in Berlaar waar jongeren buiten schooltijd terecht kunnen met een welzijnsvraag. Nochtans is de nood aan een aanspreekpunt groot, zodat jongeren sneller de weg vinden naar de bestaande hulpverlening of het voorziene aanbod.

Als lokaal bestuur versterken we onze kracht door snel en effectief in te spelen op de complexe veranderende maatschappij. Daarin spelen intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die aandacht hebben voor verschillende prioriteiten in besturen, unieke culturen, verschillende organisatiestructuren, … een belangrijke rol.

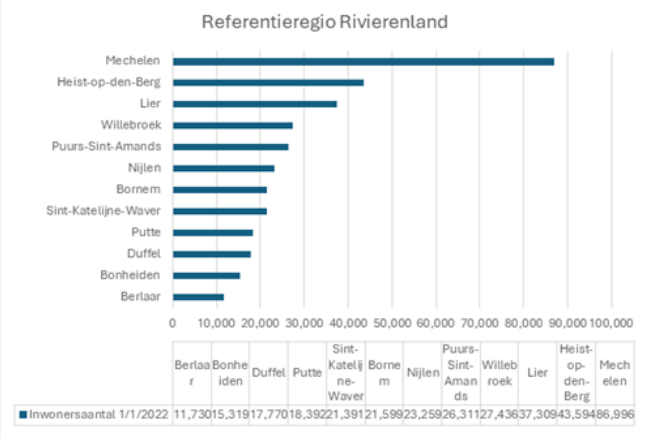
Door de krachten te bundelen krijgen lokale besturen extra slagkracht. Dat is broodnodig, want lokale besturen krijgen extra bevoegdheden én staan voor complexe maatschappelijke uitdagingen. Doel is om taken van gemeenschappelijk belang te realiseren, vooral op het gebied van afvalinzameling en -verwerking, nutsvoorzieningen, sociale huisvesting en streekontwikkeling.

Deze vormen van samenwerking brengen diverse uitdagingen met zich mee. Tussen gemeenten onderling kan er divergentie zijn in belangen en prioriteiten, elk bestuur kent zijn eigen cultuur, werkwijzen en structuur, er moet overeenstemming gevonden worden over de financiële middelen en de allocatie ervan, verandering implementeren loopt niet overal van een leien dakje.
Een effectieve aanpak van bovengenoemde uitdagingen vereist een evenwichtige benadering van samenwerking, communicatie en begrip van elkaars behoeften en verwachtingen.

Om de regiovorming impactvol te maken is het nodig om regionale kaders te creëren die lokale besturen in staat stellen om met elkaar en andere overheden samen te werken.

De Vlaamse Regering bakende referentieregio's af om meer coherentie te bekomen in de intermediaire structuren en om de regionale samenwerking te stimuleren. Berlaar maakt deel uit van de referentieregio Rivierenland. De huidige samenwerkingsverbanden moeten worden afgestemd op de referentieregio.

Regionale aanpak en gezamenlijke schouders onder de dito uitdagingen worden dé troefkaarten om gemeentegrensoverschrijdend beleid op de juiste sporen te zetten en te houden.



Bron: VVSG

Een belangrijke kanttekening vormt de financiering van de regionale hulpverleningszone Rivierenland. Sinds de hervorming financieren de gemeenten samen 50% van het werkingsbudget van de hulpverleningszone. Het gevolg is dat gemeenten vandaag geconfronteerd worden met hooglopende, niet-voorziene kosten. In de periode van 2015 tot en met 2022 gaat dat om een stijging van ongeveer 75%.



