

Beleidsinsteek

2 0 2 0 - 2 0 2 5



Uitdagingen

Inspiratiebron

Omgevingsanalyse



Met dit document heeft u de beleidsinsteek van de administratie van het gemeentebestuur en Sociaal Huis van Anzegem in handen. Deze bundel wil een inspiratiebron zijn bij de opmaak van het volgende meerjarenplan. Hierin staan we stil bij de uitdagingen en de kansen in de toekomst en geven we mee wat wij belangrijk vinden voor Anzegem en onze organisatie. Dit document vormt de basis voor de opmaak van de strategische doelstellingen van de nieuwe legislatuur.

Voor nieuwe raadsleden is dit document ook een handige kennismaking met onze gemeente. Het bevat cijfers, achterliggende informatie en interessante gegevens bijeen gesprokkeld door onze diensten. Allemaal gegevens waarmee u uw gemeente en onze organisatie een beetje beter leert kennen.

Samenwerking

Aan deze bundel werkten alle diensten mee. Ze doorliepen daarvoor een intensief traject. Het startschot van dit traject werd gegeven tijdens een bijeenkomst van alle administratieve medewerkers op 17 april 2018. Hierbij kregen ze meer info over de opmaak van een omgevingsanalyse en meerjarenplan en het vooropgestelde stappenplan, uitgewerkt door de stuurgroep.

Daarna werden de diensten onderverdeeld in 9 lijn- en 4 stafwerkgebieden.

Lijnwerkgebieden: 'armoede', 'cultuur & vrije tijd', 'mobiliteit', 'natuur, milieu & energie', 'ondernemen & werken', 'onderwijs & vorming', 'ruimte, wonen & woonomgeving', 'samenleven & veiligheid' en 'zorg & gezondheid'.

Stafwerkgebieden: 'financiën', 'infrastructuur', 'interne zaken' en 'overheid & burgerzaken'.

Per lijn- en stafwerkgebieden verzamelden de medewerkers cijfermateriaal en keken ze kritisch naar zichzelf en de omgeving bij het opmaken van een SWOT-analyse (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen). Deze gegevens brachten

ze samen in een conclusie en deze werd voorgesteld aan het Managementteam (MAT). Met deze info ging het MAT aan de slag en werkten ze samen drie beleidsdoelstellingen uit, met daaronder al een aantal actieplannen, onderverdeeld in 'noodzakelijk', 'belangrijk' en 'beleidsopbouw'.

Opbouw

In deze beleidsinstructie vallen we meteen met de deur in huis en beginnen we met de conclusies per lijn- en stafwerkgebied en de daaruit komende beleidsdoelstellingen en actieplannen. Deze conclusies en doelstellingen zijn gebaseerd op het vele cijfermateriaal en de SWOTS. Deze vindt u allemaal, per lijn- en stafwerkgebied, in bijlage.

Cijfermateriaal

Overal zijn er interessante cijfers beschikbaar over Anzegem. De diensten houden zelf cijfergegevens bij of gingen op zoek in de gemeentemonitor of de Belfius-cluster naar de meest relevante cijfers voor onze gemeente.

De gemeentemonitor werd in 2018 opgemaakt door Vlaanderen en is een verzameling van allerhande cijfers en statistieken over de gemeente en haar OCMW. Deze cijfergegevens werden verzameld via een steekproef uitgevoerd bij inwoners van 16 jaar en ouder in 295 Vlaamse steden en gemeenten.

De gemeentemonitor omvat drie delen die gaan over de omgeving waarin het bestuur functioneert (voornamelijk demografische cijfers), de bestuurskracht van het gemeente- of OCMW-bestuur (voornamelijk gegevens over personeelsleden en de financiële situatie van het lokaal bestuur) en de verschillende beleidsdomeinen waarbinnen het bestuur werkt, met relevante gegevens over onderwijs, welzijn, milieu, economie en werkgelegenheid.

Belfius heeft de gemeenten dan weer ingedeeld in groepen of clusters met min of meer homogene kenmerken. De bank gebruikt hiervoor ca. 150 verschillende indicatoren. Dit laat ons toe om de gegevens van onze gemeente met andere gemeenten te kruisen om ze zo onderling met elkaar te vergelijken op grond van onze demografische, morfologische en sociaal-economische kenmerken. Anzegem behoort tot de groep gemeenten met economische activiteit en vergrijzende bevolking.

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Bij de opmaak van dit document hielden we ook de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen in het achterhoofd. Anzegem stapte dit jaar immers met 60 andere lokale besturen mee in dit traject. Deze doelstellingen moeten tegen 2030 van de aarde een meer duurzame plaats maken.



Deze beleidsinstructie is wettelijk verplicht, want iedere gemeente/OCMW moet beschikken over een omgevingsanalyse. Maar toch voelde het voor onze organisatie niet als een verplicht nummertje aan. We zijn begaan met onze gemeente en onze organisatie en willen met dit document dus alle zaken meegeven die belangrijk zijn bij de opmaak van het meerjarenplan 2020-2025. Op die manier willen we de toekomstige bestuursleden wapenen om de toekomstige uitdagingen aan te gaan.

Conclusies per lijn- en stafwerkgebied

Lijnwerkgebied Armoede	8
Lijnwerkgebied Cultuur & Vrije Tijd	10
Lijnwerkgebied Mobiliteit	12
Lijnwerkgebied Natuur, Milieu & Energie	13
Lijnwerkgebied Ondernemen & Werken	15
Lijnwerkgebied Onderwijs & Vorming	16
Lijnwerkgebied Ruimte, Wonen & Woonomgeving	17
Lijnwerkgebied Samenleven & Veiligheid	19
Lijnwerkgebied Zorg & Gezondheid	20
Stafwerkgebied Financiën	22
Stafwerkgebied Infrastructuur	24
Stafwerkgebied Interne Zaken	26
Stafwerkgebied Overheid & Burger	28

Beleidsdoelstellingen & Actieplannen

Beleidsdoelstelling 1	30
Beleidsdoelstelling 2	31
Beleidsdoelstelling 3	32

Bijlagen (apart document)

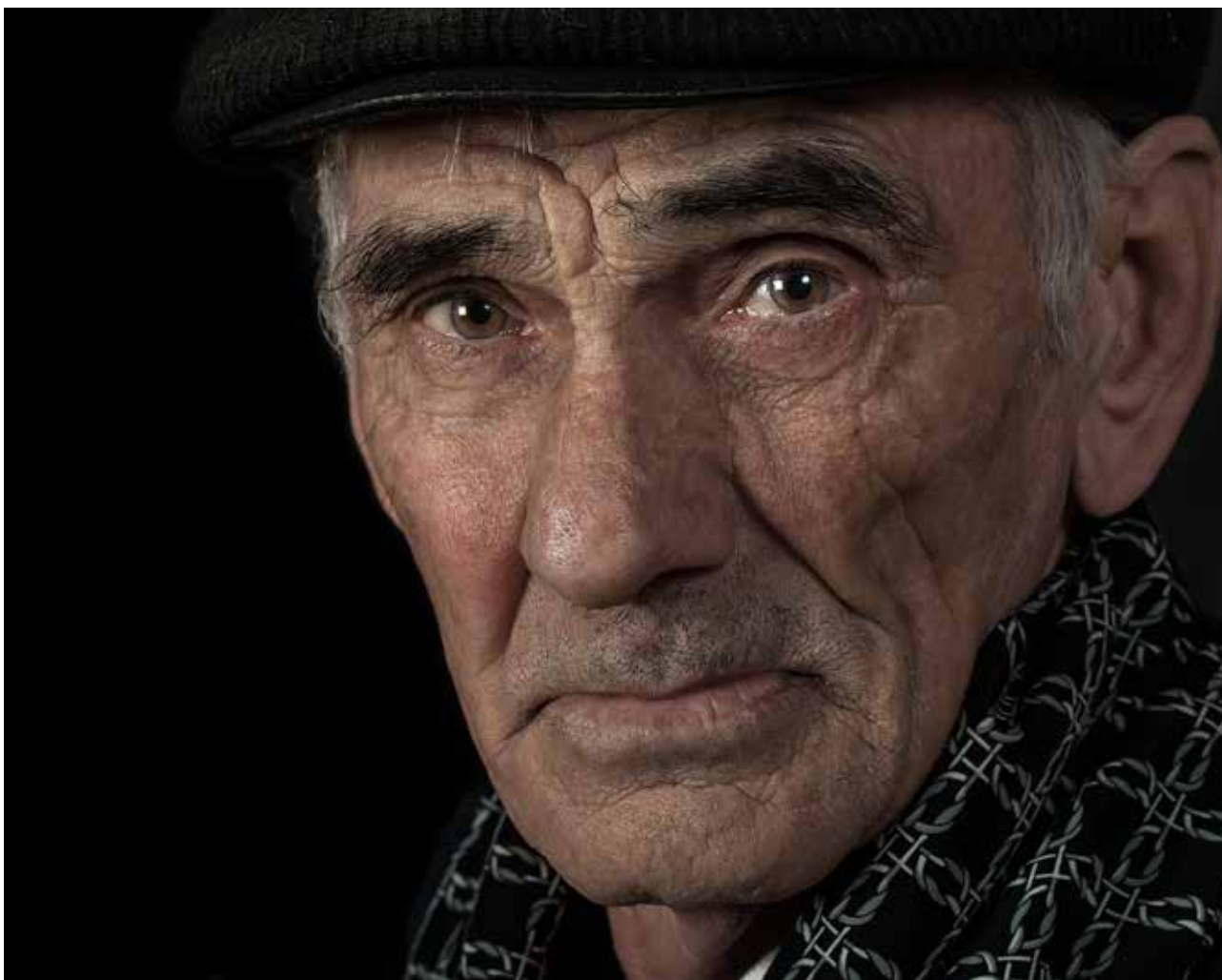
Samenvatting alle SWOT-Analyses	2
Lijnwerkgebied Armoede: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	48
Lijnwerkgebied Cultuur & Vrije Tijd: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	58
Lijnwerkgebied Mobiliteit: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	107
Lijnwerkgebied Natuur, Milieu & Energie: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	126
Lijnwerkgebied Ondernemen & Werken: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	144
Lijnwerkgebied Onderwijs & Vorming: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	164
Lijnwerkgebied Ruimte, Wonen & Woonomgeving: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	174
Lijnwerkgebied Samenleven & Veiligheid: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	202
Lijnwerkgebied Zorg & Gezondheid: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	210
Stafwerkgebied Financiën: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	248
Stafwerkgebied Infrastructuur: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	270
Stafwerkgebied Interne Zaken: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	281
Stafwerkgebied Overheid & Burger: conclusie, cijfermateriaal & SWOT	308
Productenlijst (apart Excelexport)	
Opvangplan Buitenschoolse Kinderopvang (aparte PowerPoint)	

