

SPECIAL
P&O

Een team met talent

Goed voor organisatie
en medewerker

LOU VAN BEIRENDONCK:

'Niemand wil vijf jaar hetzelfde werk doen.'

OP BEGRAAFPLAATSEN

lees je meer dan geschiedenis

BELAST DE VERPAKKINGEN

van onderwegproducten

EEN GOED PLAN

voor huurder en verhuurder



Brussel, oktober 2018.

Aan de kersverse Burgemeesters en Schepenen van de Vlaamse Steden en Gemeenten

Betreft: Proficiat met uw verkiezing - wij helpen u graag verder!

Geachte mevrouw/mijnheer de Burgemeester en Schepenen,

Op 14 oktober hebt u van de kiezer (opnieuw) het mandaat gekregen om uw gemeente of stad te besturen voor de komende zes jaren. Wij willen u van harte feliciteren met deze benoeming en ondersteunen u graag bij de uitvoering van dat mandaat.

U gaat namelijk beslissingen nemen over de *veiligheid, leefbaarheid, zorg, sport, ontspanning en cultuur* in uw gemeente of stad, maar ook over *energiebesparing, CO2-vermindering, duurzaamheid en kostenbeheersing*. Als Signify – het voormalige Philips Lighting – kunnen wij u bij heel wat van deze thema's helpen met onze duurzame en slimme verlichtingsinnovaties.



Tot meer dan 70% besparing op uw huidige energiefactuur...

Als u wenst te kiezen voor een **slimme, duurzame én circulaire verlichting (als een dienst)** voor uw stad of gemeente - gekoppeld aan een **besparing op uw energiefactuur die kan oplopen tot 70%** van uw huidige factuur - dan bent u bij ons aan het juiste adres!

Neem gerust contact met ons op via: bjorn.van.goethem@signify.com.

Met vriendelijke groeten,

Gert Roeckx



Country Manager Signify Belgium & Luxembourg



De VVSG blijft proberen om de federale randvoorwaarden voor de integratie van gemeente en OCMW te realiseren.



De revolutie is organisatorisch

Het verkiezingsstof is neergedwarreld, bijna overal zijn de nieuwe bestuursploegen bekend. Rond Nieuwjaar volgt nog een opflakking van de media-aandacht voor de lokale besturen, wanneer overal in Vlaanderen de nieuwe gemeenteraadsleden de eed afleggen.

De voorbije campagne stonden thema's zoals mobiliteit, luchtkwaliteit, wonen en armoede hoog op de agenda, en maar goed ook. Gemeenten en OCMW's beschikken nu eenmaal over veel hefboomen om het verschil te maken. Geen of nauwelijks aandacht ging er dan weer naar de organisatorische revolutie waar de lokale besturen in 2019 voor staan. Gemeenten en OCMW's zullen voor de buitenwereld als één organisatie door het leven gaan. Ze hebben sinds 1 augustus al één ambtelijke leiding en krijgen er vanaf 2019 ook één politieke aansturing bij. Alleen in Voeren en de zes randgemeenten rond Brussel is dat (nog?) niet het geval.

Voor een deel van de besturen bezegelt het decreet lokaal bestuur een evolutie die ze al lang hebben doorgemaakt. Elders moet dit integratieproces nog grotendeels beginnen. En tussen beide extremen zitten tal van uiteenlopende organisaties.

Dat nieuwe lokale bestuur organisatorisch en ambtelijk vorm geven is uiteraard in eerste instantie een taak van de ambtelijke leiding, met aan het hoofd een (nieuwe) algemeen directeur. Die zal hiervoor samen met één managementteam de lijnen moeten uitzetten. De decreetgever verplicht de besturen te werken aan één organogram voor gemeente en OCMW. Verder hebben beide besturen ook een gezamenlijk systeem van organisatiebeheersing.

Klassiek bepleit men een strikte scheiding tussen de politiek (het beleid) en de organisatie (de uitvoering). De eerste neemt de beslissingen, de tweede bereidt ze voor en voert ze uit. De tendens vandaag is veeleer gericht op samenwerking in al deze processen: 'cocreatie', coproductie. Wij pleiten voor de nodige pragmatiek, begeleid door stevige afspraken over ieders taak. Dan kunnen we vermijden dat het management een schitterend nieuw organogram opstelt, dat totaal los staat van de doelstellingen die de beleidsmensen willen realiseren, of dat de vele plannen van de nieuwe politieke ploeg botsen op een te beperkte ambtelijke capaciteit. Politiek en administratie zullen elkaar moeten vinden, met respect voor elkaars respectieve rollen, competenties en verantwoordelijkheden. Kant-en-klare recepten hiervoor bestaan niet. Een sterke combinatie van politiek en ambtelijk leiderschap is wat we elke bestuursploeg lokaal graag toewensen.

Ondertussen blijft de VVSG proberen de federale randvoorwaarden voor de integratie van gemeente en OCMW te realiseren. Zo is het toch onverantwoord dat beide besturen een verschillende procedure moeten toepassen om het Rijksregister te consulteren. We willen ook dat de overheveling van statutaire medewerkers tussen gemeente en OCMW niet langer gevolgen heeft voor de lokale pensioenfactuur. En tot slot moet de Sociale Maribel gelden voor de hele lokale sector, zodat personeelsbewegingen die vanuit organisatorisch oogpunt verantwoord zijn, niet financieel worden afgestraft. In een ideale wereld had de Vlaamse overheid dit ook meteen bij de federale regering aangekaart, toen ze het decreet lokaal bestuur op poten zette. Nu voelen de lokale besturen zich soms wat aan hun lot overgelaten. Laat dit echter geen argument zijn om niet voluit met de nieuwe organisatie van start te gaan.

Jan Leroy is VVSG-directeur bestuur

inhoud

NOVEMBER 2018

interview

Niemand wil vijf jaar braaf hetzelfde werk doen

Lou Van Beirendonck is pleitbezorger van paars management waarbij het aanwerven van medewerkers op basis van competenties (de blauwe belangen van de organisatie) samengebracht wordt met de talentgedreven benadering (het rode van de passie van de medewerkers).



24

special

Roddelen is funest

Roddelen als menselijk vlooien is geen ramp, wel het andere roddelen waarbij iemand uit is op eigenbelang of iemand anders wil kwetsen en dat dikwijls voorkomt tijdens een veranderingsproces.

CATJO OVEN

14



STEFAN DEWICKERE



STEFAN DEWICKERE

30

de toekomst

Talent in organisaties wordt onderbenut

Ans De Vos pleit voor meer dynamiek in loopbanen. Daarom moeten organisaties meer van de talenten van medewerkers vertrekken. Meer dynamiek kan beginnen met relatief kleine initiatieven. Interne en externe stages bijvoorbeeld zijn uitdagend voor de medewerker en kunnen ook de organisatie ten goede komen.

SPECIAL
P&O



actueel

Op begraafplaatsen lees je meer dan de geschiedenis

Het bezoek aan een begraafplaats is als een stap in de tijd, een les kunstgeschiedenis maar ook in alle seizoenen een moment van bezinning. Op een begraafplaats ben je nooit alleen met je verdriet.



vrije tribune

Belast de verpakkingen van onderwegproducten

De industrie verwent en verleidt de gebruiker met kleine flesjes, handige eenpersoonsverpakkingen of per stuk ingepakte koeken. Maar zodra de verpakking afval is geworden, schuift ze de kostprijs naar de gebruiker en het lokale bestuur.



veiligheid

De brandweer maakt het leven veilig

Iedereen kan bijdragen aan de eigen brandveiligheid of zelfredzaamheid, denk maar aan het installeren van rookmelders. Toch blijkt uit de tellingen die sinds 2016 gebeuren, dat nog niet in de helft van de woningen een rookmelder hangt.



#lokaalDNA

Op alle manieren taal stimuleren

‘De ander begrijpen is de basis van alles. Zeker in het onderwijs,’ zegt schepen Thomas Vints van Beringen waar de Dienst Samenleven voor elke leeftijd een apart taalpakket heeft samengesteld.

vooraan

- 3 Opinie
- 6 Kort
- 12 De Vrije Wil / Huguette Bongers

special

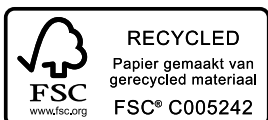
- 14 Interview met Lou Van Beirendonck ‘Niemand wil vijf jaar braaf hetzelfde werk doen.’
- 20 Een tweede leven voor de sociale dialoog
- 24 Roddelen is funest
- 28 Voor jezelf zorgen om burn-out te voorkomen
- 30 De toekomst van Ans De Vos

actueel

- 36 Op begraafplaatsen lees je meer dan de geschiedenis
- 40 Vrije tribune / Belast de verpakkingen van onderwegproducten
- 43 Hergebruik stimuleren
- 44 Het nieuwe gemeentehuis / Brasschaat
- 47 De brandweer maakt het leven veilig
- 49 Een goed plan voor huurder en verhuurder
- 54 Meer leven in het woon-zorgcentrum
- 58 #lokaalDNA / Grijs en groen spelen samen in de buitenschoolse kinderopvang van Bilzen
- 61 #lokaalDNA / Op alle manieren taal stimuleren in Beringen
- 62 Netwerk / Smart city's
- 64 Agenda
- 65 Joblokaal
- 66 Burgemeester Triljoen

COLOFON

HOOFDREDACTEUR Marlies van Bouwel **REDACTIE** Marleen Capelle, Pieter Plas, Bart Van Moerkerke, Jeroen Verelst **COVERBEELD** Bart Lasuy **VORM** Ties Bekaert **DRUK** Schaubroeck **MET DE STEUN VAN** Belfius en Ethias, partners van de VVSG **ADVERTENTIES** Peter De Vester, peter@moizo.be, T 03-326 18 92 **VACATURES** Monika Van den Brande, monika.vandenbrande@vvsg.be, T 02-211 55 43 **ABONNEMENTEN** abonnementen@vvsg.be, T 02-211 55 07 **PRIJS ABONNEMENT** VVSG-leden: 70 euro (vanaf 10 ex. 57 euro), Niet-leden: 130 euro. Een abonnement is jaarlijks opzegbaar in november **VERANTWOORDELIJK UITGEVER** Mieck Vos, algemeen directeur VVSG **VERENIGING VAN VLAAMSE STEDEN EN GEMEENTEN VZW** Paviljoenstraat 9, 1030 Brussel, T 02-211 55 00, www.vvsg.be **CONTACT** lokaal@vvsg.be



Ondertekende artikels verbinden alleen de auteurs. Reacties zijn welkom. De redactie zal deze naar eigen inzicht al dan niet opnemen, inkorten of er melding van maken. Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, elektronische drager of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Praat mee over Lokaal met
#VVSGlokaal

Deel al waarop u fier bent op
#lokaalDNA

Volg ons op   

kort

Pensioenen en taxshift leggen bom onder financiën van de gemeenten



Omdat de babyboomgeneratie nu op pensioen gaat en de gepensioneerden langer blijven leven en omdat de lokale besturen voor het grootste deel zelf instaan voor de pensioenen van de ambtenaren, houden gemeenten nauwelijks genoeg over voor de noodzakelijke uitgaven.

STEFAN DE WIKERE

Door de vergrijzing stijgen de pensioenkosten en verdringen ze andere noodzakelijke lokale uitgaven. In de periode 2012-2017 zijn de pensioenlasten van de Vlaamse gemeenten, OCMW's, politiezones en hulpverleningszones met 236 miljoen euro of ruim 5,8% per jaar gestegen. De verwachting is dat daar tegen 2024 nog eens 32,6% of 310 miljoen euro bij komt. Dit ligt aan de babyboomgeneratie die nu op pensioen gaat en aan de gepensioneerden die langer leven. Een groot deel van de verwachte stijging van het Gemeentefonds zal dus dienen om die hogere pensioenlasten te betalen, waardoor andere uitgaven in gevaar komen. Daarnaast treft de federale taxshift de lokale besturen op twee manieren. Hij verlaagt de personenbelasting, waardoor bij gelijke gemeentelijke tarieven meteen een vermindering van inkomsten uit de aanvullende personenbelasting optreedt. Dit komt neer op zo'n 200 miljoen euro minderontvangsten. Daarbij komt dat de lokale besturen uitgesloten worden als begunstigen van de taxshift. De 'taxshift-wet' kent een reeks verlagingen van de

werkgeversbijdragen toe (basisbijdrage 32,4% naar 25%, bijdragevermindering op de lage lonen, forfaitaire korting 49 euro per kwartaal) maar niet aan de lokale besturen die toch instaan voor lokale sociale dienstverlening in de woon-zorgcentra, de kinderopvang, gezinszorg of cultuur. Dit creëert een bijkomende loonkostenhandicap van minstens 183 miljoen euro per jaar voor alle Belgische lokale besturen samen, waarvan 98 miljoen euro voor de Vlaamse (basis loonmassa 2015). Dit is een groot concurrentieel nadeel ten aanzien van de andere sectoren. De taxshift-wet vergroot immers het verschil in behandeling tussen enerzijds de social profit en de non-profit en anderzijds de lokale besturen, en dat in het nadeel van de lokale besturen. Daarom stelt de VVSG voor dat de effecten van de taxshift voor de gemeenten worden weggewerkt en de bijdragepercentages voor pensioenen niet langer stijgen. De VVSG roept op werk te maken van het solidariteitsfonds voor statutaire pensioenlasten over alle overheden heen.

.....
mieck.vos@vvsb.be



Slim online: praktische gids

Hoe vaak je over je privacy online? Hoe doe je veilig aankopen? Hoe bescherm je kinderen tegen cyberpesten? Mag je op sociale media kritiek geven op je werkgever? Wat kun je doen als je het slachtoffer wordt van phishing? Op deze en vele andere vragen geeft deze gids een antwoord. De publicatie *Mijn leven online: mogelijkheden en valkuilen* van de Koning Boudewijnstichting en de Federatie van het Notariaat biedt antwoord op deze en vele andere vragen, en is bedoeld voor een ruim publiek. De gids wil gebruikers slim leren omgaan met nieuwe digitale technologieën en is opgebouwd rond zes domeinen, waarover informatie en tips & tricks worden gegeven: privacy en cybersecurity, werk, geld, kinderen & jongeren, gezondheid, en wat te doen na de dood. Behalve informeren zet de gids gebruikers er ook toe aan stil te staan bij hun onlinegedrag en eventueel zelf bepaalde maatregelen te nemen om hun veiligheid online te verbeteren.

www.kbs-frb.be

Meer dan 650 duurzame helden in 80 gemeenten



In Evergem vierden ze drie jaar Agenda 2030 met een verjaardagstaart.

Op 25 september was het precies drie jaar geleden dat de Verenigde Naties de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling ondertekenden. Daarom organiseerde de VVSG van 18 tot 25 september de *Week van de Duurzame Gemeente*. Een week lang zetten tachtig lokale besturen meer dan 650 Duurzame Helden in de bloemetjes. Het gaat van bioboeren tot waterbewuste scholen, van auto-delende gezinnen tot genderbewuste bedrijven, van bijlesgevers tot mondiale raden. Tijdens de duurzame week hebben Boom en Bierbeek een tentoonstelling opgezet, in Evergem en Herentals baktten ze duurzame taarten, in Lummen en Hoeselt waren er zoektochten en Kortrijk, Sint-Katelijne-Waver, Sint-Niklaas,

Sint-Truiden en Turnhout organiseerden filmvoorstellingen met duurzaamheidsthema's. Het personeel van de stad Diksmuide haalde zelfs de nationale radio met een hitlijst van 17 SDG-gerelateerde liedjes. In het voorjaar houdt de VVSG de druk op de duurzameontwikkelingsdoelstellingen-ketel met regionale sessies en op 13 februari organiseert ze een studiedag over het belang van sterk lokaal mondiaal beleid.

.....
 heleen.voeten@vvsge.be
 www.duurzamegemeente.be voor de helden en de feestelijkheden in alle tachtig gemeenten
 www.vvsg.be/sites/sdgs voor de nieuwste ontwikkelingen om met de duurzameontwikkelingsdoelstellingen aan de slag te gaan

“ Heel wat gemeenten doen nu al samen met hun burgers visieoefeningen over welke richting de gemeente uit moet. En dat werkt.”