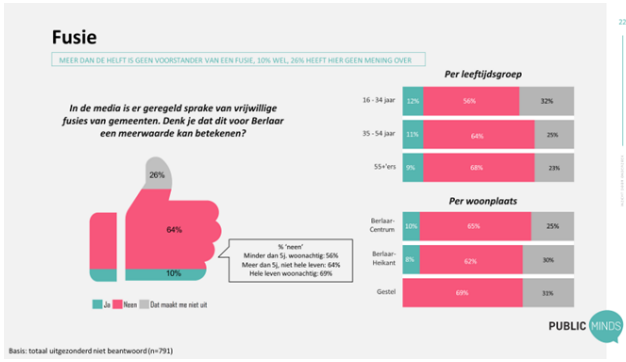
Bron: Meerjarenplan

2.5.2 Mesoniveau

De Berlaarse burgerbevraging

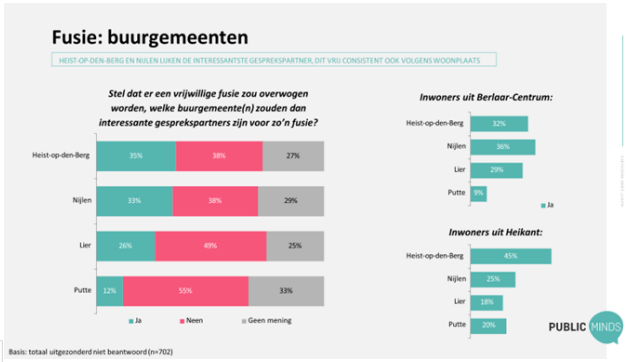
Resultaten in het segment Partnership

- In een fusie ziet gemiddeld 64% van de inwoners geen heil – hoe langer iemand in Berlaar woont, hoe minder hij een voorstander is.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

- Mocht een fusie toch op het programma komen, dan lijken Heist-op-den-Berg en Nijlen de interessantste gesprekspartners.



Bron: Burgerbevraging – Public Minds

2.5.3 Microniveau

Missie en visie voor het segment Partnership

Kernwoorden missie

Partnerschap met de burger
Partnerschap met het bestuur
Partnerschap met collega's/ tussen de diensten
Partnerschap met andere gemeenten
Advies vragen
Open geest
Niemand uitsluiten
Waarden
Samenwerken
Interne en externe stakeholders
Burgers bevragen
Inspraak verlenen

Slagzin missie



Kernwoorden visie

Efficiënt partnerschap
Doelgerichte communicatie
Trendzetter
Vernieuwend
Gedragen samenwerkingen
Vooruitstrevend

Slagzin visie



Samenvatting

Partnership-Missie: Berlaar 'partnert' met een open geest, werkt zonder iemand uit te sluiten samen met interne en externe stakeholders, bevraagt en verleent inspraak om haar missie waar te maken.

Partnership-Visie: In 2030 is Berlaar een innovatieve, vooruitstrevende trendzetter die hokjesdoorbrekend samenwerkt in efficiënte partnerschappen en gedragen samenwerkingsverbanden. Een doelgerichte communicatie, participatie en netwerkvorming zijn excellente middelen om tot een gedragen beleid te komen.

3.0
Bronnenlijst

Decreet lokaal bestuur

Alles Vloeit – Regionale inspiratienota Rivierenland – Igemo

Macroniveau

Agentschap Integratie en Inburgering

Analyse Veiligheidsmonitor 2021 (federale politie)

ARVASTAT

Belfius

Bevolkingscijfers Berlaar

Federale Pensioendienst

FOD economie

Gemeente- en stadsmonitor

Interne cijfers dienst IT

Interne cijfers dienst Vrije Tijd

Interne cijfers personeelsdienst

Jaarrekening 2022

Kengetallen Berlaar (Pepperflow)

Kind&Gezin

Leerlingenbevraging VAD 2022

Locatus

Meerjarenplan lokaal bestuur Berlaar (verschillende versies en herzieningen)

Opvang Vlaanderen

Provincie in Cijfers

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

Steunpuntwerk

Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs

Vlaamse Energie- en Klimaatagentschap

Vrijetijdsmonitor 2021

VVSG

Wonen in Vlaanderen

Zorg en gezondheid (Departement Zorg)

Mesoniveau

Burgerbevraging – Public Minds

Op-de-koffie sessies

Welzijnsbevraging – Liantis

Klanttevredenheidsonderzoek digitale service

Klanttevredenheidsonderzoek fysieke service

Microniveau

Organisatiestructuuroefening

Rapport Organisatiebeheersing december 2023

Teamcharters

Waardenkaderanalyse

Zelfevaluatie Praxisnetwerk 2021

Zelfevaluaties 2014, 2017 en 2021 (onder begeleiding van PraxisNetwerk)

beregoed Berlaar

Gemeente Berlaar
Markt 1, 2590 Berlaar
T. +32 3410 19 00

info@berlaar.be
www.berlaar.be