De gemeentemonitor en de Belfius-cluster hebben we niet als bijlage, omdat u deze online kan raadplegen via www.statistiekvlaanderen.be.

Conclusies

PER LIJN- & STAFWERKGEBIED





Een deel van het beschikbare cijfermateriaal m.b.t. armoede geeft aan dat deze problematiek – zeker in verhouding met sommige andere lokale besturen – in Anzegem in verhouding relatief beperkt is.

Toch wijzen een aantal andere cijfers én vooral diverse – vaak moeilijk in cijfers te vatten - signalen uit het werkveld er op dat ook in onze gemeente extra aandacht voor armoede nodig is. Typisch aan de problematiek is dat deze signalen zich erg versnipperd en doorheen allerlei domeinen manifesteren:

- Forse toename van het aantal leefloondossiers.
- Problemen met het betalen van schoolfacturen.
- Verdubbeling van het aantal mensen dat een beroep doet op het sociale tarief én opvallend meer lege of slecht gevulde brooddozen in de BKO.
- Toename van het aantal schrijnende situaties waarin het ontbreekt aan basiscompetenties en -attitudes (bv. op vlak van hygiëne).
- Gebrek aan betaalbare en energiezuinige/veilige huurwoningen in Anzegem.
- Mensen stellen bezoek aan dokter of tandarts uit omwille van de kostprijs.
- Het stijgend aantal aanvragen voor gezins- en zorgtoelage.

Dit zal waarschijnlijk nog maar het topje van de ijsberg zijn en in de toekomst ziet het er op een aantal vlakken dus niet zo goed uit. Zo zal bv. een verdere stijging van de energieprijzen nog meer gezinnen in de problemen brengen.

Binnen het lokale bestuur werden de voorbije maanden dan ook al heel wat stappen gezet in de goede richting: de intakegesprekken bij BKO zijn een aangrijpingspunt voor armoede en andere problemen, we testten het concept 'aanspreekpunt' in en voor scholen uit, we startten met verse voeding aan te bieden via onze voedselbedeling, het systeem van de UitkansenPAS biedt mogelijkheden tot betere vrijetijdsparticipatie van de doelgroep, er kwam iemand halftijds in dienst voor intensieve gezinsbegeleiding, enz.

Het recent opgestarte intern overleg rond armoede moet voortgezet worden en nog iets duidelijker gecoördineerd. Hier-
toe moeten ook externe organisaties zoals Kind & Gezin betrokken worden.

Steeds meer wordt duidelijk dat er naast samenwerking en afstemming met interne en externe partners, ook nood is
aan een doorgedreven outreachende aanpak,. Hierbij gaan de diensten proactief en aanklampend op zoek naar mensen
die het moeilijk hebben. Concreet zou dit kunnen ingevuld worden door het sterker inzetten op mensen met grote beta-
lingsproblemen op vlak van gas, elektriciteit en water (via LAC-werking) en de evolutie naar een brugfiguur in/voor het
onderwijs.

Andere mogelijke initiatieven voor de komende beleidsperiode: de UiTPAS nog verder uitbouwen door het kortingstarief
uit te breiden naar de verenigingen en in te zetten op toeleiding, de aandacht voor rechtenverkenning nog opdrijven,
hervorming en integratie van de bestaande systemen van (gezins)toelagen en aanvullende steun, reserveren van 'doel-
groepplaatsen' in de BKO, enz.



*Deelgebieden: Cultuur – Jeugd – Sport – Bibliotheek – Toerisme
gelinkte sectoren: BKO – Huis van het Kind – Internationale Samenwerking*

Deze diensten beschikken over gemotiveerd personeel met een goeie kennis van het vakgebied. Ze realiseren een zo divers mogelijk aanbod en dit zo dicht mogelijk bij de beoogde doelgroep of met aangepast vervoer er naartoe. Vooral de combinatie Buitenschoolse Kinderopvang (BKO) met het vrijetijdsaanbod voor kinderen is vrijwel uniek in de regio. Het is dan ook een meerwaarde dat deze diensten in dezelfde cluster zitten.

De samenwerking tussen deze diensten focust zich vooral op de doelgroep 'kinderen' en het voorstel van decreet van minister Van Deurzen rond kinderopvang en vrije tijd zal hier nog verder op doorwerken. Daarbij wordt ook het deeltijds kunstonderwijs in deze denkoefening betrokken. Dit zal de afstemming van de dienstverlening heel wat complexer maken, wat gevolgen zal hebben voor personeelsinzet en beschikbaarheid van voldoende infrastructuur. Ook de vraag wie hierin de regierol zal opnemen blijft voorlopig nog onbeantwoord maar moet zeker in het achterhoofd worden gehouden. De samenwerking met focus op het volwassenenpubliek kan dan weer nog uitgebreid worden, want daar ligt er heel wat onontgonnen terrein.

Intern moet er bewaakt worden dat een aantal 'makkelijk scorende sectoren' (bv. sport, toerisme) niet in een overwicht komen te staan t.a.v. 'inhoudelijk moeilijker sectoren' (cultuur, jongerenwerking, bib, internationale samenwerking) die hun bestaansrecht - zeker na het verdwijnen van de geormerkte subsidies - telkens opnieuw moeten bewijzen.

Knelpunten

- Algemeen gebrek aan financiële ruimte.
- Men slaagt er niet in om het huidige takenpakket met de bestaande personeelsbezetting nog verder rond te krijgen.
- Inzetten van vrijwilligers op essentiële taken vormen op zeer korte termijn een reëel gevaar.
- Het gebrek aan aangepaste infrastructuur (BKO), het noodzakelijke polyvalent gebruik ervan (BKO-cultuur) of het tekort aan middelen en mensen om bestaande infrastructuur te renoveren of degelijk te onderhouden. Het is dus

aangewezen om bij de start van de legislatuur een volgorde-regeling voor het verhelpen van deze talrijke problemen op te stellen.

- Extra middelen zijn nog niet in voldoende mate voorzien voor de nieuwe engagementen die tijdens de huidige legislatuur werden genomen (aankoop Sint-Arnolduspark, zwembad, verbouwing tot gemeenschapslokaal kerk Heirweg, ...).
- Geen enkele ruimte om overleg (intern/extern) in te plannen. Dit leidt tot gemiste kansen op vlak van samenwerking of voor het binnenhalen van projectsubsidies.
- Noodzakelijk om alle vrijetijdsdiensten samen te zetten in één gebouw en dichtbij de eigen activiteiten.
- Te zwakke marketing van de eigen producten en dit door tijdsgebrek.
- Heel wat ad-hocprojecten tijdens de vorige legislatuur. Deze komen bovenop de bestaande werking en maken het moeilijk om alle taken grondig uit te voeren, waardoor het lastig wordt om aan bepaalde waardevolle ad-hocinitiatieven een duurzaam karakter te geven.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst

- De bereidheid tot samenwerking (intern, maar ook met het verenigingsleven).
- De bouw van het zwembad biedt extra kansen tot onderlinge versterking.
- Verbouwing van de Stringe: meerwaarde voor de verbetering van de verhuurmogelijkheden en kan misschien als thuisbasis voor de vrijetijdsdiensten fungeren.
- Het huidige organogram is niet afgestemd op een aantal toekomstige ontwikkelingen:
 - uitbating zwembad en ontwikkeling nieuwe activiteiten
 - regierol rond de integratie van vrije tijd en opvang (met het betrekken van het deeltijds kunstonderwijs)
 - verdere evoluties Buitenschoolse Kinderopvang
 - uitbating Sint-Arnolduspark en ontwikkeling van nieuwe toeristische activiteiten
 - coördinatie clusterverhaal

Bij de aanvang van de nieuwe legislatuur zullen dus duidelijke keuzes en prioriteiten moeten bepaald worden. Waar wordt de cluster gehuisvest? Stellen we grenzen aan de capaciteit van onze dienstverlening (bv. BKO: werken met inschrijvingsbeleid indien er een blijvend tekort aan personeel en ruimte blijft – zomerwerking: beperkte capaciteit door gebrek aan monitoren – bij gebrek aan vrijwilligers: wat met sleutelbeheer en concessies in de infrastructuur, ...)?