Algemeen VVSG-directeur Mieck Vos pleit voor meer burgerparticipatie – Trends 27/9

Hoeveel verdienen centrumsteden aan #parkeren? #Pano zocht het uit maar dit lijkt me niet centrale vraag. Slagen steden erin parkeerbeleid in te schakelen in hun beleid voor gewenste mobiliteitsontwikkeling en leefkwaliteit? That's the question.



@Dirk_Lauwers Verkeersdeskundige (UGent)@Antwerpen) – Twitter10/10

We horen ouders vaak tegen kleine kinderen zeggen dat we hen zullen meepakken als ze niet luisteren. Maar je moet je kind niet bang maken van ons. Het is net belangrijk dat kinderen makkelijk naar de politie stappen als ze een probleem hebben. We willen de drempel zo laag mogelijk maken.



Politiewoordvoerder Philip Denoyette (Blankenberge-Zuienkerke) – Het Nieuwsblad 20/10

De wegenwerken hebben anderhalf jaar geduurd, maar het gemeentebestuur, Bruggen en Wegen én de aannemer hebben voor 500 procent hun best gedaan. Altijd was onze zaak bereikbaar. De hinder was minimaal. Schrijf je dat alsjeblieft op?



Lieven Pauwels, zaakvoerder Pajotex in Roosdaal – De Tijd 19/10

Ik wil vooral de jeugd een stem geven. Bij veel jongeren merk ik net als bij mezelf een drive om de wereld te verbeteren, maar ze weten niet hoe. Ik wil hen daarin ondersteunen. Willen ze een festivalletje opzetten? Een eigen zaak? Ik wil de jeugd op weg helpen.



Maxine Willemsen, 18-jarig student geschiedenis en kersvers gemeenteraadslid (Vld-Groen-m+) te Mechelen – De Morgen 19/10

Aan alle nieuwe stads- en gemeentebesturen in Vlaanderen: bij @imec_int gaan we graag in gesprek over jullie “smart city” ambities de komende jaren. We doen dit al in de @VLAIO_be City of Things oproep (<https://www.vlaio.be/nl/andere-doelgroepen/city-things-slimme-steden-en-gemeenten...>), maar kijken zeker ook verder. @vvsg #smartflanders



@Verbeeld Jan Adriaenssens Director CityofThings@imec_int – Twitter15/10

Een derde van het verzamelde gewicht van het zwerfvuil bestaat uit drankverpakkingen. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat het beleid uitgaat van een volledige financiële verantwoordelijkheid voor diegenen die dit op de markt brengen. Dat geldt wat ons betreft ook voor kauwgom en sigarettenpeuken.



Dirk Strubbe, directeur van afvalintercommunale IDM in Lokeren – Belga 18/10



Overheidsopdrachten: de basics

De gids *Van harte gegund* vat de essentie van overheidsopdrachten samen in een toegankelijk en helder boek. Het loodst de lezer door de beginselen en procedures die iedereen moet kennen: openbare procedure, concurrentiegericht dialoog, facultatieve uitsluitingsgronden, sociale dumping enzovoort. Zonder overdaad aan details of randinformatie presenteren de auteurs de kern van de zaak, met name de bijgestuurde wetgeving overheidsopdrachten die op 30 juni 2017 in werking trad. Daarbij belichten ze de basiselementen van een overheidsopdracht, de voorbereiding in een plaatsingsprocedure, en de gunning en uitvoering van een overheidsopdracht. Doorheen het boek worden de evoluties op basis van de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie gesignaleerd. De nieuwe Europese drempelbedragen van toepassing sinds 1 januari 2018 zijn mee opgenomen.

- M. De Caster, C. Dubois C. e.a.
- Van harte gegund: kleine gids voor overheidsopdrachten
- Uitgeverij Vanden Broele, Brugge
- 35 euro

Mediawijze Kortrijkse bibliotheek

wint M-Awards 2018



laureaat

BART LASUY

Op 27 september reikte Mediawijs, het Vlaamse Kenniscentrum Mediawijsheid, voor de derde keer op rij vijf M-Awards uit. De bibliotheek van Kortrijk kreeg de M-Award voor Mediawijs Beleid. De Kortrijkse bibliotheek richtte een belangrijk deel van haar publieksruimtes in als Open Leercentrum met ruime medialabfuncties. Er is laagdrempelige en permanente toegang tot hard- en software en digitale ondersteuning, en het publiek kan er gebruik maken van media-pc's, screen sharing-technologie en een instrumenttheek. Via onderwijs- en educatieve ondersteuning zet de bibliotheek in op het gratis uitlenen van educatieve hardware en digitale leermiddelen aan leerkrachten, cocreatie en mediawijze projectwerking. Naast Kortrijk vielen nog vier andere mooie projecten in de prijzen: Veilig Online van De Gezinsbond en Child Focus, het jaarlijkse onderzoek van de imec.digimeter naar het bezit en gebruik van media en technologieën in Vlaanderen, de campagne Kop Op van het Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen en het project 'Echt of nep' van Vrije Basisschool O.L.V.O. Knokke-Heist.

'Jouw huis, mijn werkplek'

Wie als huishoudhulp of verzorgende bij mensen thuis werkt, moet dat kunnen doen in een rookvrije omgeving. Met de campagne 'Jouw huis, mijn werkplek' engageren de koepels van de diensten voor gezinszorg en diensten-

chequebedrijven zich voortaan om hun medewerkers zo goed mogelijk te beschermen tegen de gevolgen van passief roken. Met de steun van het Vlaams Instituut Gezond Leven en Kom op tegen Kanker willen ze op die

manier passief roken bespreekbaar maken. Hiervoor werden verschillende materialen op maat van de werkgevers, leidinggevenden, werknemers en klanten ontwikkeld.

.....
www.jouwhuismijnwerkplek.be



Mensen een gepaste begeleiding bieden zodat ze opnieuw op eigen benen kunnen staan, is de essentie van wat de OCMW's doen. Bij die opdracht moeten de centrale overheden hen wel beter ondersteunen.

VVSG-woordvoerder Nathalie Debast over de aanpak van armoede – Belga 19/10



Op hun dag tonen de erkende ambachtslui hun kunnen.



Proef het ambacht

Op zondag 18 november zetten ruim vierhonderd ambachtslieden tijdens de twaalfde Dag van de Ambachten de deuren van hun ateliers wijd open. Die dag tonen ze hun prestaties en creaties aan het grote publiek dat mag komen kijken en proeven. De Dag van de Ambachten is een initiatief van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie om het Belgische vakmanschap beter bekend te maken.

Om deel te mogen nemen aan de Dag van de Ambachten moeten ambachtslieden vanaf dit jaar erkend zijn door de Commissie Ambachtslieden. De titel van ambachtsman

is sinds 1 juni 2016 officieel beschermd. Wie aan de wettelijke voorwaarden voldoet, kan hiervoor een aanvraag indienen bij de Commissie Ambachtslieden. De erkende ambachtsman kan het logo gebruiken. Gemeenten kunnen hun ambachtslieden informeren en sensibiliseren om deze erkenning aan te vragen.

.....
vicky.decock@vvsbg.be
dagvandeambachten.be om op 18 november een parcours uit te stippen
economie.fgov.be met de zoekfunctie ambachtsman voor alle informatie over de erkenning als ambachtsman/vrouw

Secretarissen verenigd in Exello.net

Sinds 18 oktober zijn de koepels van gemeentesecretarissen (ECG) en OCMW-secretarissen (VVOS) opgegaan in Exello.net, de nieuwe koepel van de algemeen directeurs van de 300 Vlaamse gemeenten. Exello.net wil kennis en inzet bundelen. Het samenwerkingsverband staat ten dienste van de algemeen directeurs en van het lokale beleid. Exello.net wil als vereniging meewerken aan moderne overheidsdiensten.

.....
www.exello.net

gepost

De technologie van zelfrijdende auto's is fascinerend, maar kiezen voor de zelfrijdende auto betekent dat we hele steden daarop gaan instellen, terwijl we weten dat het recept voor duurzame mobiliteit openbaar en collectief moet zijn.



Marleen Stikker, directeur van research- en innovatiecentrum Waag Society in Amsterdam – Knack 17/10

In totaal heeft een kleine 900.000 van de mensen die mochten stemmen, niet of ongeldig gestemd. Het gaat om 16,7 procent van het totale kiezerspotentieel van 5,2 miljoen mensen in Vlaanderen. Dat is hoger dan bij de vorige gemeenteraadsverkiezingen in 2012.



Geograaf Filip De Maesschalck (KU Leuven) – Het Nieuwsblad 17/10

In al het recente verkiezingsgeweld hebben weinigen opgemerkt dat de toekomstige gemeentebesturen amper armslag hebben. Ik heb niemand horen opperen dat de gemeentelijke opcentiemen moeten stijgen om de wenslijsten te financieren. Intussen tracht men de gemeentekas te spijzen met allerlei lokale belastingen, zoals taksen op bedrijven of bootjes.



Econome Caroline Ven – De Tijd 17/10

Lokale besturen moeten veel meer zelf het initiatief nemen en actief op zoek gaan naar de mensen die nood hebben aan een leefloon en andere aanvullende financiële steun.



Peter Raeymaeckers, professor Sociaal Werk (Uantwerpen) – Gazet van Antwerpen 20/10

De OCMW's hebben op het gebied van activering weinig lessen te leren van de hogere overheid. Gemeenten doen al jaren inspanningen om mensen aan werk te helpen. Wie zegt dat er meer moet worden geactiveerd, moet ook durven praten over meer middelen. Anders is het goedkope kritiek.



Hoogleraar bestuurskunde Filip De Rynck (Ugent) – Trends 27/9

De @vvsbg is één van die overlegplatformen met gigantische meerwaarde. Schat aan duidelijke informatie, cases uit andere steden & gemeenten en geweldig behulpzame medewerkers. #pluimpje



@Mauritsvdr Maurits Vande Reyde, Plaats 6 Open Diest

What has the #cohesionpolicy done for Roeselare? Last week, our Flemish association @vvsbg & the city of Roeselare organised the 51 citizens' dialogue on the impact of EU funds on the ground. Thank you MEP @tomvdkendelaere for bringing the European perspective | #EUinmyregion



@CCRECEMR Representing Europe localgov & their associations – Twitter 15/10



Digitale nieuwsbrieven: inspiratieboek

Een digitale nieuwsbrief is nog steeds onmisbaar voor communicatieprofessionals die een duurzame band met hun doelpubliek willen opbouwen. Maar om maand na maand te scoren in de mailboxen van de lezers of leden is heel wat strategisch inzicht en creativiteit nodig. Hoe zorgt u ervoor dat uw mailtjes gelezen worden? Met een heleboel praktische tips, goede voorbeelden en getuigenissen inspireert Kristof D'hanens u om van uw digitale nieuwsbrief een succesverhaal te maken. Het zeer toegankelijke inspiratieboek put onder meer uit een bevraging van I Like Media en Kortom vzw uit 2017, die bij 116 communicatieverantwoordelijken van overheden en socialprofitorganisaties peilde naar ervaringen en omgang met digitale nieuwsbrieven.

- K. D'hanens
- Digitale nieuwsbrieven: inspiratieboek
- Uitgeverij Politeia, Brussel
- 29 euro



39 scholen vergroenen speelplaats

Na de oproep 'Pimp je speelplaats' ontvangen de 39 laureaten – dat zijn er veertien meer dan bij de vorige oproep – elk 4000 euro om een avontuurlijke en natuurlijke speelplaats aan te leggen. Gedaan met de saaie, volledig beklinterde schoolspeelplaats met eventueel wat schaamgroen. Scholen zorgen met een groene speelplaats niet enkel voor een betere leer- en speelomgeving voor de kleuters en scholieren, maar dragen hierdoor ook bij aan de leefbaarheid van de directe omgeving van de school. Omdat veel leerlingen een derde van hun schooldag op de speelplaats doorbrengen, moeten dus niet alleen de klaslokalen in orde zijn. Bovendien verhoogt een groenere speelplaats de concentratie en brengt ze rust in de klas.

.....
marlies.vanbouvel@vvsb.be

Tot 21 december

Schrijf in voor DAG VAN DE ZORG

Op zondag 17 maart 2019 zetten tijdens de achtste Dag van de Zorg zorgvoorzieningen in heel Vlaanderen hun deuren wijd open om zo een maatschappelijk draagvlak te creëren voor de behoeften en de ontwikkelingen in de woon-zorgcentra, de kinderdagverblijven, de lokale dienstencentra, de dagopvang en de dagverzorging, de sociale dienst, het zorgloket, de ziekenhuizen, bij de huisartsen, de apothekers en de paramedici. Door mee te doen aan de Dag van de Zorg trekt u nieuwe medewerkers aan, laat u de huidige medewerkers met trots vertellen over hun baan of kunt u de nieuwe infrastructuur tonen.

www.dagvandezorg.be

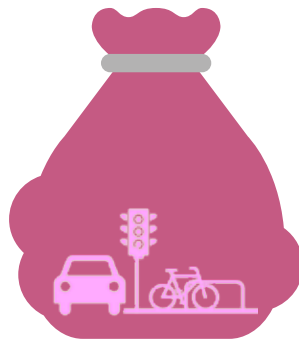
Interessant om te weten

Parkeergeld dient niet om gemeentekas te spijzen

Gemeenten – Alle Vlaamse gemeenten met betalend parkeren

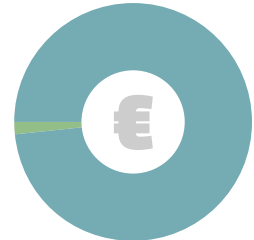
 = 13 % van

120 miljoen euro
parkeerinkomsten



 = 1,4 % van

912 miljoen euro
mobiliteitsuitgaven

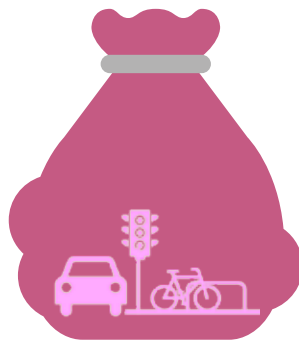


8,7 miljard euro
totale inkomsten

Centrumsteden – Alle Vlaamse centrumsteden en hun autonome gemeentebedrijven

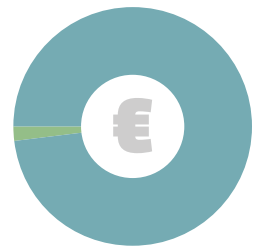
 = 26 % van

75 miljoen euro
parkeerinkomsten



 = 1,8 % van

290 miljoen euro
mobiliteitsuitgaven



4 miljard euro
totale inkomsten

BRON: JAARREKENINGEN 2017 VLAAMSE GEMEENTEN

In vier op de vijf gemeenten is parkeerbeleid een onderdeel van de visie op mobiliteit en duurzaamheid, zo leert een VVSG-enquête. Die visie kan per gemeente verschillen, omdat lokaal elke situatie anders is. In zowat één op de drie gemeenten is parkeren gratis, zelfs zonder blauwe parkeerschijf. De helft van die gemeenten werkt zo, omdat er geen parkeerproblemen voorkomen, een derde voert betalend parkeren niet in uit vrees voor tegenkanting van handelaars of inwoners. Waar parkeren wel betalend is, is het eerste kwartier of half uur doorgaans gratis. Bewonerskaarten kosten gemiddeld meer naarmate het om het eerste, tweede, derde of vierde exemplaar gaat. Gemeenten gaan dus wel uit van het bezit van een auto, maar ontmoedigen zo het bezit van meerdere auto's per wooneenheid.

Meer en meer willen gemeenten duurzaamheid promoten met meer voorzieningen voor elektrische voertuigen en meer randparkings. Verrassend: in een op de drie gemeenten worden parkeerplaatsen meervoudig gebruikt en dient het parkeerterrein van de school in het weekend voor winkelverkeer. In één op de vijf gemeenten zijn er specifieke parkeerplaatsen voor zorgverstrekkers, deelauto's en Park & Ride. Die laatste zijn bijna altijd gratis. Voor een aangenamere omgeving verplaatsen gemeenten het parkeren op straat in het centrum naar aparte parkings boven- of ondergronds, zowel in het centrum als aan de rand. Gemeenten staan er ook op dat iedereen de parkeerregels naleeft. Voor parkeerovertredingen die niet meer onder de strafwet vallen zoals de blauwe zone, betalend parkeren of woonparkeren

hanteren de meeste gemeenten een retributie of een GAS-boete. Toezicht op dat gedepenaliseerd parkeren wordt dikwijls uitbesteed aan een privé-firma. Een minderheid maakt al gebruik van nieuwe technologieën zoals parkeersensoren of ANPR-camera's. Foutparkeerders kunnen in de helft van de gemeenten in theorie met een GAS-boete bestraft worden, maar in de praktijk gebeurt dit bijna overal met een verkeersboete en stelt de lokale politie de inbreuk vast.

Rijk wordt een gemeente niet van haar parkeerbeleid: de ontvangsten vormen amper 1,4% van alle inkomsten en gemeenten geven bijna tien keer meer uit aan mobiliteit.

erwin.debruyne@vvsbg.be
nathalie.debast@vvsbg.be

De Vrije Wil

- **Naam** Huguette Bongers
- **Functie** digitale helpdesk voor senioren
- **Locatie** stad Bilzen
- **Frequentie** driemaal per week
- **Wat ik doe...** Met een groepje vrijwilligers bieden we senioren hulp aan bij allerlei kleine digitale problemen, soms ook bij grote. Het kan gaan om een computer die te traag is geworden, om moeilijkheden bij het instellen van mailprogramma's, het overzetten van foto's van camera naar laptop, het eerste gebruik van een smartphone, dat soort dingen. We maken daar telkens de hele vrijdagochtend voor vrij, en op een andere locatie zijn we nog twee namiddagen per week aan de slag. Gemiddeld helpen we wekelijks wel tien mensen. We maken de computerhulp heel laagdrempelig. We geven dus niet zozeer les, maar richten ons op specifieke vragen en problemen. Mensen wat zelfzekerder maken met digitale apparatuur, daar draait het om. Ik denk dat het qua opzet een uniek project is.
- **Vrijwillig omdat...** Een vijftal jaar geleden stelden we met de vrijwilligers van de seniorenwerking in Bilzen een groeiende behoefte vast: mensen wilden allerlei zaken te weten komen over computers en ze zochten geregeld hulp bij het gebruik van digitale toestellen en bestanden, zonder dat ze echt uitgebreide lessen wensten. Toen hebben we met een aantal vrijwilligers de 'seniorencomputerhulp' opgezet. Computers waren al mijn hobby, ik ben er dus vanzelf in gerold. En onze helpdesk loopt nu als een trein, ik ben er echt wel trots op. Het team is elke week weer voltallig aanwezig, omdat we het zo gezellig vinden.
- **Grootste voldoening...** De glimlach op het gezicht van de mensen als ze weer vertrekken, daar doe ik het voor. Je ziet ze dan opgelucht denken: Oef, ik hoef dan toch geen nieuwe laptop te kopen. Het geeft me ook voldoening als ik zie dat mensen begrijpen waar ze mee bezig zijn. Steeds meer zaken doen we vandaag online: bankverrichtingen, de belastingaangifte enzovoort. Mensen kunnen het niet altijd allemaal volgen, en zijn dan blij als ze daar één op één een stukje uitleg over kunnen krijgen.
- **Grootste uitdaging...** Ik doe dit werk met veel plezier, maar het lukt niet altijd om alle problemen op te lossen. Het is vervelend als je tegen iemand moet zeggen: 'Sorry, deze computer valt niet meer te redden, hij is echt op.' Dat is niet prettig, ook niet voor de portemonnee van die persoon. **PP**





SPECIAL P&O

LOKALE BESTUREN STAAN VOOR GROTE UITDAGINGEN OM HUN **MEDEWERKERS BLIJVEND TE BINDEN EN TE BOEIEN**. DE CONTEXT ZIT HUN NIET MEE: DE ARBEIDSMARKT WORDT KRAPPER, MEER MENSEN BLIJVEN LANGER ZIEK. PERSONEELSLEDEN DIE HUN TALENTEN OP DE WERKVLOER KUNNEN ONTWIKKELEN, VORMEN DE BASIS VAN **EEN NIEUWE ARBEIDSORGANISATIE** DIE WERKGEVERS EN VAKORGANISATIES DOOR MIDDEL VAN DE SOCIALE DIALOOG VERDER ZULLEN UITWERKEN, CENTRAAL, MAAR VOORAL OOK LOKAAL. DIVERSCITY BIEDT MET DE VVSG VOLOP **INSPIRATIE TIJDENS HET P+O-CONGRES** “VOOR M/V/X MET TALENT” OP 27 NOVEMBER IN BLUEPOINT ANTWERPEN.



Lou Van Beirendonck:
'Interne mobiliteit wordt belangrijk. Nu
maakt projectwerk groei en ontwikkeling
binnen de organisatie mogelijk.'

Niemand wil vijf jaar braaf hetzelfde werk doen

Medewerkers aanwerven gebeurde lange tijd op basis van competenties. Een vijftiental jaar geleden maakte de talentgedreven benadering opgang: wat kan iemand goed, wat doet hij graag? Die twee benaderingen samenbrengen is paars management.

Lou Van Beirendonck: 'De paarse praktijk houdt rekening met de belangen van de organisatie en met die van de medewerkers. Ze brengt de missie van de organisatie en de passie van de medewerkers samen.'

Lou Van Beirendonck:
'Het is tof om te weten wat
iemand graag doet en wat
niet, maar de organisatie
moet wel draaien. En dus is
het de uitdaging de missie
van de organisatie en de
passie van de medewerkers
bijeem te brengen.'

Lou Van Beirendonck is hoogleraar aan de Antwerp Management School en oprichter-directeur van Quintessence Consulting en dONUS. Hij schreef het boek *Paars management: leidinggeven met hart en cijfers*. 'In management zetten we de belangen van de organisatie en van de medewerkers dikwijls tegenover elkaar in een dilemmaformulering, een of-of. Is een organisatie mensvriendelijk of is ze zakelijk? Kijkt ze naar het rendement of naar de tevredenheid van medewerkers? Paars is een duurzame manier om met mensen in organisaties om te gaan. De organisatie en de medewerkers versterken er elkaar.'

Wat betekent dat concreet?

'We hebben jarenlang personeelsmanagement gevoerd vanuit het perspectief van de organisatie. Missie, visie, strategieën, rollen, functies, dat waren de sleutelwoorden. De organisatie verwacht bepaalde competenties en meet in welke mate mensen daaraan voldoen. Voldoen ze er niet aan, dan komen ze niet in



aanmerking voor de baan. Voldoen ze er bijna aan, dan leiden we ze op in die competenties waarvoor ze onvoldoende scoren. Dat is de blauwe aanpak, sterk top-down, redelijk koud, rationeel, logisch, deductief. De perfecte medewerker die over alle gevraagde competenties beschikt, is natuurlijk zeer zeldzaam en je kunt niet alle competenties ontwikkelen. Bovendien vraagt het verwerven ervan tijd en die is er vaak niet, want functies evolueren snel en medewerkers veranderen steeds sneller van functie of van baan. De blauwe methode voldoet dus niet, zeker niet bij krapte op de arbeidsmarkt. Al die bedenkingen vormden de aanleiding voor het ontstaan van het talentdenken. Dat vertrekt niet van wat een organisatie wil, maar vanuit wat een medewerker bij zich heeft. Wat zijn zijn talenten, waar is hij goed in en hoe kunnen we dat in onze organisatie gebruiken? Dat is een rode methode, meer bottom-up, warm, relationeel. Ook die is niet duurzaam. Je gebruikt wel de energie van mensen, maar dat betekent nog niet dat die aansluit bij wat de organisatie nodig heeft. Het is tof om te weten wat iemand graag doet en wat niet, maar de organisatie moet wel draaien. En dus is het de uitdaging de missie van de organisatie en de passie van de medewerkers bijeen te brengen. Dat is paars management, een combinatie van blauw en rood, geen mengeling, ook geen compromis. Het gaat niet over top-down of bottom-up maar over een overlegmodel met gelijkwaardige partijen die samen kijken hoe ze met elkaar kunnen samenwerken, elkaar kunnen versterken zonder compromissen te sluiten. Hoe kan een organisatie zeer performant zijn en de talenten van haar mensen optimaal benutten? Thuiswerk bijvoorbeeld moet meer persoonlijk welbevinden opleveren, een betere work-life balance én een efficiëntere en flexibelere organisatie met minder overheadkosten.'

Het competentiedenken heeft dus nog een toekomst als onderdeel van het personeelsmanagement?

‘Absoluut. Toen talentmanagement hot werd, was de eerste reflex van veel organisaties: weg met het competentie-management. Hetzelfde gebeurt nu met performancemanagement en de evaluatiecyclus: weg ermee. Dat is niet oké. Je moet kijken in welke mate en in welk opzicht die systemen van vroeger nog wel werken. Competentiemanagement heeft veel goede aspecten, veel voordelen. Het is heel belangrijk voor het rendement en de return on investment van het personeelsbeleid van een organisatie, dat weten we uit onderzoek. Maar in het verleden hebben we overdreven, het was te mechanisch geworden en te eenzijdig top-down. Dat moeten we bijsturen.’

Hoe ziet u dat?

‘Je moet nog altijd in de eerste plaats heel goed nadenken over de competenties die je nodig hebt voor een functie, zonder aan mensen te denken. Daarnaast breng je de talenten van medewerkers in kaart, zonder meteen aan een functie te denken. Als je die twee oefeningen afzonderlijk hebt gemaakt, breng je ze samen. Je moet weten wat je wilt en wat je hebt, en dan moet je overeenkomst zoeken.’

Doet u hetzelfde bij een nieuwe kandidaat-medewerker?

‘Van iemand die al in de organisatie werkt, is het iets makkelijker de talenten te detecteren, omdat je de persoon in kwestie bezig ziet. Bij een externe kandidaat moet je de competenties meten die je nodig hebt en daarnaast kijken naar de talenten die bruikbaar zijn in de functie. Iemand kan misschien wel in het functieprofiel passen maar dertig, veertig procent “overschot” hebben. Als hij die niet kwijt kan in de functie, is dat puur verlies. Een oplossing kan zijn om de functie wat bij te stellen of de taken in het team anders te verdelen.’

Hoe brengt u talenten naar boven? Vaak weten mensen zelf niet goed wat hun talenten zijn.

‘Een talent is iets wat iemand goed kan en ook graag doet. Of iets wat iemand al kan maar waarin hij nog kan excelleren omdat het hem interesseert. Ik kan niet zeggen wat uw talenten zijn, want ik weet niet wat u graag doet. Ik moet dus met u in dialoog gaan over uw drive, ambitie, interesse, passie. Daar bestaan technieken voor met kaartjes, vragen, cases. Natuurlijk moet ik ook nagaan of u goed bent in wat u graag doet. U kunt wel zeggen dat u het fantastisch vindt om te plannen en te organiseren, maar misschien brengt u er niets van terecht. Dan is het geen talent maar een passie. Talent is een passie met competentie. Of omgekeerd, een

competentie met enthousiasme is een talent: iets wat je goed kunt gecombineerd met de drive om het te doen. Talent is niet alleen aangeboren. Het is iets wat je graag doet, waardoor je het veel doet en er heel goed in wordt. In talent zit altijd een component hard werken. Talent is een werkwoord.’

Past paars management ook in vrij hiërarchisch gestructureerde organisaties, zoals lokale overheden nog vaak zijn?

‘Organisaties met een hiërarchische structuur denken nog vaak competentiegewijs en daar is niets mis mee. Op aanwervingsniveau is het prima om vooral naar competenties te kijken, maar je moet ook weten welke talenten de kandidaten hebben. Dan zul je, als de aanwerving eenmaal is gebeurd, die mensen veel beter kunnen inzetten. Het niveau waarop je rollen en talenten kunt verbinden is dat van het team. Jij bent beter in die bepaalde taak en die interesseert je ook meer, doe jij die maar wat vaker. Dan doe ik meer die andere taak die ik goed kan en graag doe. Door in de mate van het mogelijke rekening te houden met talenten en sterktes optimaliseer je de werking van het team. Op teamniveau komt talentmanagement in beeld. Een heel goed instrument is de fleximatrix. Je brengt eerst in kaart wat het team allemaal moet doen, welke processen er lopen. Vervolgens laat je iedere medewerker individueel neerschrijven wat hij graag doet en wat hij goed kan. Het resultaat is een rooster waarmee je aan de slag gaat. Voor ieder project kun je zo’n matrix maken.’

Krijgt talent niet meer kans in een organisatie die projectmatig werkt?

‘Dat is zeker zo. De klassieke organisatie is piramidaal opgebouwd, top-down, koud. Een rode organisatie is er een zonder veel structuur, ze werkt sterk bottom-up. Die twee moeten we samenbrengen en dan kom je bij een bol, een holistische benadering in een netwerkorganisatie die inzet op projectwerking. Voor elk nieuw project breng je mensen samen op basis van competenties en talenten. Dan kun je afspraken maken over wie wat



STEFAN DEWICKERE

zal doen op basis van wie wat wil doen, wie wat goed kan, wie iets graag wil doen, ook al kan hij het nog niet zo goed. Op projectbasis leer je van elkaar, je verwerft competenties en je ontwikkelt talenten al doende. Als je in je team maar één fotograaf hebt en je hebt er voor een project twee nodig, dan kun je er een tweede aanwerven maar je kunt ook iemand met talent voor fotografie meesturen met die ene fotograaf, zodat hij het al doende onder de knie krijgt.’

Wat met werkzekerheid?

‘Een functie opnemen en die zonder grote wijzigingen gedurende vele jaren uitvoeren is niet meer van deze tijd. Daarvoor evolueert alles veel te snel. Werkzekerheid krijgt een andere betekenis. Het staat niet meer voor zeker zijn van je werk, maar wel voor zeker zijn van tewerkstelling. En het is toch fantastisch dat je werk voortdurend verandert. Vroeger deed je iets gedurende vijf jaar en als je geluk had, kon je een stap hogerop zetten en was je weer voor vijf jaar vertrokken. Doorgroeien was enkel voor de happy few weggelegd, de meeste medewerkers bleven vaak gefrustreerd achter. In een vlakker organisatie die meer projectmatig werkt, kan iedereen veel sneller competenties verwerven, talenten ontwikkelen en doorgroeien. Voor jonge professionals is dat een absoluut pluspunt. Die willen niet meer vijf jaar braaf hetzelfde werk doen in de hoop op promotie. Nu gaat het niet zozeer meer over promotie in de hoogte, maar om promotie in de breedte en ze gaat veel sneller dan vroeger.’

Lou Van Beirendonck:
‘Het niveau waarop je rollen en talenten kunt verbinden is dat van het team. Jij bent beter in die bepaalde taak en die interesseert je ook meer, doe jij die maar wat vaker. Dan doe ik meer die andere taak die ik goed kan en graag doe.’

Aan opwaartse promotie hangt een hoger loon vast. Hoe beloon je medewerkers financieel in een plattere organisatie?

‘Als het model van je organisatie verandert, moet ook de loonstructuur evolueren. Iemand die breed inzetbaar is, iemand die grote dossiers aankan, iemand die de projectplanning kan doen van een groot project, promoveer je bijvoorbeeld van specialist tot senior specialist met een hoger loon. Vroeger werd vaak gezegd dat mensen een organisatie moesten verlaten om succesvol te zijn en nieuwe kansen te krijgen. Nu maakt projectwerk groei en ontwikkeling binnen de organisatie mogelijk. Interne mobiliteit wordt belangrijk. Natuurlijk zijn veel bedrijven en overheden nog in kokers georganiseerd, maar dat is aan het veranderen. Ik heb trouwens de indruk dat die vooral in de hoofden zitten. Als iemand overkomt van een andere dienst is de reactie vaak: die zal ons werk niet kunnen. Maar waarom zou dat al doende niet lukken?’ ■

BART VAN MOERKERKE IS REDACTEUR VAN LOKAAL

A young child with blonde hair in a bun, wearing a white t-shirt with a blue pattern and khaki pants, is captured mid-air, jumping over a puddle in a playground. The child's arms are outstretched, and their feet are just above the water. In the background, there is a yellow slide and a black metal playground structure. The scene is set outdoors on a paved area with some greenery.

Het lokale welzijn is uw missie

U daarin steunen de onze.

Het welzijn van uw inwoners is uw absolute prioriteit. Uw **Relationship Manager** heeft dit goed begrepen en stelt financiële oplossingen voor die u helpen uw missie waar te maken en uw leven vergemakkelijken.

ing.be/socialprofit

ING 



Peggy De Prins: 'Natuurlijk is het goed dat er een federaal kader is voor werkbaar werk. Dat leidt tot maatschappelijk bewustzijn en vestigt de aandacht op de dramatische burn-outcijfers, maar de inspanning zal vooral lokaal moeten gebeuren.'