En wat met het vrijetijdsaanbod in het algemeen (Welke ad-hocprojecten worden behouden en krijgen een meer duurzame invulling? Hoe tijdig plannen en beperken van eenmalige grootschalige projecten en het zich houden aan deze vooropgestelde initiatieven? Welke inhoudelijke accenten/prioriteiten worden gelegd in onze huidige werking als er ook nog nieuwe initiatieven moeten opgezet worden, maar er daarvoor geen extra financiële of personele ruimte kan gecreëerd worden?)



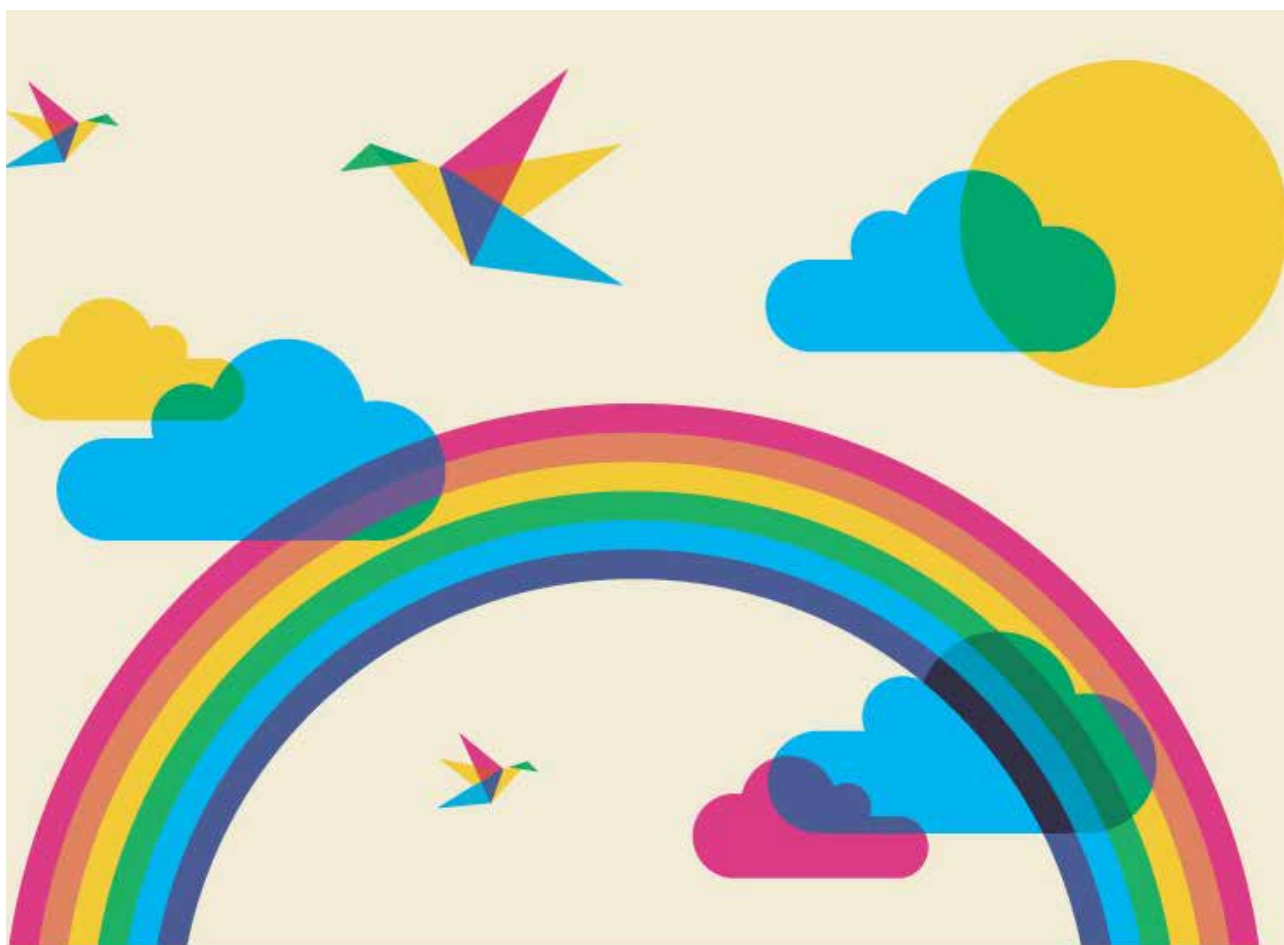


Er is momenteel te weinig mankracht om een echt mobiliteitsbeleid te ontwikkelen. Noodgedwongen blijft dit beperkt tot het behandelen van de agendapunten verkeerscommissie, die nagenoeg volledig bestaan uit meldingen van bewoners. De algemene werkdruk in de dienst en het feit dat er slechts een halftijdse medewerker hiervoor is aangesteld, die bovendien heel wat werk moet steken in de behandeling van de signalisatiemachtigingen (ongeveer 300 per jaar), is daar de oorzaak van. Vanaf maart 2019 komt er een strengere verplichting om zaken in te voeren in GIPOD, wat de werkdruk nog gevoelig zal verhogen.

Het actualiseren van het mobiliteitsplan kan een basis vormen om een visie te ontwikkelen voor de uitbouw van een infrastructuur die een antwoord biedt op de belangrijkste mobiliteitsonderwerpen. Bovendien is dit nodig om in aanmerking te komen voor de subsidies.

Volgende projecten zitten in studiefase en de uitvoering zal volgende legislatuur gestart worden:

- Fietspaden Anzegem-Kaster: AWW subsidieert fietspad voor 100%. Gemeente betaalt groen, voetpaden en straatmeubilair.
- Fietsverbinding Walskerkestraat (deel tussen Waregem en Walskerkestraat): Provincie subsidieert fietspad, incl. openbare verlichting. Anzegem en Waregem betalen studiekosten.
- Het deel dat verbinding vormt tussen Kleine Leiestraat en Grote Leiestraat is nog in onderzoek.
- Heraanleg Grote Leiestraat (incl. fietspaden en riolering). Op initiatief van AWW, Aquafin en Riopact. Geen weerslag op gemeentelijk budget.
- Weg- en rioleringswerken Waregemstraat. Financiering door Aquafin en Riopact. Nieuw concept fietsvoorziening en nieuwe voetpaden ten laste van gemeente.
- Weg- en rioleringswerken Schaagstraat. Financiering door Aquafin/Riopact. Nieuw concept fietsvoorziening en nieuwe voetpaden ten laste van gemeente.
- Weg- en rioleringswerken Kerkdreef. Financiering: Riopact/gemeente. Verdeelsleutel nog niet gekend.



De sterke achteruitgang van de biodiversiteit op onze planeet, laat zich ook voelen in Anzegem. Vooral de fauna en flora in het agrarisch gebied gaat sterk achteruit door het verdwijnen van kleine landschapselementen, diverse moderne landbouwtechnieken, het gebruik van bestrijdingsmiddelen en monoculturen. Ook de klimaatverandering draagt bij tot de achteruitgang van de biodiversiteit. Toch bewijzen specifieke lokale acties dat ze een verschil kunnen maken (bv. vlinders/bijen, zwaluwen, knotbomen, ...).

Het tegengaan van deze achteruitgang kan door diverse acties op 3 terreinen:

- Soortenbeschermingsacties: bv. zwaluwen, vleermuizen, eikelmuis, bijen, ...
- Opwaardering van het landelijk gebied: stimuleren van aanleg kleine landschapselementen en duurzame biologische landbouw.
- Natuurontwikkeling: hetzij door de aanleg van natuurgebieden en bosuitbreiding (bv. ecologisch park Vichte), of hetzij door de ondersteuning van natuur(beheer)verenigingen of andere initiatieven.

De gemeente kan daarbij een beroep doen op de samenwerking met Stadlandschap Leie en Schelde en de Bosgroep Ijzer en Leie, ook het Agentschap Natuur en Bos kan een belangrijke speler zijn op lokaal niveau (Habitat- en VEN-gebieden) evenals de lokale natuurvereniging en landbouwvereniging.

Het spreekt voor zich dat het behoud (en opwaardering) van de open ruimte ook voor de biodiversiteit een belangrijk aandachtspunt is.

Op milieuvlak zijn er diverse uitdagingen. Door de verspreide bebouwing en de ligging op de scheiding van het interfluvium is er historisch gezien een lage zuiveringsgraad in Anzegem. Via infrastructuurwerken en vergunningenbeleid is er wel een inhaaloperatie aan de gang, wat ten goede zal komen aan de waterkwaliteit.

De luchtkwaliteit in Anzegem werd onlangs gemeten via het project 'Curieuzeneuzen'. De meeste meetpunten in Anzegem scoorden goed (15-20 $\mu\text{g}/\text{m}^3$), een beperkt aantal meetpunten scoorden gewoon (5 meetpunten 25-30 $\mu\text{g}/\text{m}^3$) tot matig (3 meetpunten 30-35 $\mu\text{g}/\text{m}^3$). De slechtste meetpunten bevinden zich dicht bij de drukkeren verkeersassen (N382 / N36). Deze resultaten zijn vergelijkbaar met buurgemeenten (Waregem en Deerlijk scoren iets slechter, Wortegem-Pe-

tegem beter), uiteraard nog steeds veel beter dan de stedelijke kernen (Antwerpen scoort het slechtst met de meeste meetpunten matig tot uiterst slecht)

Het vergunningenbeleid (omgevingsvergunning op 3 niveaus) en handhavingsbeleid (politie/inspectiediensten) zijn verder belangrijke instrumenten om lokale milieuvervuiling en hinder aan te pakken.

Landbouw heeft in Anzegem een belangrijke impact op het milieu. Er zijn dan ook nog heel wat kansen op milieuwinst zoals natuur- en landschapsontwikkeling, erosiebestrijding en duurzamere landbouwtechnieken (zoals beperking gebruik pesticiden, bemesting, water- en energieverbruik, biologische landbouw).

Ook wat afvalbeheer betreft zijn er diverse uitdagingen, naast een milieu-impact hebben deze ook een belangrijke financiële impact. Uiteraard zijn IMOG en de OVAM hierbij belangrijke spelers.

Allereerst moet de klemtoon op het voorkomen van afval liggen. Sensibilisatie is hierbij een belangrijk instrument, evenals een correcte toepassing van het principe de vervuiler betaalt.

Een aandachtspunt is zeker ook het afvaltoerisme. Uniformisering van tarieven en reglementen en intergemeentelijke recyclageparken kunnen hierbij een oplossing bieden.

Zwerfvuil en sluikstorten zijn ook blijvende pijnpunten. Anzegem zette hier in het verleden vooral in op sensibilisatie en opruiming. Wellicht is het aangewezen in de toekomst nog meer in te zetten op handhaving (met politie en GAS-ambtenaren), ook hier kan een intergemeentelijke aanpak nuttig zijn.

Het valt verder ook af te wachten of van hogerhand het principe van statiegeld wordt uitgebreid als oplossing voor zwerfvuil.

Wat gevaarlijke afvalstoffen betreft is er een duidelijk wettelijk kader wat betreft de bodemrisico's (bodemattest/risicogronden/bodemonderzoeken), de OVAM is hierbij ook een belangrijker speler en partner (ook voor de asbestproblematiek).

Tot slot is duurzaamheid iets dat in alle beleidsdomeinen en in alle acties van het gemeentelijk beleid een aandachtspunt moet zijn, gedragen door alle diensten. Duurzaamheid als een aparte actie op zich in het gemeentelijk beleid is dan ook geen goede keuze.





Hoewel Anzegem een landelijke gemeente is, zijn er toch heel veel bedrijven en stijgt ieder jaar het aantal ondernemingen (momenteel staat de teller op zo'n 2300). Onze gemeente telt dan ook naast een aantal sterke KMO-zones die goed bereikbaar zijn (dichtbij E17), verschillende grote en kleine bedrijven, kleinhandels- en horecazaken verweven in de dorpskernen. Dankzij de vele ondernemingen is de werkloosheidsgraad in Anzegem dan ook heel erg laag.

Hoewel de ondernemers dus een belangrijke groep in onze gemeente vormen, is er te weinig tijd en personeel om een sterk strategisch lokaal economisch beleid uit te bouwen. Extra ondersteuning zou dus een grote meerwaarde voor de gemeente en voor de ondernemer betekenen. Toch wordt er wel ingezet op onze lokale ondernemers (o.a. door aanbieden Anzegembon, uitreiking Doend'rik, organisatie open bedrijvendag, ..). Daarnaast is er ook een sterk uitgebouwde Raad voor Economische Dynamiek.

Om voldoende ruimte voor bedrijvigheid te behouden wordt bij leegstaande bedrijfssites de prioriteit gegeven aan een herinvulling met nieuwe economische activiteiten die niet hinderlijk zijn voor de woonomgeving.

80% van de grondoppervlakte van Anzegem is onbebouwd. Deze open ruimte wordt voor 73% aangewend voor akkerland en landbouw (4% bos en 23% ander). Dit percentage ligt ver boven het Vlaamse gemiddelde (47%) en het percentage van de Belfius-cluster (40%). Daardoor zijn er dus heel veel landbouwbedrijven actief in onze gemeente. Dit zorgt ervoor dat de dienst Landbouw soms extra belast kan worden (bv. schattingscommissie bij extreme droogte), maar voor die extra taken is er te weinig ruimte in de cluster Omgeving. Voordeel is wel dat door de inbedding in deze cluster er een nauwe relatie is met de dienst Ruimtelijke Ordening, Milieu en Lokale Economie en daardoor hebben de medewerkers een betere kennis van de verschillende landbouwsites en de noden van de landbouwer en de landbouwsector.



(Onderwijs, kunstonderwijs, busvervoer en vorming)

Voor wat het **gemeentelijk onderwijs** betreft, kan gesteld worden dat er een goede samenwerking en afstemming met de gemeentelijke diensten bestaat. Deze nauwe banden moeten zeker gehandhaafd worden en misschien nog verder geoptimaliseerd. De gemeenteschool Vichte-Ingooigem heeft ook een unieke en nauwe samenwerking met de vrije scholen Vichte-Ingooigem. Er wordt in de nabije toekomst nagegaan hoe en of deze samenwerking met andere vrije scholen kan uitgebreid worden. Het verschil in onderwijsnet mag hierbij geen hinderpaal meer vormen in deze tijd. Beide vestigingen Vichte en Ingooigem beschikken over een recent en modern schoolgebouw, voorzien van moderne technieken en ruime klaslokalen.

De interne werking kampt met een zwak punt voor wat betreft de refterwerking. Deze draait volledig op wijkwerkers en vrijwilligers waardoor de continuïteit in het gedrang kan komen.

Voor wat het **kunstonderwijs** betreft: dit is gevestigd op drie locaties, steeds in de dichte omgeving van een school. De lokalen kampen wel met enkele beperkingen op vlak van akoestiek en verduistering. Dit zou d.m.v. geluidsdempende panelen en noppenschuim kunnen verholpen worden. De infrastructuur in Vichte hinkt achterop gezien deze niet toegankelijk is voor rolstoelgebruikers en is sterk verouderd.

De gemeente zorgt voor **busvervoer** voor interne activiteiten, georganiseerd door scholen. Er worden hiervoor drie bussen gehuurd die ook ingezet worden binnen de vrijetijdsdiensten. Dit is niet kostendekkend maar betekent wel een zeer grote service naar de scholen en vrijetijdsdiensten toe. Door middel van reservatiesoftware zou de efficiëntie van het inplannen van ritten kunnen verbeterd worden. Het wordt ook zeer moeilijk om deeltijdse buschauffeurs en vrijwilligers te vinden. De werking steunt ook hier jammer genoeg voor een zeer groot deel op die vrijwilligers.

Bij het aanbieden van gemeentelijke **vorming** komt hetzelfde pijnpunt naar voor: namelijk de verouderde en niet toegankelijke lokalen. De vormingen die aangeboden worden, zijn meestal wel goedkoop, waardoor iedereen kan deelnemen.

Er zou echter nog een betere afstemming moeten gebeuren op vlak van aanbod vorming over de diensten heen. Tenslotte is er ook niemand van het personeel aangesteld om de praktische zaken te behartigen die inherent zijn aan het organiseren van een vorming.



De dienst Ruimtelijke Ordening (RO) kent een sterke toename van de werklust. De wetgeving op vlak van vergunningen, ruimtelijke planning en sectorale wetgeving kent vele, complexe en grote wijzigingen. Daarnaast werd in 2017 de digitale bouwvergunning ingevoerd en in 2018 de omgevingsvergunning. Dit vereist grote inspanningen van de medewerkers van de dienst RO, ook op vlak van interne en externe opleiding.

Zowel de software op Vlaams niveau als eigen software om de dossiers op te volgen en te behandelen kent tot op heden nog veel kinderziektes. Dit leidt tot vertragingen en frustraties van de burger. Ook het nieuwe vakjargon en een nieuwe manier om dossiers samen te stellen en in te dienen in het omgevingsloket stellen voor de architect en de burger grote problemen. Hieraan wordt door de omgevingsdeskundigen van de dienst RO tegemoet gekomen door de burger te begeleiden bij de ingave van zijn/haar dossier. Daarnaast wordt er vastgesteld dat het aantal vragen van de burger, projectontwikkelaars, notarissen, immokantoren, architecten, college en overheden een exponentiële stijging kent en het onderzoek/behandeling ervan steeds complexer wordt. De dienst RO beschikt niet over ruimte en infrastructuur aangepast aan haar werking en is niet GDPR-compliant. Omwille van tijdsgebrek worden verschillende al dan niet wettelijke taken te vlug of niet afgehandeld. Bijkomend verlaten twee medewerkers die pensioengerechtigd zijn de dienst tegen eind 2019. Het aanbod van omgevingsdeskundigen op de arbeidsmarkt is zeer klein en het aanleren van de functie vergt een zekere tijd omwille van kennisoverdracht, interne en externe opleiding.