Een tweede leven voor de sociale dialoog

In het sociaal overleg staan werkgevers en vakbonden vaak tegenover elkaar. Het is tijd om dat wij-zij-denken te doorbreken, vindt professor Peggy De Prins. Ze pleit voor permanente sociale dialoog. 'We moeten zoeken naar wat werkgevers en werknemers bindt, eerder dan te kijken naar wat hen scheidt. Wat is goed voor de organisatie én voor de medewerkers?'

Peggy De Prins, professor aan de Antwerp Management School en HRM-specialist, heeft een boek klaar over sociale dialoog. Het verschijnt op 21 november. 'Het thema sociaal overleg is in het vergeethoekje geraakt. Het is niet attractief voor wie professioneel met HR bezig is, het komt nauwelijks aan bod in de opleidingen aan de business schools. Als er al iets over wordt gepubliceerd, gaat het over het juridische en wetgevende kader, niet over de inhoud. Ik heb het tot een persoonlijke missie gemaakt het thema af te stoffen.'

Kritische vriendschapsrelatie

Bij sociaal overleg denken we aan de Groep van Tien, aan de onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden op sector- of bedrijfsniveau, aan overleg in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Peggy De Prins wil het thema in een breder perspectief plaatsen, ze spreekt over sociale dialoog en niet over sociaal overleg. 'Het overleg zit vaak gevangen in een wij-zij-verhaal, in een onderhandelingsmodus. Ik pleit voor dialoog met interesse voor elkaars standpunten, vertrekkend vanuit gemeenschappelijk belang. We moeten veel meer kijken naar wat werkgever en werknemer bindt en hoe ze elkaar kunnen versterken. Dat vraagt een nieuwe opstelling, een andere mindset, een dialoogcultuur die deel uitmaakt van het DNA van een organisatie. Het formele overleg is er één aspect van, maar we moeten komen tot een permanente dialoog tussen werkgevers en werknemers. Ik ben niet naïef, natuurlijk hebben ze verschillende standpunten en belangen. Maar het is zeker mogelijk te komen tot wat ik een kritische vriendschapsrelatie noem, zodat de organisatie er beter van wordt en de werknemers met plezier komen werken. Iedereen heeft baat



Peggy De Prins:

‘Thema’s als inzetbaarheid van medewerkers, werkbaar werk, de langere loopbaan, structurele preventie van burn-out moeten in de sociale dialoog aan bod komen.’

bij een economisch goed draaiend bedrijf of een goed lopende organisatie, en bij gelukkige werknemers. Ik merk dat de geesten steeds meer in die richting opschuiven. Vakbonden en bedrijven staan open voor het dialoogmodel. Een onderneming als Torfs wil niet alleen de beste schoenwinkel zijn, maar ook de beste werkgever en een goede partner voor de samenleving. De nadruk lag gedurende vele jaren te eenzijdig op het beste product en de beste dienstverlening, nu moet de ambitie niet enkel bedrijfsgericht maar ook mensgericht zijn.’

Authentiek vertrouwen

Een dialoogcultuur houdt in dat werkgever en werknemers ook vaker informeel contact met elkaar hebben. Dat leidt volgens professor De Prins tot meer psychologische veiligheid en wederzijds, authentiek vertrouwen. Die vormen een vruchtbare bodem om een partnerschapsrelatie op te bouwen. ‘Werkgevers die geloven in de betrokkenheid van medewerkers, die het menselijke verhaal heel ernstig nemen, en werknemers die mee nadenken over het belang van de organisatie in haar geheel, daar moeten we naartoe. Het duurzame HR-verhaal dat opgang maakt, is heel erg met dat partnerschapsdenken verstrengeld. Een echte dialoog heeft veel meer kans in een organisatie die inzet op menselijk en duurzaam personeelsbeleid. Dat klinkt idealistisch, maar ik zie het al regelmatig gebeuren. Een mooi voorbeeld is een tabaksbedrijf uit Wervik dat aankondigde over enkele jaren de deuren te sluiten, omdat de productie naar Polen zou verhuizen. In die moeilijke situatie is ingezet op een gezonde sociale dialoog tussen

vakbonden en werkgever, om de nog resterende jaren zo zinvol mogelijk te laten verlopen voor iedereen. Er is veel geïnvesteerd in toekomstige inzetbaarheid van de werknemers, vertrekkend vanuit hun sterktes en hoe die verder konden worden ontwikkeld. Het bedrijf is intussen gesloten, alle werknemers zijn op een vrij vlotte manier aan een andere baan kunnen beginnen.’

Meer dan de centen

De dialoog moet voor Peggy De Prins dus over veel meer gaan dan over centen en procenten. Thema’s als inzetbaarheid van medewerkers, werkbaar werk, de langere loopbaan, structurele preventie van burn-out moeten aan bod komen. ‘Ik ken een zorgbedrijf dat principes van werkbaar werk heeft vastgelegd in paritair goedgekeurde teksten. De acties die eraan gekoppeld zijn, beogen twee doelstellingen: zorgen dat de werknemers er beter van worden en tegelijkertijd de dienstverlening voor de bewoners en patiënten verbeteren. Een van de meest bevolgen believers van de sociale dialoog is de directeur van de gevangenis van Mechelen, toch een zeer sterk gereglementeerde sector die vaak negatief in het nieuws komt. Samen met de vakbonden probeert hij tot de best werkbaarbare situatie voor de cipiers te komen, met oog voor het welzijn van de gevangenen. Samen zijn ze erin geslaagd een zeer positief sociaal klimaat te creëren. Ook een lokaal bestuur mag niet louter redeneren in functie van de dienstverlening aan de burger. Als het geen rekening houdt met de vragen en de behoeften van de medewerkers, creëert het het perfecte scenario voor burn-out. Medewerkers en vakbonden van hun kant mogen de aandacht niet

te sterk leggen op het rigide verdedigen van wat er is. Als zij te weinig rekening houden met het organisatiebelang, is een botsing onvermijdelijk.’

Burn-out

Professor De Prins roept lokale besturen die vanuit een sociale dialoog werken op om hun ervaringen te delen met andere besturen. ‘Ik geloof heel sterk in het bottom-upverhaal voor het revitaliseren van de sociale dialoog. Het zal van managers, van vakbondvertegenwoordigers, van individuele organisaties komen. Natuurlijk is het goed dat er een federaal kader is voor werkbaar werk. Dat leidt tot maatschappelijk bewustzijn en vestigt de aandacht op de dramatische burn-outcijfers, maar de inspanning zal vooral lokaal moeten gebeuren. Ik ben ervan overtuigd dat sociale dialoog de beste structurele preventie maatregel voor burn-out is. Nu gaan werknemers die kampen met werkgerelateerde problemen eerder naar de dokter dan naar hun leidinggevende of manager. Als er vroeger zaken misliepen en het niet meer lukte, werd er gestaakt. Zo werden werkgerelateerde problemen gekanaliseerd. Dat is nu veel minder het geval. In een opiniestuk heb ik burn-out al eens het nieuwe staken genoemd. In de meer individualistische en resultaatgedreven cultuur vandaag durven veel mensen niet meer praten over werkdruk. In veel organisaties heerst er een grote sociale wenselijkheid rond werkdruk. En dus doen de mensen voort tot ze niet meer kunnen. Permanente sociale dialoog en een psychologisch veilig klimaat kunnen dat voorkomen.’ ■

BART VAN MOERKERKE IS REDACTEUR VAN LOKAAL

public sector

onze diensten.

Forward. Of in het Nederlands: vooruit.
We willen het allemaal. Als individu, organisatie en maatschappij. Maar voordat je vooruit kunt kies je eerst een richting. Daar waar je naartoe wil. Bij Randstad Public Sector laten we ons hierbij niet leiden door technologie en data alleen, maar ook door inzicht, instinct en inlevingsvermogen. Tech met een persoonlijke touch. Met onze menselijke analyse van data bieden wij u passende oplossingen. Kijken wij voor u verder dan een cv of vacature. Met slimme tools zien we kansen voordat anderen die zien. Samen spelen we in op de uitdagingen van vandaag en anticiperen op die van morgen. Zo maken we meer mogelijk en betekent vooruitgang ook echt dat we allemaal vooruitgaan. Dat noemen we Human Forward.

U wil weten wat we voor u kunnen doen?
Aarzel niet om contact op te nemen.

Olivier Lefevre
directeur, 0477 97 96 05,
olivier.lefevre@randstad.be

Cosette Verhelst
manager Vlaanderen, 0472 38 42 92,
cosette.verhelst@randstad.be

public.sector@randstad.be
www.randstad.be

human forward.

Roddelen is funest

Een kwart van alle arbeidstijd gaat op aan negatieve roddel, maatschappelijk kost dit gigantisch veel. Bovendien vallen zo goede medewerkers kort of langer uit, soms vertrekken ze zelfs uit de organisatie.

Nu vacatures moeilijker worden ingevuld, is het dus zaak het negatieve roddelen en konkelfoezen zo snel mogelijk te stoppen.

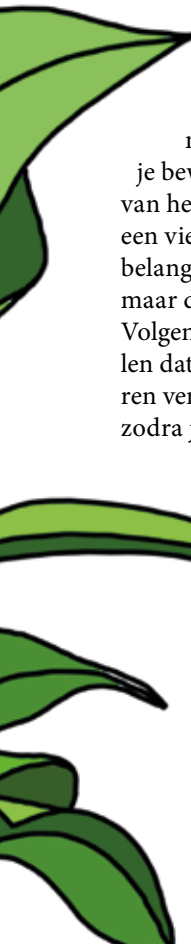
‘De helft van de communicatie op de werkvloer gaat over andere mensen. Dat is per definitie roddel. Roddelen kan onschuldig starten, maar op een bepaald moment wordt het de cultuur van een team of een organisatie en kan het geroddel evolueren naar pestgedrag,’ zegt Nele Verrezen. Zij heeft als coach van teams in verandering gemerkt dat veel mensen op een gegeven moment in een systeem terechtkomen waaraan ze zelf liever niet zouden meewerken. ‘Dan kunnen ze niet terug. We zien dit dikwijls tijdens veranderingsprocessen, omdat verandering een bepaalde vorm van roddelen uitlokt bij mensen die liever geen verandering willen. Voor alle duidelijkheid: we hebben het hier niet over de positieve vorm van roddelen die ervoor zorgt dat mensen bij een groep horen, dat noem ik het menselijk vlooien. Dat is niet zo erg. Erger is het wanneer mensen in bedrijven roddels opzetten om er zelf beter van te worden.’

Gedreven om te roddelen

In haar boek *Gekonkelfoes in organisaties, waarom roddelen niet zo onschuldig is* beschrijft Nele Verrezen vijf drijfveren die het roddelen voeden zodat er zich een roddelsysteem kan installeren. ‘De eerste vorm is het onschuldigst en is de roddelcultuur die eigen is aan sommige organisaties. Die roddelcultuur zit als het ware achter het behang, iedereen doet eraan mee om niet op te vallen. Ook al houden ze er niet van, nieuwelingen nemen deze cultuur dikwijls snel over,’ zegt Nele Verrezen. ‘Een tweede drijfveer is het uiteten van frus-



CATO OYEN



traties over zaken in de organisatie die niet goed lopen, maar het kan ook over persoonlijke frustraties gaan, zoals collega's die een toffere vakantie hebben, en dan dient die roddel om het eigen ongenoegen te ventileren. Een derde drijfveer is minder onschuldig, hiermee zet je bewust de spotlights op de fouten van het mogelijke slachtoffer, terwijl een vierde drijfveer de roddelaar in de belangstelling zet omdat die het toch maar durft te zeggen over die collega.' Volgens Nele Verrezen is het roddelen dat uit een van de vorige drijfveren vertrekt, nog te verhelpen, want zodra je het systeem doorhebt, kan het gestopt worden, maar bij de vijfde drijfveer is dat niet het geval: 'Dat is de akelige drijfveer van de antisociale persoonlijkheid die geniet van de pijn van anderen, die erop kickt iemand een slechte dag te bezorgen. Zo iemand heeft een psychiatrische achtergrond. Veel organisaties proberen het probleem op te lossen door zulke mensen van team naar team te

laten gaan, terwijl ze telkens slachtoffers achterlaten. Zelfs een gesprekstherapie is ongepast, want dan krijgen ze een bespreking van de impact van hun gedrag en leren ze hoe ze nog meer slachtoffers kunnen maken.'

De koningin en de lucifers

Wanneer roddelen deel van de cultuur is geworden, nemen mensen welbepaalde rollen op. De roddelaar die meestal onzichtbaar is voor de leidinggevende, noemt Nele Verrezen de koningin. 'Al kan het ook een koning zijn. In vrouwenteams is het effect van roddelen veel zwaarder dan bij mannen en kan het telkens opnieuw opduiken, bovendien kan het veel venijnigere vormen aannemen. Maar ook in manenteams in de sector bouw of wegenwerken wordt geroddeld, dat gebeurt dan zolang tot de boel ontploft, daar blijft na een oplossing het geroddel meestal weg.'

De koningin is volgens Nele Verrezen meestal iemand die haar werk goed doet en tijd overhoudt om bezig te zijn met het team. Zij heeft een leger-tje werkbijen rondom zich. De roddelaar is sluw en taalvaardig, terwijl de werkbijen of de lucifers die errond zwermen, zwakker van profiel zijn, zij voelen zich wat onzeker. Maar voor het aanbrennen van informatie krijgen ze



Nele Verrezen:
'Het tij kan keren als de leidinggevende de actievoerders versterkt, de lucifers aanspreekt op hun rol en een positieve feedback-cultuur installeert.'

bescherming van de koningin die over die informatie telkens een giftig laagje spreidt. Daarnaast zijn er nog de struisvogels die alles weten en alles zien maar niets doen uit schrik dan zelf kanonnenvlees te worden, maar precies door hun struisvogelgedrag houden ze het systeem in stand. Uiteraard is er ook nog een slachtoffer, meestal meer dan een. Volgens Nele Verrezen hebben ook zij een aandeel in de roddel: 'Ze worden slachtoffer omdat ze angstig zijn. Ze zijn ook veel te veel een open



 www.barobelbut.be

 www.facebook.com/barobelbut

boek waardoor alle informatie bij de koningin terecht kan komen.’

Uit ervaring weet ze dat er in een team maximaal twee koninginnen zijn, omdat een derde door de andere twee uit het team wordt gekegeld. Daarnaast heeft elke koningin vijf lucifers nodig om het systeem gaande te houden. Zelf cirkelt de koningin rond de leidinggevende om zich zoveel mogelijk in te dekken en om informatie uit de eerste hand te krijgen.

Gelukkig zijn er nog de actievoerders, dat zijn mensen die wel ingrijpen als ze merken dat er over de grenzen van anderen wordt gegaan, zij delen geen informatie en spreken de roddelaar en de hofhouding op hun gedrag aan.



Gekonkelfoes in organisaties

Dit boek, doorspekt met praktijkervaringen, wil de lezer meer inzicht geven in het vrij onontgonnen terrein van het disfunctioneren in teams. In het boek wordt ingezoomd op wat roddelen precies is, wat erover gekend is, wat de menselijke drijfveren zijn om het te doen en hoe het destructieve systeem kan escaleren. Er wordt dieper ingegaan op de effecten en gevolgen van roddelen, maar er worden ook tips en tricks aangereikt waarmee een medewerker, een leidinggevende of een organisatie actief aan de slag kan gaan.

- Nele Verrezen
- Gekonkelfoes in organisaties
- Uitgeverij Politeia, Brussel
- 30 euro

Maar zij vormen een bedreiging van het systeem en moeten dus sterk in hun schoenen staan.

Isoleren is goed voor elk

Als coach maken Nele Verrezen en haar collega's een team bewust van deze rollen, van deze drijfveren. Toch merkt ze dat konkelfoezen nog een taboe is. 'Het is een hele stap voor een bedrijf om toe te geven dat ze met zo'n probleem zitten. We willen aan deze teams schaven, omdat effectief veel mensen bij deze negatieve vorm betrokken zijn en een kwart van de arbeidstijd verloren gaat aan negatieve roddel.'

Het tij kan keren als de leidinggevende de actievoerders versterkt, de lucifers aanspreekt op hun rol en een positieve feedback-cultuur installeert. 'Slim met verandering omgaan betekent goede feedback leren geven, zodat de kans op geroddel vermindert. De leidinggevende moet zich ook bewust zijn van de eigen rol, er is niets zo erg als een leidinggevende die mee roddelt of die te veel informatie geeft aan iemand in het team. Dit gebeurt als

een leidinggevende wanhopig is geworden, dan zie je dat hij het systeem ook begint te voeden. Dat mag niet, de leidinggevende moet proberen afstand te nemen en het spel door te krijgen. Hij moet de koningin zo snel mogelijk isoleren zodat zij niet te veel contacten kan onderhouden en geen bevoorrechte positie meer heeft. Haar band met de slachtoffers en de lucifers moet de leidinggevende doorknippen. Als het om een van de eerste vier drijfveren gaat, is de koningin bang dat haar eigen fouten aan het licht komen, daarom moeten die dus eerst bespreekbaar worden. Dit geeft houvast om het negatieve roddelgedrag krachtig te stoppen.'

Opvallend hoe dikwijls Nele Verrezen tegenwoordig wordt uitgenodigd door HR-verantwoordelijken van grote bedrijven: 'Het systeem lijkt immers heel mysterieus, maar zodra je inzicht hebt in de rollen, wordt het eigenlijk heel simpel. Al had ik dit ook graag geweten toen ik zelf nog een team aanstuurde.' ■

MARLIES VAN BOUWEL IS HOOFDREDACTEUR VAN LOKAAL



16 nov 2018

DAG VAN DE ONDERNEMER

Een initiatief van UNIZO

Ondernemers

zijn overal

Ondernemers verdienen een dag waarop ze bedankt worden voor hun lef en doorzettingsvermogen. Daarom heeft UNIZO elke derde vrijdag van november uitgeroepen tot 'Dag van de Ondernemer'.

unizo.be/dagvandeondernemer #dagvdondernemer



liantjs

sodexo*



ELN HET LAATSTE NIEUWS



Voor jezelf zorgen om burn-out te voorkomen

DANIEL CEEPEERTS

Burn-out is iemand die emotioneel, lichamelijk en mentaal uitgeput is met allerlei klachten en navenante gevolgen. Naast het burn-outproces of het opgebrand geraken bestaat ook de burn-out als situatie, namelijk het opgebrand zijn. Preventie kan alleen door de signalen tijdig te herkennen en te erkennen en er vervolgens naar te handelen.

Wie in een organisatie leiding geeft, moet zich bewust zijn van de factoren die de werkbelasting verhogen en van de factoren die meer veerkracht geven. Voor iedereen komt het erop neer een gezonde balans te vinden tussen die werkbelasting en die veerkracht. Leidinggevendenden moeten zowel op de

hoogte zijn van het proces als van de signalen die op verhoogde werkstress wijzen. Ze moeten de werkeisen op een gezond niveau weten te houden, buffers (inclusief de stijl van leidinggeven) kunnen stimuleren en bewaken en de teamleden kunnen stimuleren om ook hun aandeel op te nemen door hun persoonlijke energiebronnen te

leren kennen en deze ook te benutten. Zo werken ze aan een veerkrachtig team en veerkrachtige medewerkers. Hoe ze daaraan beginnen kunnen ze leren in een sensibiliseringssessie over werk(stress)beheersing. Maar om goed voor hun teamleden te kunnen zorgen moeten leidinggevendenden éérst aan goede zelfzorg doen.

Met andere woorden: leidinggevendenden moeten bewust omgaan met copingvaardigheden om op basis daarvan gezond en veerkrachtig met alle uitdagingen binnen het werk en het team om te gaan. ('Coping' is een begrip uit de psychologie, waarmee de manier wordt bedoeld waarop iemand met problemen en stress omgaat.)

Met goesting aan het werk

Met goesting aan het werk?! is een wetenschappelijk onderbouwd programma dat vanuit het Jessa Ziekenhuis samen met KU Leuven werd ontwikkeld en onderzocht. Met dit onlinecoachingsprogramma kan de deelnemer het risico op stress en burn-out verminderen via adviezen op maat. www.metgoestingaanhewerk.be

Weet wat het betekent

Leidinggevend met de nodige inzichten en vaardigheden kunnen hun medewerkers sensibiliseren over werk(stress)beleving. Ze weten wat werkstress, burn-out en bevlogenheid betekenen. Daarnaast wijzen ze iedereen erop dat stressmanagement een gedeelde verantwoordelijkheid is van medewerker en werkgever. Medewerkers moeten ook hun aandeel inzien wat betreft het benutten van de werkhulpbronnen en het belang van hun persoonlijke hulpbronnen.

Medewerkers die zich beter willen bekwalen in gezonde copingvaardigheden, moeten de kans krijgen zich in deze materie te verdiepen via een of meer sessies die het bestuur aanbiedt. Het versterkt hun vaardigheden en vergroot hun persoonlijke bekwaamheid (extra persoonlijke energiebron). Het maakt dat medewerkers veerkrachtiger met hun werk kunnen omgaan en de gegeven werkeisen efficiënter kunnen hanteren. ■

SONJA RECKERS IS VERANTWOORDELIJKE GEZONDHEIDSBELEID IN VIRGA JESSE
POL DESPEGHEL IS DIVERSCITY-STAFMEDEWERKER

Opleidingen stressbeheersing

Herkennen van signalen van stress en burn-out voor leidinggevend

- Hasselt 14 maart
- Torhout 26 maart
- Affligem 28 maart
- Gent 2 april
- Mechelen 30 april

Burn-out Zelfzorg - Verhoog je veerkracht. Jezelf wapenen tegen burn-out

- Turnhout 12 februari
- Hasselt 14 februari
- Aarschot 19 maart
- Oudenaarde 14 mei
- Torhout 11 juni

Energiebarometer

De Energiebarometer die Diverscity heeft ontwikkeld, brengt energiegevers en energievreters op het werk in kaart. Vervolgens kan het team interactief zoeken naar manieren om veerkrachtiger aan het werk te blijven.

www.diverscity.be voor meer informatie



PURO[®]
Fairtrade Coffee
saving the rainforest

Wij geloven in eerlijke lonen voor de boeren die onze koffie telen.
Puro zet zich ook in voor de bescherming van de regenwouden. Voor elk kopje koffie dat u drinkt, staan wij een financiële bijdrage af aan de natuurbeschermingsorganisatie World Land Trust om bedreigde stukken tropisch regenwoud in Zuid-Amerika duurzaam te beschermen.

www.purocoffee.com - 0800/44 0 88





Professor **Ans De Vos** is psychologe en expert in HRM en duurzame loopbanen. Ze is hoogleraar aan de Antwerp Management School. Ze is houder van de SD Werx-leerstoel Next generation work: Creating Sustainable Careers, ze coördineert het expertisecentrum Next Generation Work en is academisch verantwoordelijke voor het Leadership & Career Development Track. Ze bundelde haar kennis en ervaring in het boek *Loopbanen in beweging* (Uitgeverij Acco, 2016).

Ans De Vos is een expert in duurzame loopbanen. Ze pleit voor meer dynamiek in loopbanen, wat niet wil zeggen dat iedereen om de vijf jaar van werkgever moet veranderen. Dynamiek creëren kan ook binnen eenzelfde organisatie, zeker als die oog heeft voor goed loopbaan- en talentenbeleid.

In het woord "loopbaan" zit lopen, beweging. Toch is het voor veel mensen een zeer stabiel iets. In de beginjaren zoeken ze welke organisatie en welk werk bij hen past, daarna blijft hun loopbaan vaak in dezelfde baan in dezelfde stabiele organisatiecontext. Een loopbaan wordt ook dikwijls gelijkgesteld aan carrière maken en klimmen op de hiërarchische ladder. Vandaag zetten verschillende veranderingen dat concept onder druk. We zullen langer moeten werken en dat verandert het perspectief: mensen vragen zich af of ze nóg langer dezelfde functie willen uitoefenen. Ook aan de organisatiekant verandert er allerlei, omdat de wereld veel minder voorspelbaar wordt. Dat maakt dat we anders naar personeel moeten kijken en de loopbaan op een andere manier vorm moeten geven.'

'We moeten meer dynamiek in de loopbaan krijgen. Het is een absurd model dat mensen tien jaar spurten om een functie te bereiken die ze dan in de daaropvolgende decennia kunnen valideren. Ook medewerkers van veertig, vijftig jaar zijn gebaat bij nieuwe uitdagingen. Ook mensen die al vele jaren een bepaalde functie uitoefenen, kun je meer dynamiek laten ervaren door hun nieuwe dingen aan te leren en andere dingen te laten doen. Dat verrijkt hun loopbaan en dat komt ook de organisatie ten goede. **We moeten veel breder kijken naar wat een loopbaan is.**

'Elke organisatie, ook elk lokaal bestuur moet **werk maken van loopbaanbeleid.** Het startpunt is nadenken over wat voor werkgever, wat

voor soort bestuur je wilt zijn, welke doelstellingen je voor ogen hebt. De volgende stap is het uittekenen van enkele scenario's van hoe een loopbaan in het bestuur eruit zou kunnen zien. Het is belangrijk die te illustreren met voorbeelden van medewerkers die zich al horizontaal door de organisatie hebben bewogen. Niets doen is een van de mogelijke scenario's die aan bod moeten komen: wat zijn dan de risico's voor de organisatie, bijvoorbeeld wat betreft verloop van medewerkers, ziekteverzuim, productiviteit, dienstverlening aan de inwoners?'

'Als een organisatie niet wil dat medewerkers in een te stabiele situatie verzanden, vooral willen vasthouden wat ze hebben en dynamiek veeleer buiten het werk zoeken, dan zal ze meer van hun **talenten** moeten vertrekken. Loopbaanbeleid komt er in essentie op neer mensen inzicht te doen krijgen in hun talenten, in wat ze graag doen, waar ze energie uit putten, en hoe ze die talenten verder kunnen ontwikkelen. Dat kan ook zonder van baan of functie te veranderen, door medewerkers meer autonomie te geven, meer invloed op hoe ze hun werk doen. Nu wordt talent in organisaties echt onderbenut.'

'Het nieuwe denken over loopbanen wil dus zeker niet zeggen dat iedereen om de vijf jaar van baan moet veranderen. Onze cultuur, onze arbeidsmarkt, onze sociale zekerheid zijn daar niet op afgestemd. Zeker de publieke sector denkt nog vooral in termen van een langdurige arbeidsrelatie. **Meer dynamiek brengen kan beginnen met relatief kleine initiatieven.**



**Talent in
organisaties
wordt onderbenut**



STEFAN DE WICKERE

Stel een team samen voor een project waar enkele mensen tijdelijk of deeltijds aan kunnen werken. De langere vakantie van een medewerker is misschien een geschikt moment om iemand van een andere dienst eens te laten meedraaien in een team. Interne stages zijn een mogelijkheid. Iemand die goed is in het doen samenwerken van mensen, kan de sportdienst misschien gedurende drie maanden inruilen voor de jeugddienst. Dat is uitdagend voor de medewerker in kwestie en zijn frisse blik is ook voor de organisatie een pluspunt. Dat geldt ook voor externe stages. Laat iemand eens een paar weken in het woon-zorgcentrum van het OCMW werken.'

'Niet alleen overheden, ook veel bedrijven hangen nog vast aan het denken in termen van competenties. **In een vacature gaat het nog te vaak over diploma's en ervaring.** Ik stel altijd voor een vacatureprofiel te herschrijven in termen van talenten. Kijk in de organisatie: welke talenten heeft iemand die de functie al uitoefent en dat zeer goed en graag doet? Als een interne vacature op die manier wordt herschreven, stellen we vast dat veel meer medewerkers

er zich door aangesproken voelen en zich kandidaat stellen.'

'Het loon is een mogelijke dwarsligger in een plattere en minder hiërarchisch opgebouwde organisatie. Een eerste kanttekening is dat klimmen op de ladder en het hogere loon dat daaraan vasthangt, maar voor een minderheid van de medewerkers is weggelegd. Het is bovendien mijn ervaring dat in een context waarin lonen voor een stuk vastliggen – omdat bijvoorbeeld in lokale besturen de budgettaire marge klein is –, het soms makkelijker is over loopbanen te spreken en breder te kijken dan het financiële. Het allerbelangrijkste is dat een organisatie van bij de aanwerving van een medewerker open communiceert over haar missie, over hoe een loopbaan eruit kan zien, hoe ze inzet op talenten, en ook over de verloning. Het zijn thema's die ook tijdens functionerings- en evaluatiegesprekken aan bod moeten komen. **Regelmatige en open communicatie** kan helpen voorkomen dat medewerkers uitvallen of onverwacht opstappen.' ■

BART VAN MOERKERKE IS REDACTEUR VAN LOKAAL



Eens kijken of ze al wakker zijn!
#ticketopdekop
#grapje



KLANT-BEGELEIDING



AFSPRAKEN EN RESERVERINGEN

De burger direct begeleiden naar het juiste loket? Met JCC-Klantbegeleiding bent u verzekerd van een snelle begeleiding en juiste afhandeling. Daarnaast heeft u als gemeente of stad altijd inzicht in belangrijke managementinformatie, in overzichtelijke en aanpasbare rapportages.

Indien u op afspraak wilt gaan werken zorgt ons geïntegreerde afsprakensysteem ervoor dat u ondersteuning krijgt bij het maken, opvolgen en begeleiden van de afspraken.

Nieuwsgierig? Wij komen graag bij u langs voor een kosteloze demonstratie.





**HET IS EEN ABSURD
MODEL DAT MENSEN
TIEN JAAR SPURTEN
OM EEN FUNCTIE TE
BEREIKEN DIE ZE DAN IN
DE DAAROPVOLGENDE
DECENNIA VALIDEREN.
OOK MEDEWERKERS VAN
VEERTIG, VIJFTIG JAAR
ZIJN GEBAAT BIJ NIEUWE
UITDAGINGEN. ”**

Professor Ans De Vos



Op begraafplaatsen lees je meer dan de geschiedenis



‘Op begraafplaatsen ben je niet alleen met je verdriet,’ zegt Tamara Ingels. ‘Hier voel en zie je dat verdriet iets van alle generaties is en dat de dood eigen is aan het leven.’ Tegelijk legt ze meteen de band met de cultuurgeschiedenis, want op deze bijzondere openbare ruimte kun je aan de symbolen afleiden hoe de vorige generaties omgingen met verlies, dood en herinnering.

Bij de start van ons bezoek aan de begraafplaats in Heist-op-den-Berg zien we meteen al een moderne afscheidsruimte. Het staft Tamara Ingels’ stelling dat afscheid nemen nu anders wordt beleefd dan vroeger: ‘De tijd is voorbij dat de mensen uit volle kerken in een lange stoet naar de gegraven put wandelden om daar op de neergelaten kist een schepje aarde, een palmtakje of een roos ter afscheid te laten vallen. Nu gebeurt de effectieve begrafenis dikwijls in kleine kring en daarna nemen de mensen in deze ruimte afscheid van de gestorvene.’ We lopen de heuvel af. ‘Vroeger waren de regels veel vaster, ze waren nauw verbonden aan de eucharistie, maar onder invloed van de secularisering en de crematies verandert de cultuur. Het is nu veel individueler en mensen kunnen hun urne ook in een bos laten begraven of in het columbarium laten bijzetten of hun as laten uitstrooien. Dankzij het decreet van 2004 kennen we hier in Vlaanderen de meeste diversiteit op het vlak van teraardebestelling. Je ziet trouwens in elk land een eigen uit-



De grijze begraafplaats van vroeger wordt groen, we willen meer wandelen in een begraafpark. Dat is een groot verschil met honderd jaar geleden, toen de begraafplaats de vorm van een kerk had.

vaartcultuur.' Tamara Ingels wijst op het monumentale karakter van dit deel van de begraafplaats waar we door het open plan een vergezicht hebben.