De visie op de ruimtelijke ontwikkeling van de gemeente Anzegem is beschreven in het gemeentelijk ruimtelijk structuurplan (GRS). Aangezien dit document dateert uit 2005 werd reeds in de vorige legislatuur beslist om het GRS te herzien, doch dit werd niet via een formele procedure geconcretiseerd. Het huidige bestuur heeft de draad opnieuw opgenomen. De krachtlijnen uit het bestaande GRS blijven grotendeels behouden doch een aantal nieuwe ruimtelijke visies obv nieuwe tendensen, studies en hogere beleidsvisies worden geïmplementeerd zoals het nastreven van ruimteneutraliteit, een gedifferentieerd woningpatrimonium aangepast aan vergrijzing en gezinsverdunding, meergezinswoningen enkel op passende locaties, een robuuste en veerkrachtige open ruimte om klimaatveranderingen op te kunnen vangen, een kwalitatieve en klimaatadaptieve woonomgeving, paars blijft purper, een groene voet voor elke kern,... Deze visies worden opnieuw voorgelegd aan het nieuwe bestuur waarna de officiële planningsprocedure kan gestart worden. Om deze visies te verankeren dienen ruimtelijke uitvoeringsplannen (RUP), verordeningen, beleidskaders, ... opgemaakt worden.

In de legislatuur 2013-2018 werden 26 gemeentelijke RUP's afgewerkt, behandeld en/of opgestart wat een zeer groot aantal is in vergelijking met de omliggende gemeenten.

De gecoro komt gemiddeld 4 maal per jaar samen waarin hoofdzakelijk de RUP's en het GRS worden geadviseerd.

Het gemeentelijk beeldkwaliteitsplan is een instrument dat gebruikt wordt bij de afweging van panden met erfgoedwaarde in vergunningsaanvragen. Andere toegepaste (niet juridisch bindende) beleidslijnen in vergunningsaanvragen hebben voornamelijk betrekking op de parkeernorm, groen- en speelzone, woonerf en afsluitingen/hagen.

Uit de cijfers blijkt dat zeker nog tot 2030 de vergrijzing toeneemt. Zullen er voldoende betaalbare aanpasbare en aangepast woningen beschikbaar zijn? Zal er een voldoende aanbod van zorg en diensten aan huis zijn? Anzegem beschikt over een ouder woonpatrimonium, ook in de sociale huisvesting. Omwille van te hoge kosten worden meer en meer sociale huurwoningen verkocht ipv te renoveren. Een aantal recente sociale bouwprojecten in Anzegem en Vichte zorgen evenwel voor een stijgend aanbod in deze twee hoofddorpen. De sociale huisvestingsmaatschappij plant een klein sociaal woonproject voor senioren in Ingooigem. Hiertoe dient een sociaal toewijzingsreglement opgemaakt worden. In de overige dorpen zijn er geen projecten gepland. Het Bindend Sociaal Object opgelegd door de Vlaamse overheid stelt dat Anzegem tegen 2025 over 256 sociale woonegelegenheden moet beschikken.

Het intergemeentelijk samenwerkingsverband met Waregem en Spiere, IGS BeterWonen, is met Vlaamse subsidies opgestart in 2018 ter versterking van het gemeentelijk huisvestingsbeleid. De coördinator van het IGS is één dag per week aanwezig in het gemeentehuis wat zeer beperkt is. De dienst Huisvesting beschikt over een leegstandsregister van woningen, maar wordt omwille van tijdsgebrek niet consequent geactualiseerd. Het belasten van leegstaande woningen is een effectief middel om de woningen opnieuw uit de leegstand te halen, doch het behandelen van de vele bezwaren vergt veel tijd.

De cluster Omgeving werkt met geografische databanken (GIS) die onvolledig zijn of foutieve data omvatten. Ook wordt niet voldaan aan de verplichtingen opgelegd door Vlaanderen m.b.t. de opmaak en het bijhouden van de geodata. In november 2018 is een halftijdse ICT-medewerker aangeworven die 1 dag per week aan het GIS zal werken. Dit is heel beperkt, doch reeds een stap in de richting om het GIS te verankeren in de dagelijkse werking van de gemeentelijke organisatie.





92% van de Anzegemnaren voelt zich nooit of zelden onveilig in de gemeente. Dat wil zeggen dat Anzegem een relatief veilige gemeente is. Dat merken we ook aan de misdaadcijfers. Zo werden er bijvoorbeeld in 2016 per 1000 inwoners 11,8 diefstallen geregistreerd. Ter vergelijking: het gemiddelde in het Vlaamse Gewest is 24.

Daarnaast heeft Anzegem een goed werkende veiligheidscel. Deze cel komt zo'n 4 keer per jaar samen en daarbij zijn de verschillende disciplines* goed vertegenwoordigd. Zo leert men elkaar kennen en dat is ook nodig als men tijdens een ramp op korte tijd een goede samenwerking moet uitbouwen. De veiligheidscel beschikt ook over het nieuwe softwareprogramma (ICMS) waarmee het tijdens een ramp kan communiceren met andere disciplines. Jammer genoeg is dit programma niet echt gebruiksvriendelijk.

Er werden verschillende noodplannen opgemaakt, maar daarbij is het de vraag of de mensen die in zo'n noodplan zijn opgenomen ook weten wat ze exact moeten doen als zo'n plan in werking treedt. Daarom zijn oefeningen heel belangrijk, maar deze vergen veel voorbereiding en inzet van alle disciplines.

Noodplanning is een halftijdse functie, maar wordt door combinatie met andere taken niet volwaardig ingevuld. Een grote meerwaarde zou een algemene noodplanningsambtenaar per hulpverleningszone zijn, die de lokale noodplanningsambtenaar kan ondersteunen en adviseren.

**disciplines in de veiligheidscel: hulpverleningsoperaties (brandweer) = discipline 1 - de medische, sanitaire en psychosociale hulpverlening = discipline 2 - politie = discipline 3 - logistieke ondersteuning = discipline 4 en informatie = discipline 5*



Bijna drie jaar geleden werden de gemeentelijke dienst Sociaal Welzijn en het OCMW samengebracht onder één dak: het Sociaal Huis. Zeker in een periode waarin andere organisaties (bv. mutualiteiten) hun lokale dienstverlening afbouwen en steeds minder effectief aanwezig zijn op ons grondgebied, blijkt het creëren van één (fysiek) aanspreekpunt voor sociale en welzijnsvragen een meerwaarde te zijn voor de burger en drempelverlagend te werken (o.a. door de combinatie met loket Burgerzaken).

Op vlak van de interne samenwerking en afstemming - tussen de medewerkers onderling - is al een hele weg afgelegd, maar moeten er zeker nog verdere stappen gezet worden. Enkele belangrijke initiatieven staan in de steigers: bv.: de evolutie naar één team onthaal & administratie, ons traject 'vraagverduidelijking'¹, digitalisering en software als instrument voor betere werking en dienstverlening...

Om in de toekomst nog beter te kunnen inspelen op de diverse noden willen de diensten ruimte vrij maken om nog meer 'outreaching' en proactief op zoek te gaan naar mensen in moeilijkheden. De medewerkers voelen dagdagelijks de noodzaak om de dienstverlening van het Sociaal Huis anders te organiseren en denken o.a. aan een verschuiving naar meer werken op afspraak (voor producten met nood aan specialisatie).

Naast uitdagingen rond de interne werking, de organisatie van de hulp- en dienstverlening of armoedebestrijding², ligt er nog heel wat ander werk op de plank. Het is duidelijk dat de vergrijzing in Anzegem sterk zal toenemen en dat het bestuur hierdoor geconfronteerd zal worden met toenemende noden op vlak van mobiliteit, huisvesting, vereenzaming, coördinatie en planning van de zorg, rechtenverkenning, betaalbaarheid van en tussenkomsten in de kosten van de zorg, dementie en psychische kwetsbaarheid, enz. De organisatie van de Thuiszorgdiensten wordt met het oog hierop best geëvalueerd.

Er wordt ook gekeken of het niet beter/zinvoller en haalbaar is om meer samen te werken op intergemeentelijk/regionaal vlak, zonder de voordelen van een lokaal aanspreekpunt en de signaalfunctie te verliezen.

Op vlak van woonbeleid moet er geprobeerd worden om verder de 'sociale component' op de agenda te plaatsen en om in samenwerking met andere partners in te zetten op voldoende aanbod aan betaalbare en kwalitatieve (huur)woningen, energiezuinigheid, nieuwe woonvormen...

Er is meer krapte op de arbeidsmarkt. Dit betekent ook dat er bij de 'restgroep' sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt en er dus verder moet gewerkt worden aan activering en toeleiding. Bij anderen zal het dan weer nodig zijn om aandacht te schenken aan zinvolle dagbesteding en sociale activering.

Op het vlak van de 'eigen' infrastructuur - bejaardenwoningen, assistentiewoningen, LOI Klijtberg, doorgangswoning(en), Sociaal Huis - dringen zich een aantal fundamentele keuzes en beslissingen op.