Hygiënisch oogpunt

Lagen ooit de zerken rondom de kerk en werden de notabelen zelfs in de kerk begraven, in de negentiende eeuw veranderden de opvattingen over de inrichting van een begraafplaats. 'Voor het eerst dacht de lokale overheid aan hygiëne en daarom werden in de steden de vlietjes gedempt en werden begraafplaatsen op een heuvel aangelegd, omdat er altijd wel een zuchtje wind is die de geuren kan afvoeren,' vertelt Tamara Ingels. De begraafplaats van Heist-op-den-Berg is ingericht zoals vele begraafplaatsen die in die periode werden aangelegd: in de vorm van

een kruis met in het midden ook een groot rechtopstaand kruis. 'Op nieuwe begraafplaatsen kronkelen de paadjes en zijn er kleine groene plekjes. De grijze begraafplaats van vroeger wordt groen, we willen meer wandelen in een begraafpark. Dat is een groot verschil met honderd jaar geleden, toen de begraafplaats de vorm van een kerk had.' De middelgang noemt Tamara Ingels de corridor m'as-tu vu: 'Hier liggen de vroegere burgemeesters en schepenen van Heist-op-den-Berg. Waar de dwarsbalk het lange been van het kruis raakt, hebben de priesters en de nonnen hun laatste rustplaats gekregen, zo dicht mogelijk bij het kruisbeeld. Al in 1784 probeerde de keizer-koster Jozef II de band tussen Staat en Kerk door te knippen, maar de rijken heeft hij niet meegekregen, ze waren bereid

veel te betalen voor een monumentaal graf dicht bij de kerk. Napoleon voerde bovendien in 1804 de eeuwiger vergunning in op deze mooiste plekken van de begraafplaats.' Een bidbankje in steen aan de voet van de graven nodigt de passant uit om voor de ziel van de afgestorvene te bidden.

Vol symbolen

Die oude graven kennen veel symboliek. Klimop staat als groenblijver symbool voor de eeuwigheid, maar op het graf van een jongere verwijst het afgebroken zuiltje ernaar dat deze persoon geen nakomelingen zal krijgen, want op zo'n zuil kan geen verdieping worden gebouwd. Een palmtak is de overwinning van het leven op de dood, maar meestal is er een geknakt blaadje als uiting van verdriet. Een



Tamara Ingels:
'Als de concessie afgelopen is, eindigt de grafsteen tegenwoordig op de container. Al groeit het besef dat onze huidige cultuur ooit ook erfgoed wordt.'



DANIEL GEERTS

In Nederland en Australië zit spreken over de dood in de eindtermen. Hier zijn we niet zo ver. Toch is het belangrijk om over de dood te spreken, we moeten afscheid kunnen nemen.

anker verwijst naar de standvastigheid van het geloof. Een papaver is een slaapbol voor de mens die hier rust. Een stenen kruis dat eruitziet alsof het gemaakt is van boomstammen met gebarsten jaarringen wijst erop dat dit leven voorbij is. Twee handen in elkaar zijn die van een echtpaar. 'Vooral een dikke honderd jaar geleden kwamen deze grootse symbolen op de graven met hun eeuwigdurende vergunning,' zegt Tamara Ingels. 'De kettingen rond rijke graven dienen niet om mensen weg te houden maar symboliseren de grens tussen leven en dood, en zijn bovendien de schakels van de familieleden die met elkaar verbonden zijn. Als ik een klasje kleuters rondleid, vertel ik over deze symboliek en dan maken we een levende ketting en geven we elkaar een knuffel om elkaars warmte te delen.' Ze leidt me naar merkwaardige graven, zoals een van Euville-kalksteen waar de engel naar de hemel wijst. Het is een van die graven die het erg te verduren hebben door het veranderlijke weer op de heuvel: 'Hier kan het ineens hard regenen, terwijl er elders geen druppel valt.' Ook het witte marmer van de piëta op het graf van een vrouw die tijdens haar bezoek in Lourdes een openbaring heeft gekregen, is zwart geworden: 'Maar dat komt omdat de familie het met bleekwater heeft schoongemaakt, wat de steen heeft verzwakt. Jammer, want dat beeld leek licht af te geven.'

Tijdens haar onderzoek op begraafplaatsen hoort Tamara Ingels soms rare geluiden: 'Vooral in de wintermaanden zijn de natuurkrachten aan het werk. Soms barst er een steen, soms stort er een kelder in wanneer de stabiliteit van het graf weg is. De arduinen plaat is immers bedoeld als een deksel, en niet gemaakt om de boel bijeen te houden.'

Beperkte eeuwigheid

We wandelen nog steeds de heuvel verder af: 'Deze doden liggen te rusten en krijgen minder dikwijls bezoek dan die van het nieuwe deel van de begraafplaats dat 25 jaar in gebruik is. De reglementering is er anders, zo mo-

gen er geen liggende stenen meer geplaatst worden, en moeten ze per perk dezelfde afmetingen hanteren.'

Het onderhoud van deze monumentale graven stelt problemen. 'De eerste generatie komt nog vaak en onderhoudt het graf, maar vanaf de derde generatie twijfelen de mensen over de plaats van de graven en wie die mensen waren, de vierde generatie heeft er geen benul meer van. Sinds 1971 betekent een eeuwigdurende concessie nog vijftig jaar. Je kunt ze dan kosteloos verlengen, maar dan moet je het graf onderhouden. In die tijd was dat een goede oplossing, maar nu is het niet meer realistisch, want als een begraafplaats vol is, moet er nieuwe grond bijgekocht worden.' Omdat sinds 1971 geen graf meer voor de eeuwigheid is, veranderde het budget. Al is het graniet van tegenwoordig veel harder en weerbestendiger dan de arduin waaruit vroeger lokaal een beeld werd gehouwen, de zerk die je nu uit het modellenboek kiest, komt per boot vanuit Vietnam of Bangladesh. Als de



Memento Mori

De begraafplaats is een educatieve ruimte. Gidsen, leerkrachten en begeleiders verwonderen hun toehoorders en vormen de brug naar wat het publiek niet kan zien. Memento Mori kwam tot stand vanuit de praktijk van bemiddelaars en experts. De rijke vakkennis van de experts is een inspiratiebron voor werkvormen en bemiddelingswijzen. De unieke samenwerking tussen maar liefst dertien auteurs maakt Memento Mori tot een handboek voor de bemiddelaar, meer nog, tot een inspiratie- en leesboek bestemd voor iedereen die de begraafplaats door heel andere ogen wil zien.

- Tamara Ingels e.a.
- Memento Mori
- Uitgeverij Politeia, Brussel
- 30 euro

concessie afgelopen is, eindigt ze op de container. 'Al groeit het besef dat onze huidige cultuur ooit ook erfgoed wordt,' sust onderzoekster Ingels.

Broederlijk naast elkaar

Zijn de eerste perken in het nieuwe en laagste gedeelte van de begraafplaats eerder eentonig, na verloop van tijd variëren de mensen op de regels die elke gemeente zelf bepaalt. Ook de duurtijd van een concessie varieert per gemeente, in Heist-op-den-Berg geldt veertig jaar.

Sinds Napoleon liggen alle mensen broederlijk naast elkaar, maar sinds 2004 kunnen hierop uitzonderingen gemaakt worden, wanneer een bepaalde gemeenschap dit vraagt. 'In vele gemeenten zie je dan een islamperk voor mensen die niet meer kiezen voor de repatriëring naar hun vaderland. Ze mogen ook op hun rechterzijde en

in volle grond worden begraven met Mekka als oriëntatie.' Voor Tamara Ingels geen evidentie en ze verwijst naar de kerkhofstrijd van de negentiende eeuw, minstens zo hevig als de schoolstrijd. 'In die periode hadden afgestorven vrijzinnigen geen rechten, vandaar dat die idee gegroeid is om broederlijk naast elkaar te liggen. Je ziet hier dan ook een superdiversiteit.' Al wandelend tussen de kleinere perken met telkens variaties op rechtopstaande stenen of de recentere perken waar urnen worden begraven, leer ik dat deze vorm van teraardebestelling in de lift zit: 'Het is veel populairder dan de as mee naar huis nemen. Omdat er meer plaats is om er iets bij te zetten, is er ook meer ruimte voor individualisme.'

Tamara Ingels verzorgt veel rondleidingen en schreef met professionals van verschillende disciplines het boek

Memento Mori over educatie op de begraafplaats. 'In Nederland en Australië zit spreken over de dood in de eindtermen. Hier zijn we niet zo ver. Toch is het belangrijk om over de dood te spreken, we moeten afscheid kunnen nemen. De dood hoort bij het leven, het is zo essentieel. Meestal komen de scholen in november en dan is het zo donker op het kerkhof. Zoals de dood niet tot 1 november wacht om toe te slaan, kun je ook het hele jaar naar de begraafplaats komen.'

Wanneer we opnieuw de berg op lopen richting uitgang, vertelt Tamara nog over de wilsbeschikking die je in het gemeentehuis kunt neerleggen, zodat je nabestaanden na je dood precies doen wat jij het liefste wilt. ■

MARLIES VAN BOUWEL IS HOOFDREDACTEUR VAN LOKAAL

IS DEZE ADVERTENTIE WEL LEGAAL?

U staat er misschien niet bij stil, maar deze advertentie is onderhevig aan een pak wetgeving. Beeldmerken, auteursrecht, plaatsing, financiën... Meer dan u op het eerste gezicht zou vermoeden. Dat geldt eigenlijk voor de wet in het algemeen. Alles hangt met elkaar samen, zeker bij steden en gemeenten. Dus kunt u maar beter samenwerken met een partner die alle kennis in één huis heeft. Zelfs als het gaat om een advertentie.

Specifiek voor overheden: ruimtelijke ordening - overheidsopdrachten en pps personeelsbeleid - overheidsaansprakelijkheid - administratief recht - grondgebiedsaken - milieu
Mechelsesteeneweg 27 - 2018 Antwerpen - T +32 3 232 50 60 - E info@gsj.be - www.gsj.be



G.S.J.
ADVOCATEN

Belast de verpakkingen van onderwegproducten

De verpakkingindustrie heeft de voorbije jaren fors geïnvesteerd in de ontwikkeling van nieuwe gebruiksvriendelijke wegwerpverpakkingen die on-the-go-consumptie bevorderen. En de voedingsindustrie is steeds op zoek naar nieuwe, verleidelijke producten. Maar na consumptie wordt de verpakking volgens de verpakkingindustrie de verantwoordelijkheid van de burger en de lokale besturen.

On-the-go-consumptie neemt in onze druk-druk-drukmaatschappij gestadig toe, vooral in het segment voeding en drank. Het ordewoord voor de aanbieders van die onderwegproducten is *convenience*. Verleid de consument en maak het hem zo gemakkelijk mogelijk. Naast het hedonistische aspect – de aantrekkelijkheid van het product en de verslavende vetten en suikers – speelt een gemakkelijke verpakking een belangrijke rol: stevig genoeg om het product te beschermen, niet te groot zodat je het product makkelijk kunt opbergen, en hersluitbaar zodat het product gespreid in de tijd verbruikt kan worden.

Maar ondanks de wettelijk geregelde uitgebreide producentenverantwoordelijkheid en de zelfverklaarde 'social responsibility' maakt die industrie het de 'onderwegconsument' veel minder gemakkelijk, wanneer die zich van zijn wegwerpverpakking wil ontdoen, eventueel samen met een restje product. Die wegwerpverpakking is dan – zo stelt de verpakkingindustrie – de verantwoordelijkheid geworden van de burger en de lokale besturen.

Koning klant en het verleidelijke product hebben dan voor de producenten immers een metamorfose ondergaan naar respectievelijk onderdanige burger en verfoeilijk afval. Die onderdanige burger moet maar met dat verfoeilijke afval blijven rondlopen, tot hij het op reglementaire wijze en in de juiste afvalbak kwijt kan. Wanneer de consument het product koopt, moet hij zich vooral laten leiden door zijn persoonlijk belang, emotie en de onmiddellijke voldoening, met andere woorden zijn limbisch systeem. Maar zodra hij genoeg heeft van het product, drijft het algemeen belang boven, de ratio, de lange termijn, impulsbeheersing, met andere woorden zijn prefrontale cortex. Moeilijke overgang, dus belandt een groot deel van die wegwerpverpakkingen als zwerfvuil op straat of in



de natuur in plaats van in een vuilnisbak. Volgens diezelfde producenten moet de lokale overheid er maar voor zorgen dat er genoeg vuilnisbakjes staan en moet ze voorts de consumenten – sorry, de burgers – controleren en bestraffen, alle afvalbakjes ledigen en de rommel opruimen. De lokale belastingbetaler heeft de plicht dit allemaal te financieren. Producenten zijn immers – zo stellen ze zelf – niet verantwoordelijk voor het verkeerde gebruik van hun product.

Het wordt tijd dat de producenten hun januskop – verleidende duivel aan de ene kant en gebiedende god aan de andere – afzetten en hun klanten ten vólle respecteren en niet enkel bij de verkoop, en dat ze de volledige verantwoordelijkheid nemen



On-the-go-consumptie is booming business.

DANIEL GEEBAERTS

voor hun producten, ook als die zijn afgedankt.

Reken externe kosten mee in faire prijs

Het is alleszins eerlijker om de afval- en milieukosten ten gevolge van on-the-go-consumptie door internalisering in het product te koppelen aan die consumptie en niet aan het inwoner zijn van een gemeente. Het argument dat je zo goede consumenten straft voor het gedrag van de slechte geldt des te meer voor de goede inwoners, waarvan een groot deel weinig of niet on-the-go consumeert, en de slechte inwoners. Om dan nog te zwijgen over de 'transit-weggooiers'. Zelfs de 'goede' consument die zijn wegwerpverpak-

king in de juiste vuilnisbak gooit, veroorzaakt nog altijd aanzienlijke kosten voor de gemeente: het ledigen van de vuilnisbakjes en het verwerken van het afval. Als je die kosten zoals het hoort internaliseert, dan worden ze aan de consument aangerekend in verhouding tot zijn consumptie: de vervuiler betaalt.

Maatschappelijk belang vereist overheidsregulering

Hoe groot moet een maatschappelijk probleem zijn of worden, voordat de overheid ingrijpt op de vrije, blije markt? Door de overheid opgelegde objectieve aansprakelijkheid voor de producenten van gevaarlijk afval dat

schade kan berokkenen aan het leefmilieu, is een normale zaak, net als het inperken van de verkoop van producten zoals chemicaliën die bruikbaar zijn voor drugs en voor springstoffen, en van wapens, alcohol en tabakswaaren. Maar vindt onze centrale overheid de problematiek van on-the-go-verpakkingen en producten die vooral het milieu, de bevolking en de lokale overheden treft, belangrijk genoeg om werk te maken van volwaardige uitgebreide producentenverantwoordelijkheid? De nieuwe Europese richtlijn 'betreffende de vermindering van de effecten van bepaalde kunststofproducten op het milieu' stelt voor die producten alvast volwaardige producentenverantwoordelijkheid voor als belangrijkste maatregel, inclusief het vervoer en de verwerking achteraf, de opruiming van het zwerfvuil ervan en bepaalde bewustmakingsmaatregelen.

Als de producenten hun verantwoordelijkheid niet willen opnemen, wat weerhoudt de federale overheid er dan van de producenten verantwoordelijk te maken door een on-the-go-taks in te voeren voor alle producten (ook sigaretten en kauwgom) en/of verpakkingen ervan die onderweg worden geconsumeerd en (al dan niet in een vuilnisbak) weggegooid? Die taks kan, naar analogie met het Belgische stookoliefonds, doorgesluisd worden naar de overheden die instaan voor het bestrijden van de milieuhinder die ontstaat door het gebruik van de producten die aan de taks onderworpen zijn. Zo krijgen de lokale besturen middelen ter beschikking om die verantwoordelijkheid van de producenten over te nemen en hoeft de lokale belastingbetaler daar niet voor op te draaien. ■

JOS BOECKX IS ALGEMEEN DIRECTEUR IVAREM

LOKALE FINANCIËN VOOR NIET-SPECIALISTEN

Een brede kijk op de financiën van lokale besturen

In het handboek 'Lokale financiën voor niet-specialisten' worden de grote lijnen van de lokale financiën toegelicht, zonder daarbij in al te technische details te vervallen.

Een gemeente of OCMW goed beheren zonder oog te hebben voor de financiën is uitgesloten. Gezonde lokale financiën zijn een noodzakelijke voorwaarde om het algemene beleid van een bestuur concreet te kunnen invullen.

Auteur Ben Gilot (VVSG) beschrijft de situatie zowel bij gemeenten als OCMW's, maar ook autonome gemeentebedrijven en welzijnsverenigingen komen aan bod. Al deze besturen passen de beleids- en beheerscyclus (BBC) toe, het systeem voor de planning, uitvoering en rapportering voor lokale besturen.