Het zorg- en welzijnslandschap is heel sterk in beweging. Naast de toegenomen en waardevolle samenwerking tussen lokale besturen in de schoot van W13, duiken er steeds meer andere bovenlokale structuren op (bv. de eerstelijnszones). Het zal van belang zijn om deze evoluties en structuren op te volgen en ze tot een meerwaarde voor de inwoners van Anzegem te maken.

1: waarmee we vragen en problemen van burgers op eenzelfde, gemeenschappelijke manier willen verkennen en men geen keuze meer moet maken voor 'welke sociale dienst' men komt of belt.

2: Zie afzonderlijk domein en conclusies

Conclusie Buitenschoolse Kinderopvang

Een beleidsmatige lange termijnvisie m.b.t. de werking van de kinderopvang is noodzakelijk voor de verdere uitbouw van deze werking. Er moeten keuzes gemaakt worden i.v.m. mogelijke centralisatie van locaties, erkenningsvoorwaarden (combinatie van erkende en niet erkende locaties behouden?), personeelsbezetting, inschrijvingsbeleid, samenwerkingsovereenkomst scholen, infrastructuur en aanbod van de werking.

In de Buitenschoolse Kinderopvang (BKO) is er een constante zoektocht naar gekwalificeerd personeel om zo de wettelijke normen te behalen. Vervangingen kunnen vaak niet opgelost worden wegens het moeilijk vinden van personeel. Daarom is het noodzakelijk om wijkwerkers, vrijwilligers en schoolpersoneel in te zetten. In de praktijk blijft de job 'kinderbegeleider' een knelpuntberoep terwijl dit vanuit de overheid niet meer op lijst vermeld staat.

Een wijziging van de openingsdagen of -momenten tijdens vakanties moet aangepakt worden op clusterniveau en niet enkel binnen de dienst Kinderopvang. Door te weinig plaatsen in de erkende locaties kan er vaak niet op de vraag ingegaan worden indien mensen dringende opvang nodig hebben.

Het polyvalente gebruik van infrastructuur brengt heel veel overleg tussen de verschillende diensten met zich mee en zorgt ervoor dat de nodige beschikbare ruimte volgens het aantal erkende plaatsen (4m² per kind) in het gedrang komt. Elke m² telt mee zodat er vaak te weinig plaats is voor specifieke ruimtes die eigen zijn aan de werking: stock-, rust-, slaap- en tienerruimte.

In Anzegem en Vichte zijn er op korte afstand twee locaties. Een integratie van deze werkingen zou een grote meerwaarde zijn. Voor een aantal van de niet erkende locaties is er een samenwerkingsovereenkomst met de scholen die in 2019 ten einde loopt. Deze samenwerkingsovereenkomst moet opnieuw geëvalueerd en besproken worden met de betrokken scholen. Daarnaast zal ook het inschrijvingsbeleid moeten geëvalueerd worden.

Door het voorziene decreet van huidig minister Van Deurzen rond kinderopvang en vrije tijd zal een denkoefening met zich meebrengen welke actoren er betrokken worden ivm afstemming van de dienstverlening. Ook zal de vraag wie de regierol op zich neemt tijdens het volgende meerjarenplan moeten besproken worden.

Conclusie Huis van het Kind en Loket van het Kind

Het is aangewezen om op lange termijn een visie uit te werken over de doelstellingen en de plaats van Huis van het Kind binnen Anzegem. Voldoet de huidige werking of moet Huis van het Kind een duidelijke plaats krijgen binnen Anzegem, met een verdere uitbouw van de werking? Hierbij moet nagedacht worden over personeelskeuzes, 1 locatie waarbij alle diensten van de cluster Vrije Tijd gehuisvest zijn, meer samenwerking met het Sociaal Huis en de uitbouw van projecten volgens de noden van de ouders.

Het Loket van het Kind kan een volwaardige plaats krijgen binnen het Huis van Kind, dit mede door de subsidie waarbij vanuit Kind en Gezin aanspraak op kan worden gemaakt. Dan moet ook hierin nog verdere investering gebeuren in personeel. Op die manier kan er meer ingepikt worden op vraag en aanbod van de kinderopvang voor kinderen van 0 tot 3 jaar en de opvolging hiervan. Hierdoor is er ook meer samenwerking mogelijk tussen het lokaal Loket Kinderopvang en het inschrijfbeleid van de gemeentelijke vrijetijdsdiensten, waardoor men ouders een klantvriendelijker beleid kan aanbieden.



Anzegem heeft een brede dienstverlening en dit heeft uiteraard een weerslag op de financiën, maar ook op de interne werking van de Financiële Dienst.

Om de efficiëntie te verhogen, moet er zo digitaal en uniform mogelijk gewerkt worden, rekening houdend met de complementariteit van reeds bestaande software en met de specificiteit van elke dienst afzonderlijk.

De druk op de gemeentekas zal de komende jaren niet verminderen. Zo zijn er de toenemende kosten in het onderhoud van de wegen, de gedecentraliseerde (verouderende) infrastructuur en het groen. Ook de stijgende en soms nog onbekende uitgaven voor IT en archivering, Buitenschoolse Kinderopvang, onderhoud Sint-Arnolduspark, de heropbouw van de Sint-Janskerk en de uitbating van het zwembad zullen een serieuze impact hebben.

Anzegem heeft ook een vergrijzende bevolking met stijgende noden en dalende (belasting)inkomsten als gevolg. Daarnaast heerst er een vermoeden dat de krappe personeelsbezetting op sommige diensten niet houdbaar zal blijven. Er zullen dus keuzes moeten gemaakt worden die budgettaire of organisatorische implicaties zullen hebben.

Er komen dan ook nog eens kosten bij die van hogerhand 'opgelegd' worden (bv. de sterk stijgende dotaties voor de politiezone Mira en de hulpverleningszone Fluvia).

Om de budgettaire marges te verbreden kan men nadenken over efficiëntere werkwijzen en/of eventueel heroriënteren van de dienstverlening/activiteiten. Dit zowel binnen de eigen organisatie, als bovengemeentelijk of in diverse samenwerkingsvormen met externe partners. Het zal echter niet volstaan om de aandacht te beperken tot de uitgavenzijde en zullen de mogelijkheden op de inkomstzijde op zijn minst even goed moeten onderzocht worden.

De voorbije legislatuur werd ingezet op schuldafbouw, maar dit zal in de toekomst niet meer mogelijk zijn. Er zal dus moeten een financieel evenwicht bereikt worden op het einde van de planingsperiode (2025).

Naast het budgettaire zullen de toekomstige veranderingen ook een weerslag hebben op de werking van de Financiële Dienst. Zo zal men de nodige aandacht moeten schenken aan de opmaak van het nieuwe meerjarenplan binnen het kader van het decreet-BBC 2020. Elke dienst moet hiervoor zijn steen bijdragen, maar finaal is het de Financiële Dienst die het 'document' samenstelt en aflevert. Dit zal tijdelijk heel arbeidsintensief worden.

Daarnaast zal men, in het kader van het nieuwe decreet lokaal bestuur, verder werken aan het op elkaar afstemmen en integreren van werkwijzen en procedures van gemeente en OCMW met bijzondere aandacht voor het Minimaal Algemeene Rekeningstelsel.

Tot slot zal men in de volgende legislatuur ook moeten inzetten op e-facturatie en e-procurement, zodat men voldoet aan de wettelijke vereisten. Het spreekt voor zich dat deze evoluties zowel kansen en bedreigingen met zich mee brengen. Alle diensten moeten hierin meegaan. Zo kan men de archivering zo digitaal mogelijk houden en kan de betrokkenheid bij elke dienst verhoogd worden. Het gebruik van Foxbeleid kan hierin een handig hulpmiddel zijn.

Verder is het de ambitie een zo vlot mogelijk debiteurenbeheer uit te werken. Ook hier is het de bedoeling zo uniform, eenvoudig en digitaal mogelijk te werk te gaan.

Of dit alles haalbaar is met de huidige personeelsbezetting zal nog moeten blijken, wij zijn echter van oordeel dat rationalisering mogelijkheden kan bieden.





Ook hier heerst het gevoel dat er te weinig tijd/personeel is om alle zaken goed aan te pakken. Door tijdsgebrek is het heel moeilijk om een expertise als back-up op te bouwen. Daardoor kunnen grote problemen ontstaan als iemand uitvalt voor een langere periode. Belangrijk voor de werking van de dienst Gemeentelijke Infrastructuur (GI), is dat minstens de invulling van de medewerker mobiliteit op lange termijn gehandhaafd blijft (momenteel projectmedewerker voor duur van twee jaar).

Daarnaast moet het beleid omzichtig omspringen met het geven van opdrachten om bepaalde pistes van een dossier/onderwerp te onderzoeken/in gang te steken. Weloverwogen te werk gaan, kan tijdsinstaat opleveren bij de diensten.

Op gebied van preventie en bescherming is nog heel veel werk aan de winkel. Er wordt bekeken of de huidige manier van werken kan doorgetrokken worden in de toekomst.

Als GI verhuist naar de kerk, dan zal er onvoldoende plaats zijn voor het archief dat de dienst dagelijks nodig heeft. Het digitaliseren van het archief zou een oplossing kunnen zijn.