Welke vragen komen zoal aan bod:

- Hoe komt het meerjarenplan tot stand?
- Aan welke voorwaarden moet het budget voldoen?
- Hoe wordt het lokaal bestuur van gemeenten en OCMW's gefinancierd?
- Wat is de belangrijkste bestemming van de uitgaven?

Ja, ik bestel ex. van **LOKALE FINANCIËN VOOR NIET-SPECIALISTEN**.

ISBN: 978-2-509-03178-5 | 154 pagina's | € 49* (VVSG-Leden: € 39*) Verschijningsdatum: 15/09/2018

Bezorg volgende gegevens via info@politeia.be of bestel via www.politeia.be:

Naam:

Functie:

Adres:

E-mail:

Tel.:

BTW:

WVSG-Lid:



Bestel via www.politeia.be

Hergebruik stimuleren



De Vlaamse regering legt de erkende kringloopcentra ambitieuze doelstellingen op betreffende de hoeveelheid hergebruik per inwoner. Komosie, de koepel van milieuondernemers in de sociale economie, onderzocht samen met de OVAM en de VVSG hoe lokale besturen hergebruik kunnen stimuleren.

Momenteel wordt zo'n vijf kilogram goederen per inwoner per jaar hergebruikt via de erkende kringloopcentra. Dat moet tegen 2022 stijgen tot zeven. De dertig erkende kringloopcentra baten ongeveer 140 kringloopwinkels uit in Vlaanderen, goed voor een sociale tewerkstelling van meer dan 5600 medewerkers. Al die winkels en mensen zorgen er samen voor dat bijna 35.000 ton goederen elk jaar een nieuwe thuis vinden. Hergebruik zit de laatste jaren in de lift, maar er vallen lokale verschillen op in de cijfers per kringloopcentrum. Komosie ging op zoek naar verklaringen voor die verschillen. Uit het onderzoek haalt het drie aanbevelingen voor lokale besturen om samen met de kringloopcentra tegen 2022 de ambitieuze doelstellingen te halen, want stijgen van vijf naar zeven kilogram, het lijkt niet veel, maar het is wel veertig procent meer in een goeie drie jaar tijd. We zetten er onze schouders onder! ■

PETRA VANDEPUTTE IS STAFMEDEWERKER VAN KOMOSIE EN
PIET COOPMAN IS VVSG-STAFMEDEWERKER AFVALBELEID

Het rapport is te downloaden op www.dekringwinkel.be/lokaleverschillen

TIP 1

Stimuleer instroom van herbruikbare goederen aan topkwaliteit

Volgende instroom van herbruikbare goederen aan topkwaliteit is een belangrijke factor om lokaal hergebruik te vergroten. Kringloopcentra met goede hergebruikcijfers zamelen beduidend meer in. Gemiddeld in Vlaanderen kunnen kringloopcentra maar de helft van de binnengebrachte goederen effectief verkopen. Gemeenten kunnen hergebruik stimuleren door het principe van de vervuiler betaalt zoveel mogelijk toe te passen voor de inzameling van grofvuil. Zo leiden ze goederen die in aanmerking komen voor een tweede leven af naar het kringloopcentrum. Ook een hergebruikcontainer op het recyclagepark kan hergebruik stimuleren, al is dat door plaatsgebrek niet altijd mogelijk.

TIP 2

Zorg voor voldoende mensen en middelen

Om de ingezamelde goederen te verwerken, te sorteren en weer te verkopen zijn voldoende mensen en middelen nodig. Uit het onderzoek van Komosie blijkt dat zeven op de tien kringwinkels kampen met personeelstekort. Maar kringloopcentra met hoge hergebruikcijfers ervaren op dat vlak minder problemen. Gemeenten kunnen inzetten op de toeleiding van verschillende types medewerkers naar het lokale kringloopcentrum. Sociale tewerkstelling is immers enorm waardevol voor de medewerkers zelf, maar ook voor de maatschappij. Daar komt nog het voordeel bij dat deze arbeid wordt ingezet om milieudoelstellingen te bereiken.

TIP 3

Werk samen en voer goede lokale communicatie


Het onderzoek van Komosie leert dat goede lokale communicatie over hergebruik doorslaggevend is om tot een hoog hergebruikcijfer te komen. Regelmaat, maar ook het inzetten van diverse kanalen (website, sociale media, afvalkrant, gemeentelijk informatieblad), is daarbij de boodschap. Ook de communicatie op het recyclagepark speelt een rol. Goed opgeleide parkwachters kunnen burgers attent maken op de herbruikbaarheid van bepaalde goederen.

Het nieuwe gemeentehuis

Toen in de administratie van de gemeente Brasschaat (goed voor meer dan 37.000 inwoners) sprake was van het herbekijken van het concept dienstverlening, werd meteen duidelijk dat de dienstverlening baat had bij een centralisatie. In plaats van op vier plaatsen verspreid over de gemeente naar loketten van de gemeente of het OCMW te gaan, was het beter voor de burgers om met al hun vragen op één plaats terecht te kunnen, van kinderopvang tot pensioenen, van bouwvergunning tot de cultuurdienst. Hierdoor zou de samenwerking tussen de medewerkers ook vlotter verlopen. De dienstverlening werd doorgelicht: waar kon de gemeente welke producten het best aanbieden? Hoe kon het klantencontact het best geschieden? De architecten gekozen na een Open Oproep van de Vlaams Bouwmeester hebben het nieuwe concept van de dienstverlening vertaald. Eerst en vooral hebben ze een duidelijke grens getrokken tussen het front- en het backoffice. Toch is het geen zichtbare grens, want het gebouw oogt zeer transparant voor de bezoeker dankzij het vrij toegankelijke atrium en de privé-gespreksruimten. Bovendien zien mensen vanuit het atrium ook de activiteit van het backoffice. ■

MARLIES VAN BOUWEL BEELD DANIEL GEERAERTS





Op honderd meter van het vorige gemeentehuis werken nu alle medewerkers van gemeente en OCMW samen onder een dak.



Zichtbaar vanuit het atrium werken op de bovenverdieping de medewerkers van het back-office rustig in eilanden of op hun vergaderplaatsen.

Tijdens de openingsuren is het gezellig druk in het open atrium.

Bezoekers krijgen vlot toegang tot de eerstelijns medewerkers die het gros van de vragen kunnen beantwoorden.





"Speciaal
ontwikkeld
voor en door
gemeentebesturen"

Met energie aan de slag

De **energiefactuur** van het gemeentelijk patrimonium **verlagen?**

Dan is E-lyse **hét** platform voor je **energiemanagement**.

Volg je verbruik

- Benchmark en vergelijk
- Ontdek besparingspotentieel
- Definieer actieplannen
- Krijg alarm bij hoge verbruiken
- Analyseer beleidsrapporten en grafieken

Zo krijgen we samen greep op het energieverbruik.

Met E-lyse is je energiemangement gebundeld in één portaal.

Contacteer ons om met E-lyse **aan de slag** te gaan: www.fluvius.be/energiemanagement.

Gratis aangeboden door Fluvius.



fluvius.
Tot bij u

De brandweer maakt leven veilig

In België sterven nog steeds te veel mensen in een woningbrand en door CO-intoxicatie. Hulpverleningszones willen daarom evolueren naar maatschappijgerichte brandweezorg. Maar ook burgers kunnen bijdragen aan hun eigen brandveiligheid of zelfredzaamheid.

Zelfredzaamheid bereik je al door een rookmelder te plaatsen. Want rook is doodsoorzaak nummer één bij brand. Hulpverleningszone Fluvia is dan ook blij dat de lokale besturen de noodzaak inzien van de campagne 'Max ruikt het niet altijd' en rookmelders aanprijzen bij hun inwoners. Als overgangsregeling zijn rookmelders sinds een aantal jaren verplicht voor huurwoningen, studentenkamers, nieuwbouwwoningen en gerenoveerde woningen. Vanaf 2020 geldt die verplichting voor alle Vlaamse woningen.

Die brandveilige boodschap wordt stil aan meer en meer opgepikt. Binnen de zone Fluvia gingen bijvoorbeeld al enkele gemeenten aan de slag. Zo verkopen Kortrijk, Kuurne, Ledegem, Wevelgem en Waregem actief rookmelders. Voor de aankoop ervan werken sommige gemeenten samen met de Stichting Brandwonden, een organisatie met een goed doel die slachtoffers van brandwonden en hun familie onder meer financieel ondersteunt. De Stichting Brandwonden stippelde daarnaast een preventiebeleid uit dat ervoor moet zorgen dat er zo weinig

mogelijk slachtoffers vallen bij brand. Bij elke gemeentelijke rookmelderscampagne worden ook lokale accenten gelegd. Sommige besturen gunnen hun inwoners via subsidies korting op de aankoop van rookmelders, andere bieden aan bepaalde doelgroepen zoals ouderen de mogelijkheid om de rookmelders correct te laten ophangen. Dat verloopt meestal in samenwerking met maatwerkbedrijven, sociale economie of lokale partners zoals vzw Effect, Woonwijs of Werkplus. Uiteraard krijgen de medewerkers de nodige training.

De zone Fluvia ondersteunt de gemeenten ook met informatiesessies aan de bevolking, eventueel gericht op specifieke doelgroepen. Ook het loketpersoneel van de gemeente krijgt een basisopleiding over rookmelders en brandveiligheid. Zo kunnen ze de eerstelijnsvragen van inwoners op een correcte manier beantwoorden. Voor complexere vragen kunnen uiteraard de zonale brandpreventieadviseurs worden ingeschakeld.

Fluvia verzorgt niet alleen deze informatiesessies en opleidingen, de zone stelt ook educatieve folders ter beschik-

king, specifiek over rookmelders maar ook over algemene brandpreventie.

Rookmelderstelling bij wespenverdelging

Om een goed beeld te krijgen van de verspreiding van rookmelders is dataverzameling essentieel, zo kun je meer doelgerichte campagnes opzetten en vlugger resultaat boeken.

Daarom koppelt Fluvia sinds mei 2016 een rookmelderspeiling aan elke wespenverdelging. Met een specifieke enquête en doelgerichte vragen polsen de brandweelrui naar de aanwezigheid en de werking van de rookmelders. Zo verzamelen ze efficiënt data. Door dit bij niet-dringende interventies (wespenverdelgingen) te doen bereiken ze niet alleen een groot publiek, maar doen ze dit ook op een budgetvriendelijke manier. De loonkosten zijn er al, de rookmelderspeiling vraagt maar een paar minuten extra tijd, inclusief het digitaal loggen van de gegevens. Om de rookmelderspeilingen eenvoudig te verwerken schakelen ze Google-forms in, al ter plaatse met de smartphone. Sinds 2016 gebeuren deze enquêtes in HVZ Fluvia en HVZ Noord-Limburg, in 2017 kwamen HVZ Midwest, HVZ Vlaams-Brabant Oost en HVZ Westhoek erbij. Globaal genomen hangt in de helft van de woningen nog geen rookmelder, bij ouderen boven de tachtig jaar is dat nog minder, hooguit één melder per drie woningen. Om een optimale dekking te verkrijgen in een woning zijn meerdere rookmelders noodzakelijk. Hooguit tien procent van de woningen heeft vier of meer rookmelders. Ook in huurwoningen, waar dit nochtans verplicht is, stellen we vast dat 37% geen rookmelder heeft. ■

KAAT NUYTENS IS COMMUNICATIEMEDEWERKER
BIJ HULPVERLENINGSZONE FLUVIA

Bekijk onze analyse *De nood aan statistiek binnen de brandweezorg* op www.hvzfluvia.be/doe-aan-preventie/leef-brandveilig

Bouwen aan een brandveilige samenleving

Sinds de start van de meting klopte de brandweer al aan bij meer dan 4200 woningen, maar er is dus nog veel ruimte om de brandveiligheid te verbeteren. Daarom doet Fluvia een oproep naar zoveel mogelijk partners om te sensibiliseren voor rookmelders. Kunnen we op Vlaams niveau een rookmelderscampagne opzetten naar het voorbeeld van Bob ('Nul op, bedankt Bob!') en Ray ('Luister naar Ray')?

Wonen in de toekomst, zijn we er klaar voor?



Antwerpen 't Groen Kwartier RES Award 2018



Vilvoorde 4 Fontein



Compact wonen, kangoeroe wonen, collectief wonen, micro wonen. Wonen in de 21ste eeuw zal nooit meer zoals vroeger zijn, nieuwe trends tekenen zich af. De huidige tijdgeest vraagt ons bovendien zorgvuldig en duurzaam om te gaan met de beschikbare ruimte. Daarbij verandert de samenleving. Jongeren van nu wonen anders dan hun ouders en grootouders. En ouderen van nu staan open voor nieuwe woonvormen.

In de boeiende lezing **Wootrends in Europa: zijn we klaar voor de toekomst?** licht Trui Tydgat, project developer bij Matexi, deze trends toe. De vraag die u vast interesseert: hoe ga je als lokaal bestuur om met deze veranderingen?

Een goed plan voor

huurder en verhuurder



Nathalia: 'Ik doe nu graag de deur open, ik ben trots als mensen naar ons huis kijken. Ik was de ramen veel liever, ik wil dat het proper is.'

Met Goed Plan wil Samenlevingsopbouw samen met de gemeenten de kwaliteit van private huurwoningen in bedenklijke staat verbeteren, in het belang van huurder en verhuurder.

'Dit huis dateert uit de jaren dertig, ik heb het van mijn ouders geërfd,' vertelt Jeffrey die zijn huis in de Stationsstraat in Heist-op-den-Berg verhuurt aan Nathalia en Drohan. Die wonen er graag, al moesten ze tot vorig jaar de verwarming op dertig graden zetten, omdat de warmte door de gaten in het houtwerk van de ramen naar buiten ging. 'Jeffrey heeft geprobeerd ze te herstellen, maar de ramen waren oud,' zegt Nathalia die ook niet te veel wilde klagen om de relatie met Jeffrey, die een goede huisbaas is, niet te verzuren. Maar het huis telde nog meer mankementen.

'In principe had je een procedure van onbewoonbaarheid kunnen beginnen, maar dan zijn de gevolgen groot, zowel voor de huurder als de verhuurder,' zegt Leen Smets van Goed Plan die de huurders en de verhuurder samen heeft gebracht. Ook al wilde de verhuurder in zee gaan met een sociaal verhuurkantoor, toch was dat geen optie, want zo'n kantoor mag geen bestaande con-

tracten overnemen. Omdat Leen Smets vanuit Samenlevingsopbouw bezig was met energiearmoede op de private huurmarkt, onderzocht ze een module om verhuurders te helpen die beseffen dat er wat schort aan de kwaliteit van de woning maar niet weten hoe aan die renovatie te beginnen. 'Hiervoor probeer ik middelen via allerlei bestaande subsidiekanalen te verzamelen, zoals die van de provincie Antwerpen, om zo de verhuurder te ontzorgen. Dit project in Heist-op-den-Berg was het eerste dossier. We willen kwetsbare huurders in hun huis laten wonen, want zij vinden maar moeilijk een andere woning op de private huurmarkt en verhuizen is niet altijd een goede oplossing, maar tegelijk willen we de verhuurder zekerheid geven dat zijn woning blijft opbrengen.' Op haar initiatief kwamen alle partijen samen en zaten ze al gauw op dezelfde golflengte. Leen Smets heeft offertes voor de ramen laten maken en samen met verhuurder en huurders, de gemeentelijke

bouwdienst, een specialist van Kamp C (een autonoom provinciebedrijf voor onder meer duurzaam wonen) en de klusjesdienst van de gemeente Heist-op-den-Berg besproken wat er nog moest gebeuren. Zo lagen de gasleidingen rommelig, zaten veel plinten los, hing er een losse elektriciteitskabel in de badkamer en zat er een gat in de schoorsteen. Bij de vervanging van de ramen en deuren werd er gezorgd voor betere isolatie en minder condensatie. Nathalia en Drohan hebben een budgetmeter. 'Vijf jaar geleden moesten we ineens 5000 euro extra ophoesten bij de jaarafrekening, daar betalen we nog altijd aan af. Sindsdien stoken we elke maand voor maximaal 150 euro. Dat is beter, want het geeft rust. Zo heb je meer controle voor jezelf,' zegt Nathalia.

Vooral de nieuwe ramen deden haar veel deugd. 'Toen ze aan de werken begonnen, gaf me dat hoop en energie. We wilden weer vooruit, want tevoren was het hier zo oud en we hadden geen



Leen Smets:

'We willen kwetsbare huurders in hun huis laten wonen, want verhuizen is niet altijd een goede oplossing, maar tegelijk willen we de verhuurder zekerheid geven dat zijn woning blijft opbrengen.'