Het gebruik van het programma 3P biedt een aantal mogelijkheden om efficiënter te werken. Zo kunnen de diensten de status van hun melding bekijken en kunnen meldingsformulieren automatisch ingevoerd worden. Inschrijving in het register van inkomende post kan dan misschien herbekeken worden, aangezien alle meldingen binnenkomen in 3P.

Op het gebied van onderhoud, herstellingen,... aan patrimonium wordt gevraagd dat alle diensten hun punten overmaken aan GI in 3P. Het is niet de bedoeling dat dit rechtstreeks gebeurt door gebruikers of huurders (OCMW). Het is belangrijk dat de eerste afweging gebeurt door de dienst die de infrastructuur gebruikt.

Beheer patrimonium gemeente en OCMW: het samenvoegen van de budgetten en bevoegdheden bij één schepen is aangewezen om een vlotte werking te hebben.

Het is ook aangewezen een masterplan infrastructuur op te stellen. Dit masterplan moet de behoeftes van alle diensten in kaart brengen en een concrete invulling geven aan de oplossingen (eventueel gespreid over meerdere legislaturen). Onder andere de centralisatie van de diensten en de visie op de BKO kan hier aan bod komen.

Inwoners verwachten dat het groen er 'conservatief' netjes bij ligt en dat voetpaden en greppels onkruidvrij zijn. Welke

standaard wil het beleid hier hanteren? Daarbij moet rekening gehouden worden met de hoge kostprijs, want sinds het begin van deze legislatuur zijn de budgetten voor maaien van grasoppervlaktes (extern), scheren van hagen (extern) en ondersteuning door sociale werkplaatsen heel sterk verhoogd. Het 'conservatief' net beeld wordt nagestreefd en vraagt dus hoge budgetten. Wenst het beleid daarin mee te gaan?

Er kan overwogen worden om meer vrijwilligers in te schakelen ter ondersteuning van de Groendienst. Bv. onkruidbestrijding kan door vrijwilligers en ook verenigingen (die er een cent voor de clubkas kunnen mee verdienen) op om het even op welk moment, en vraagt nagenoeg geen vaardigheden.

Er zal komende legislatuur moeten geïnvesteerd worden in de vernieuwing van een aantal verwarmingsinstallaties. Een volledig overzicht daarvan is te vinden in bijlage, maar dit zijn de meest dringendste: de Stringe, de Drie Kaven, bejaardenwoningen aan Ter Schabbe en Kortestraat, Mensinde en Ansold. In sommige andere gebouwen zijn de installaties verouderd (hoge kosten), maar wel nog redelijk betrouwbaar. Ook daarvan is er een overzicht beschikbaar. De ruwe raming om alles aan te pakken bedraagt 300.000 euro.

Er zijn dan ook nog heel wat projecten die in de pijplijn zitten/gestart zijn en die een budgettaire weerslag zullen hebben in de volgende legislatuur, zowel op investeringsgebied en/of exploitatie (bv. zwembad, gemeentehuis in kerk Anzegem, uitbreiding BKO, verkopen van patrimonium, ... (volledig overzicht in bijlage)).

Tot slot zijn er ook in de Arena een aantal investeringen noodzakelijk. Een nieuwe loods voor de Uitleendienst, maar ook aankoop van de gronden ernaast om bijkomende stapelruimte te creëren, vervangen van lichtstraten en goten in nieuw deel, ... (volledige lijst in bijlage).





(Communicatie, ICT & Archief, Informatieveiligheid, Personeel en Secretariaat)

De **Communicatiedienst** heeft een sterke externe mediamix met een herkenbare huisstijl, waarbij er ingezet wordt op inspraak. In vergelijking met de omliggende gemeente doen we het – als kleine gemeente met een eenmanscommunicatiedienst - zeker niet slecht op vlak van communicatie. Toch wordt er vastgesteld dat de communicatie soms gebeurt tussen *de soep en de patatten*, en dat door veel bijkomende taken die eigenlijk niet bij een Communicatiedienst horen. Er wordt dan ook gepleit voor een betere uitbouw van het onthaal en ondersteuning voor de organisatie van feestelijkheden en evenementen. Te veel extra activiteiten zorgen er immers voor dat er weinig tijd overblijft voor strategisch denkwerk rond communicatie.

Daarnaast liggen er ook kansen op vlak van communicatie in de samenwerking tussen de verschillende diensten (bv. bundeling drukwerk = drukkosten doen dalen) en het Sociaal Huis (samen naar één sterke organisatie met eenvormige communicatie). Tot slot moet er blijvend ingezet worden op de digitale media/dienstverlening zonder daarbij de digitale kloof uit het oog te verliezen.

Op het gebied van **ICT** zijn de uitdagingen zeer groot en organisatiebreed. Er is een inhaalbeweging aan de gang om de bestaande achterstand weg te werken. Daarenboven komen steeds meer opdrachten via digitalisering van hogere overheden bij het lokale bestuur terecht.

Er is een grote behoefte aan sterke techniciteit om alle diensten te ondersteunen en de opportuniteiten te verkennen. Anderzijds is er ook nood aan een generalistische aanpak waarbij de processen over de diensten heen in kaart worden gebracht en zo geoptimaliseerd kunnen worden. Er moet zeker blijvend ingezet worden op de digital skills van alle medewerkers en bij uitbreiding ook van de mandatarissen en burgers.

ICT gaat niet alleen om het inzetten van moderne technieken of het automatiseren van de bestaande werking maar evolueert steeds meer naar een breder informatiebeheer. Het zou goed zijn om zowel de bevoegdheid van klantencontactcentrum / algemene organisatie als ICT én communicatie bij één bevoegde schepen 'Informatiebeheer' onder te brengen.

Om alle projecten levensvatbaar te maken is minstens een verdubbeling van de huidige budgettering noodzakelijk.

Informatie die door gemeente en OCMW behandeld en verwerkt wordt, moet gepast beschermd worden tegen externe en interne dreigingen en kwetsbaarheden. Datalekken of andere inbreuken op de beveiliging van gegevens kunnen immers bij het gebrek aan de gepaste beveiligingsmaatregelen leiden tot fikse boetes en sancties, alsook imagoschade.

Daarom werd er een informatieveiligheidsconsulent en -team aangesteld en keurde de gemeenteraad een informatieveiligheidsplan goed. Voor het OCMW werd er nog geen plan uitgewerkt, maar er werd wel al een grondige risicoanalyse uitgevoerd. Daarnaast werden volgende zaken verwezenlijkt: een wachtwoordenbeleid, een beleid inzake 'ICT-instrumenten', aanleg van een incidentenregister en extra externe ondersteuning op vlak van informatieveiligheid en gegevensbescherming.

Er is echter nog een grote inhaalbeweging nodig zodat gemeente en OCMW volledig conform de geldende normen en vigerende wetgeving hun informatie beheren en gegevens verwerken, bv.: nieuwe informatiesystemen (o.a. e-notulering, HRM-pakket, facturatie) en daarop afgestemde (IT-) infrastructuur.

Een beleid voor informatiebeveiliging en een bijhorende strategie op niveau van de meerjarenplanning ontbreken. Hierdoor bestaat het risico dat de implementatie van informatiebeveiliging adequate aansturing mist. Er is immers momenteel geen eenduidig organisatorisch kader, bevoegde schepen en/of diensthoofd om de implementatie van informatiebeveiliging te initiëren, te beheersen, op te volgen en bij te sturen. Daarbovenop hebben de betrokken actoren te weinig tijd om op korte termijn alle uitdagingen aan te pakken.

Qua **personeelszaken** kan een onderscheid worden gemaakt tussen gemeente en OCMW. De cijfers bij de gemeente tonen dat er een stijging is van het aantal aanwervingen en contracten.

De evolutie in stijgend aantal personeelsleden is echter een must en kan gerechtvaardigd worden:

- De overheden leggen allerhande vereisten op die de lokale overheid moet uitvoeren (bv. GIS, GIPOD, allerhande registers GDPR, ...)
- Een ambitieus bestuur zorgt ook dat er ondersteuning moet zijn om deze taken en projecten uit te voeren. In de Kinderopvang stegen het aantal ingeschreven kinderen, waardoor ook het aantal begeleiders moet stijgen. Hierbij is men een beetje slachtoffer van eigen succes.
- Er was een achterstand op bepaalde vlakken (bijvoorbeeld ICT).
- Zieken worden quasi altijd vervangen, soms zelf voor de periode van het gewaarborgd loon, omdat de werkdruk in alle diensten al zo hoog is.

Er zijn behoorlijk wat langdurige zieken. Er moet dan een vervanger gevonden worden, maar met de te volgen procedures brengt dit veel werk met zich mee. Ook zien we in onze organisatie een groter verloop van personeelsleden, wat eveneens meer werk genereert. Niet voor alle functies kan een geschikte kandidaat gevonden worden. Dit kan betekenen dat de overheid een minder interessante werkgever geworden is door het beperken van de statutaire aanstellingen en eventueel andere voordelen.

In het OCMW is het aantal personeelsleden quasi stabiel en het ziekteverzuim is beperkt. Er zijn wel meer in- en uitdiensttredingen vergeleken met voorgaande jaren.

Er wordt voor veel (cruciale) taken een beroep gedaan op vrijwilligers (+65% deze legislatuur). Wanneer een vrijwilliger uitvalt, loopt een stuk van de werking in het honderd. Vervanging zoeken is moeilijk, want er moet gerekend worden op goodwill van vrijwilligers. Ook de volledige vrijwilligerswerking is een behoorlijke administratie. Er is de vrees dat de houdbaarheid van het huidig systeem beperkt is.

De Personeelsdienst kan momenteel enkel maar bezig zijn met zuiver administratieve taken, ook het clusterhoofd. Er is dus geen tijd meer om strategisch/beleidsmatig mee te denken.

Er is nood aan een modern, flexibel personeelsbeleid. Personeelsleden vragen ook naar flexibiliteit, maar momenteel ontbreken de nodige middelen/technieken om dit te kunnen realiseren. Digitalisering en centralisatie van de gegevens is een cruciaal werkpunt. Een tijdsregistratiesysteem en een HR-pakket zullen het de Personeelsdienst een pak makkelijker maken.

Het is een must om geleidelijk aan een centraal secretariaat te hebben voor beide raden (gemeente en OCMW). Hierbij zal het programma e-notulen een grote hulp zijn, mits de politici bereid zijn volledig in het systeem te stappen.

Decentralisatie van de diensten betekent: verplaatsen voor overleg, post die moet verdeeld worden en die op verschillende locaties ontvangen en ingeschreven wordt, ... De huidige gebouwen (voornamelijk het gemeentehuis) barsten bovendien uit hun voegen: sommige personeelsleden zitten niet op een volwaardige bureau, kunnen niet bij hun dienst werken, burelen kunnen soms niet afgesloten worden en er is vaak een tekort aan (centraal) archiefruimte.

Tot slot zitten er ook taken bij P&O die daar niet horen, bijvoorbeeld de aansturing van schoonmaaksters en het verzorgen van de telefoonpermanentie. Voor de schoonmakers kan er beter één centraal persoon aangeduid worden die alle schoonmaaksters aanstuurt. Voor de telefoonpermanentie lijkt er een taak weggelegd voor een onthaalmedewerker, die dus ook een vast back-up heeft.



De dienst heeft een sterke, ruime en uitgebreide dienstverlening die op maat is van de burger. Deze wordt aangevuld met het digitale Thuisloket. De ruime openingsuren zijn echter een nadeel voor het personeel. Er is te weinig tijd voor het backofficewerk, doorlichting van procedures (die tot vereenvoudiging van sommige administratieve processen kan leiden) of inwerken in de wetgeving.

Het onthaal moet ook herdacht en gereorganiseerd worden. Er gebeuren immers te veel taken aan het onthaal waardoor de wachttijden oplopen. Zo moeten volgende taken gecombineerd worden: onthaal, telefonie, doorverwijzen naar andere diensten en basistaken burger (snelloket). Daarnaast stelt er zich ook een privacyprobleem. Wachtenden kunnen alle gesprekken tussen inwoner en onthaalbediende meevolgen (bv. adreswijziging). Er wordt dus gepleit voor het opsplitsen van de taken, het uitwerken van een productencatalogus (efficiëntere info geven aan burger) en een snelloket.

Op dit moment zit de dienstverlening verspreid over twee locaties: gemeentehuis en Sociaal Huis. Naast voordelen voor de burger (vooral de Vichtenaren) en de meerwaarde van het samenbrengen van collega's van Burgerzaken en Sociaal Huis, heeft dit als nadeel dat de burger niet voor alle dienstverlening overal terecht kan. Dit wekt soms onbegrip en wrevel op. Daarbij komt ook nog dat door deze versnippering het personeel niet efficiënt kan ingezet worden. Werken op afspraak voor specialisaties kan hierbij een oplossing zijn.

De personeelsleden moeten over een doorgedreven kennis en specialisatie beschikken. Daardoor kan niet ieder personeelslid elke taak uitvoeren en is er soms ook geen back-up. Probleem hierbij is dat er in aantal genoeg voltijdse equivalenten zijn, maar met soms onvoldoende kwalificaties. Het volgen van vormingen en bijscholingen zijn dus broodnodig.

Daarnaast hebben een aantal personeelsleden een versnipperd urenpakket waardoor die personen maar op bepaalde momenten kunnen meedraaien en niet kunnen ingezet worden voor de reguliere dienstverlening.

Omdat er dus te weinig tijd is, wordt er een beroep gedaan op vrijwilligers die dan soms basistaken moeten uitvoeren. Als organisatie zijn we hierdoor erg kwetsbaar.

De dienst wil inzetten op een moderne en efficiënte dienstverlening waarbij de burger centraal staat. Hiervoor moeten de processen in kaart worden gebracht, moeten er opleidingen voor het personeel zijn (ook i.f.v. back-up) maar dringen er zich ook grondige infrastructurele aanpassingen op.

Beleidsdoelstellingen

& BIJHORENDE ACTIEPLANNEN



BELEIDSDOELSTELLING 1

Anzegem zorgt voor zijn mensen en maakt via participatie en samenwerking werk van een solidaire, inclusieve samenleving waar iedereen een plaats, een rol en een verantwoordelijkheid heeft.



ACTIEPLANNEN

NOODZAKELIJK

- 1.1. Organiseren van een beheersbare, veilige en toegankelijke Buitenschoolse Kinderopvang (ook betaalbaar voor de sociaal zwakkeren).
- 1.2. Inclusieve netoverschrijdende scholen realiseren met behoud van een overlegplatform
- 1.3. Inwoners en dienstverlening online brengen (e-inclusie).
- 1.4. Nagaan hoe er intergemeentelijk en interregionaal kan samengewerkt worden.

BELANGRIJK

- 1.5. Burgerbetrokkenheid vergroten en coproduceren.
- 1.6. Vrije tijd, cultuur en sport promoten en voor iedereen toegankelijk maken (voor elk wat wils).
- 1.7. Blijven investeren in zorg- en welzijnsbeleid - zorg op maat.
- 1.8. Anzegem is solidair met de rest van de wereld.

BELEIDSOPTIES / IDEEËN

- 1.9. Warme, zorgzame buurten tot stand brengen.

BELEIDSDOELSTELLING 2

Anzegem gaat zorgzaam en duurzaam om met zijn ruimte en zet volop in op leefbare, veilige en nette dorpen waar het goed is om te wonen en te werken.



ACTIEPLANNEN

NOODZAKELIJK

- 2.1. Opmaak van een masterplan met visie voor al het lokale patrimonium wordt opgemaakt met daaraan gekoppeld een tijdspad en budgetten voor uitrol ervan.
- 2.2. Aandacht voor leefbare en veilige schoolomgevingen en groenere dorpskernen.
- 2.3. Actualisering mobiliteitsplan met opname krijtlijnen rond parkeer- en mobiliteitsbeleid.
- 2.4. Nagaan hoe er intergemeentelijk en interregionaal kan samengewerkt worden

BELANGRIJK

- 2.5. Inzet op handhaven openbare orde, netheid en veiligheid (toepassen en laten naleven reglementen, verordeningen en vergunningen).
- 2.6. Werk maken van een gedegen ruimtelijke visie met aandacht voor open ruimte waarbij het klimaat en de natuur maximaal gerespecteerd worden en een gezonde toekomst van de inwoners niet gehypothekeerd wordt.

BELEIDSOPTIES / IDEEËN

- 2.7. Betaalbare, duurzame en inclusieve woonvormen in stand houden/tot stand brengen in dorpskernen waar het aangenaam is om te wonen en te leven.
- 2.8. Inzetten op intergemeentelijke samenwerking rond huisvestingsbeleid.
- 2.9. Sociaal en lokaal ondernemerschap stimuleren, koesteren van een ondernemersvriendelijk klimaat waarin sociale en/of lokale ondernemingen kunnen opstarten en groeien.

BELEIDSDOELSTELLING 3

Anzegem zet in op een performante, moderne, centrale en klantvriendelijke dienstverlening



NOODZAKELIJK

- 3.1. Bouw/aankoop van een administratief centrum waarin alle diensten kunnen samengebracht worden en voorzien van een performant onthaal met privacy voor de klant.
- 3.2. Uitbouw van voldoende draagkrachtige diensten om uitdagingen het hoofd te bieden, zowel op vlak van IT als op vlak van personeel.
- 3.3. Informatieveiligheid is doorheen elke beleidsbeslissing een aandachtspunt.
- 3.4. Opmaak en uitrol van een masterplan, informatiebeheer(sing), ICT en archivering.
- 3.5. De huidige zeer verregaande dienstverlening kan/mag in vraag worden gesteld en opnieuw gedefinieerd (corebusiness!).
- 3.6. Digitale toegankelijkheid: website gemeente is verstaanbaar en toegankelijk voor iedereen.

BELANGRIJK

- 3.7. Mandatarissen mee in het digitaal verhaal.
- 3.8. Inzet op bijscholing en actueel houden van kennis.
- 3.9. Uitzetten van een eenduidige beleidslijn die consequent gevolgd wordt.
- 3.10. Responsabilisering van de medewerkers.
- 3.11. Een uniforme huisstijl wordt toegepast zodat het huis herkenbaar is en zich als dusdanig profileert naar haar klanten toe.
- 3.12 Een effectief, duurzaam, rationeel en spaarzaam beleid.