Herselt vindt wonen belangrijk

Voor de Herseltse schepen **Kathleen Helsen** realiseert Goed Plan een aantal beleidsprioriteiten: 'Volgens een onderzoek in 2012 heeft Herselt een verouderd patrimonium, over de hele gemeente. Veel woningen dateren uit

de jaren vijftig en zestig, ze zijn niet goed geïsoleerd, ze hebben geen dubbel glas en zijn dus niet duurzaam. Ook de bevolking in die huizen is ouder. Het probleem is dat premies niet echt iets oplossen. De investeringskosten zijn hoog, en als gemeente kun je het niet maken om een individu een hoge premie te geven. Maar we stellen vast dat mensen moeilijk op eigen kracht tot het verbeteren van hun woning komen, ze vinden moeilijk de weg naar de informatie om hun huizen duurzamer te maken, ze knappen af op de papieren mallemol. Daarop kunnen we wel inspelen door onze inwoners te begeleiden, door het bijvoorbeeld met Goed Plan te bekijken. Op de informatieavond was er veel belangstelling. De boodschap dat de gemeente goed wonen maatschappelijk belangrijk vindt, is aangekomen.'



Heist-op-den-Berg vermijdt straffen met Goed Plan

Heist-op-den-Berg heeft vooral een oud huurpatrimonium. Schepen **Wim Van den Bruel** zet in op handhaving, op leegstandacties en op acties gericht op eigenaars. 'In Heist bedraagt de leegstandheffing bijna 1000 euro en elk jaar dat een huis langer leeg staat, verhoogt het bedrag. Anderzijds is er ook een groot tekort aan goede huizen op de private huurmarkt, eigenaars zien de kwaliteit van die woningen snel achteruitgaan. De behoefte is het hoogst in het laagste segment van de huurmarkt, het zijn woningen met een maximale huurprijs van 650 euro die ouder zijn dan dertig jaar. Dikwijls zijn het erfgenamen die het huis blijven verhuren. Ze weten niet hoe aan de noodzakelijke renovatie te beginnen en ze zijn bang dat hun woning niet in orde is. Met Goed Plan kun je precies aan dat segment van de private huurmarkt iets doen, zonder straffen of belasting heffen.'

geld. Net zoals onze vrienden wilden we alles opknappen. We hebben vijf kinderen en volgend jaar zijn we van alle schulden verlost.'

In de woonkamer blinkt een nieuw bankstel, Nathalia is blij dat ze de kapotte spullen kon wegdoen. Dat gebeurde tegelijk met de rommel die Leen Smets in samenwerking met het OCMW op zolder en in de kelder heeft laten weghalen. Voor Nathalia draagt dit ook bij tot de rust: 'We hebben geen auto om al die spullen, ook nog van de vorige huurders, weg te brengen. Maar nu alles is opgeruimd, doe ik wat te klein is ook meteen weg in plaats van het op te stapelen.'

Voor Leen Smets is de open communicatie waarbij het wederzijdse vertrouwen kan groeien, een belangrijk element in Goed Plan: 'In het eerste gesprek met de verhuurder stellen we Goed Plan voor en vertellen we wat we te bieden hebben, we kijken of de verwachtingen van de verhuurder overeenkomen met wat het project kan betekenen. Zo willen we niet graag dat de huurprijs na het project verhoogt. Dan kijken de Energiesnoeiers het huis van boven tot beneden na of het voldoet aan de minimale kwaliteit en

welke energieprestatie het heeft. Op basis van dat verslag worden de prioriteiten aangeduid en een premie-overzicht gegeven.'

Ze is blij dat de woonsituatie van Nathalia en Drohan niet meer uitzichtloos is: 'Toch was er geen garantie op succes. Maar gaandeweg is de situatie verbeterd. De planchetten in de woonkamer werden uitbroken, omdat ze ouderwets en kapot waren. De huisbaas stemde daarmee in, ook met het plamuren, schilderen en behangen van de kamers. Goed Plan is een manier waarop we als Samenlevingsopbouw iets willen doen aan de maatschappelijke kosten van slecht wonen.' De verbeteringen veroorzaken in elk geval maatschappelijke neveneffecten, zegt Nathalia: 'Ineens wilde ik van alles

gaan doen. We zijn weer van nul kunnen beginnen. Ik doe nu graag de deur open, ik ben trots als mensen naar ons huis kijken. Ik was de ramen veel liever, ik wil dat het proper is. Zelfs de kinderen vinden dat we een nieuw huis hebben. We zijn allemaal blij met deze veranderingen. Jeffrey is een superlieve huisbaas.' Ook Jeffrey heeft er een beter gevoel bij, want de huurders reclameren nu niet meer, en hij moest niet alle middelen voor deze investeringen afdokken: 'Als verhuurder voel je toch die verantwoordelijkheid dat je voor de mensen moet zorgen.' ■

MARLIES VAN BOUWEL IS HOOFDREDACTEUR VAN LOKAAL

Goed Plan is een samenwerking tussen gemeente, OCMW, Energiesnoeiers, KampC, IGS en Samenlevingsopbouw

NETWERK BURENBEMIDDELING VLAANDEREN

HANDBOEK BUREN BEMIDDELING



Een praktische gids voor vrijwillige bemiddelaars en coördinatoren

Steeds meer steden en gemeenten in Vlaanderen nemen het initiatief om een nieuw concept van dienstverlening aan te bieden om burenen- en wijkconflicten te helpen oplossen: burenbemiddeling. In één op de drie Vlaamse gemeenten kunnen inwoners vandaag beroep doen op lokale vrijwillige burenbemiddelaars.

Bemiddelen wordt vandaag in velerlei domeinen van onze moderne maatschappij toegepast als methodiek om een conflict op te lossen via samenspraak.

Via burenbemiddeling worden conflicterende burenen geholpen om samen oplossingen te zoeken voor de ergernis die hen hindert. In al deze gevallen zoekt men naar wederzijdse belangen of begrip. In het beste geval vinden de conflicterende partijen samen een oplossing of een uitweg. Eender welke bemiddelaar hanteert dezelfde methodiek van bemiddeling. Het conflict omzetten in een win-win situatie, dat is wat elke bemiddeling nastreeft.

Dit handboek, geschreven door een aantal geëngageerde coördinatoren van burenbemiddeling uit de Vlaamse steden en provincies, legt uit hoe burenbemiddeling werkt en wat een lokaal bestuur kan doen om een gelijkaardig aanbod uit te werken.

Het boek bevat een heel praktisch overzicht van de verschillende fases in het bemiddelingsproces, telkens aangevuld met voorbeelden, aandachtspunten en tips voor de bemiddelaars.

Handboek burenbemiddeling

Auteur: Netwerk Burenbemiddeling Vlaanderen

ISBN: 978-2-509-03289-8

Formaat: 16x24 cm



PRIJS: € 20

Vanaf 10 exemplaren: € 15,95 per exemplaar.

Vanaf 25 exemplaren: € 13,95 per exemplaar.

Vanaf 50 exemplaren: € 11,95 per exemplaar.



politeia



Meer informatie & bestellen: www.politeia.be



ELIA - WAAROM EEN FEDERAAL ONTWIKKELINGSPLAN?

Het Belgische energiesysteem maakt momenteel fundamentele veranderingen door. De evolutie naar een geïntegreerd en duurzaam Europees net zorgt voor een ongeziene dynamiek. Elke dag wordt de energietransitie tastbaarder. Dat blijft niet zonder gevolgen. De transitie vraagt om een aangepast systeembeheer, een meer doorgedreven Europese samenwerking en een nieuwe netconfiguratie. Stuk voor stuk domeinen waarin de Europese transmissienetbeheerders een cruciale rol spelen.

CHRIS PEETERS
CEO Elia Group

Door de Europese klimaatdoelstellingen voor 2020 en 2030 staat het Belgische energiesysteem voor grote uitdagingen. Op relatief korte termijn verwachten we onder meer een groeiend aandeel hernieuwbare energieproductie (onshore en offshore) en een belangrijke toename van de internationale elektriciteitsstromen, die vaak moeilijk voorspelbaar en erg volatiel zijn.

Om deze uitdagingen optimaal aan te pakken, moeten we bij de ontwikkeling van het transmissienet anticiperen op die snelle marktontwikkelingen. Bouwen aan het transmissienet van de toekomst vraagt dan ook om een nieuwe aanpak. De vlugge veranderingen op het vlak van energietransitie en de doorgaans lange uitvoeringstermijn van infrastructuurwerken staan immers haaks ten opzichte van elkaar. Willen we de omslag naar een duurzaam, betrouwbaar en betaalbaar elektriciteitssysteem alle kansen geven, dan kunnen we qua netontwikkeling best proactief én versneld anticiperen op wat sowieso komt.

Dit federaal ontwikkelingsplan 2020-2030 beschrijft de veranderende context en wijst op de bottlenecks en de missing links in het transmissienet, die de energietransitie op korte en middellange termijn dreigen af te



remmen en zelfs te blokkeren als we geen gerichte maatregelen nemen.

Als transmissienetbeheerder is Elia wettelijk verplicht om het transmissienet te plannen en uit te bouwen. Met dit federaal ontwikkelingsplan stellen we een investeringsprogramma voor dat tegemoetkomt aan de toekomstige noden. Dit plan is meteen een opstap naar een toekomst die gekenmerkt wordt door een vrijwel volledige decarbonisering van onze samenleving tegen 2050, zoals afgesproken op de VN-klimaatconferentie in Parijs.

De opmaak van het federaal ontwikkelingsplan gebeurt om de vier jaar en wordt afgestemd op het Ten-

Year Network Development Plan van ENTSO-E, de Europese vereniging van netbeheerders. We nemen deze opdracht heel ernstig. Bij elke investeringsbeslissing zetten we het maatschappelijk belang voorop. Het elektriciteitsnet is immers bepalend voor de welvaart, de decarbonisering en de sociaaleconomische ontwikkeling van ons land.

Gezien de omvang en de impact van het federaal ontwikkelingsplan 2020-2030 is het ook cruciaal dat het belang van de toekomstige infrastructuurprojecten algemeen aanvaard wordt. Er is nood aan een breed maatschappelijk draagvlak waarvoor Elia rekt op de steun van diverse overheden, federaties en de bevolking. Enkel zo ontmijnen we het spanningsveld tussen de algemeen aanvaarde klimaatambities en de praktische uitwerking ervan.

Waarom een federaal ontwikkelingsplan?

Het hoogspanningsnet van Elia is een essentiële pijler van het Belgische energiesysteem. Performante elektriciteitsinfrastructuur stuurt de economische ontwikkeling en draagt bij tot de welvaart van onze samenleving. Om maximale voordelen te halen uit de energietransitie, is het cruciaal dat de ontwikkeling van de Belgische netinfrastructuur vooruitlopen op de verwachte marktevoluties. Infrastructuurprojecten kennen immers een lange doorlooptijd.



TIJD OM TE VERSNELLEN

BOUWEN AAN HET
TRANSMISSIENET VAN DE
TOEKOMST VRAAGT EEN ANDERE
AANPAK DAN VOORHEEN.
DE SNELLE VERANDERINGEN
VAN DE ENERGIETRANSITIE
STAAN IMMERS HAAKS OP DE
LANGE DOORLOOPTIJD DIE
INFRASTRUCTUURWERKEN
DOORGAANS KENNEN.

Het versneld anticiperen op duurzame ontwikkelingen vraagt een proactief beleid dat op korte termijn beslissingen neemt over de opstart van de nodige infrastructuurprojecten. Het federaal ontwikkelingsplan 2020-2030 bepaalt de noden inzake transmissiecapaciteit van het Belgische hoogspanningsnet (110 tot 380 kV) voor deze periode en beschrijft het gepaste investeringsprogramma om hieraan te voldoen. Het ontwikkelingsplan wordt om de vier jaar gepubliceerd. Dit is een wettelijke verplichting voor Elia. Dit plan wordt opgesteld in samenwerking met de FOD Economie en het Federaal Planbureau.

Publieke consultatie

Voorafgaand aan de goedkeuring door de federale minister van Energie in het voorjaar van 2019, is het federaal ontwikkelingsplan 2020-2030 voorwerp van een adviesronde bij diverse overheden en regulatoren, en zal een uitgebreid milieueffectenrapport opgesteld worden. De publieke consultatie van het federaal ontwikkelingsplan loopt van 15 oktober 2018 tot 15 december 2018. Deze publieke consultatie heeft tot doel alle stakeholders inzage te geven in de opmaak van dit plan. Het gaat om een wettelijke verplichting voor Elia en wij willen de grootst mogelijke transparantie aan de dag leggen in verband met de opmaak en uitvoering van het ontwikkelingsplan.



Gegeven de omvang en impact van het federaal ontwikkelingsplan 2020-2030, is het fundamenteel voor Elia dat de toekomstige infrastructuurprojecten breed geaccepteerd worden door de samenleving. Om dat doel te bereiken, rekent Elia op de ondersteuning van de gemeenten en haar verkozenen om deze brede publieke acceptatie te verkrijgen. Elia zet in op de lokale integratie van haar infrastructuur en streeft naar een grotere publieke aanvaarding ervan. We zijn er ons ook van bewust dat er bijkomende maatregelen genomen moeten worden om tot een positief begrip te komen alsook de aanvaarding ervan te faciliteren. Voor meer informatie kunt u steeds terecht op onze website www.eliafederaldevelopmentplan.be. Via deze weg kunt u ook bijkomende vragen stellen, advies geven of opmerkingen formuleren over het plan.

Meer leven in het woon-zorgcentrum

Er is nog leven naast verzorging, ook als je zwaar hulpbehoevend bent, vinden ze in het OCMW van Kampenhout. Voor het leef- en woonaspect heeft woon-zorgcentrum Molenstee veel te weinig medewerkers, maar ze roeien met de riemen die ze hebben om de bewoners zo prettig mogelijk te ontvangen en hun fijne momenten te bezorgen, zodat ze zich goed voelen.

In Molenstee krijgen alle bewoners per dag een uur lang de nodige verzorging, ze worden gewassen, hun bed wordt verschoond, zo nodig krijgen ze te eten. Maar er is meer in het leven dan alleen die broodnodige zorg. 'Als je in een woon-zorgcentrum woont, stop je niet met leven. Mensen komen naar het woon-zorgcentrum omdat ze zorg nodig hebben, dementie hebben of omdat het alleen niet meer gaat. Maar hoe zorg je, los van die verzorging, ervoor dat mensen zich hier goed voelen?' Departementshoofd ouderenzorg Marc Dierick zegt niet dat de bewoners minder zorg moeten krijgen maar wel dat er meer aandacht, lees: meer personeel, moet

zijn voor die andere 23 uren die een etmaal telt. 'Op elk moment van de dag is er hier iemand om zorgen te verstrekken, maar als het over het leven gaat en de moeilijkere levensvragen, hebben we niet genoeg mensen om er een antwoord op te bieden. We moeten creatief zijn om de wensen van de mensen die naar hier komen, een waardige plaats te geven. Mensen willen op een menswaardige manier oud worden. Onze bewoners willen nog dingen zelf beslissen en dat is terecht.' Daarom mogen bewoners van Molenstee het ontbijt overslaan en tot negen uur in bed liggen. 'Het is onze opdracht ons aanbod aan te doen sluiten op wat de mensen

verwachten. En dat verandert. Zo moet zorg nu discreet zijn. Dertig jaar geleden zat een oudere op de pot met de deur open, wie tachtig plus was, had toen geen recht meer op privacy. Nu doen we alles discreter. We verbergen het urinezakje in plaats van het open en bloot aan de rolstoel te hangen. Meer en meer zullen we luisteren naar de mensen

en in overleg met hen gaan. Daarom hebben we ook een gevarieerd menu en scheppen de mensen van de keuken zelf individueel het bord op, zodat ze weten voor wie ze koken en ze zelf directe feedback krijgen. Dat levert een andere dynamiek op.' Animatieverantwoordelijke Olivier Soil is het hiermee volledig eens: 'Het culinaire blijft belangrijk, hier krijgen ze drie keer per dag lekker eten. Daarnaast houden we ook kookactiviteiten. Als je soep kookt op de afdeling waar mensen met dementie zitten, geurt het er heerlijk en krijgen mensen meer appetijt. Dat is een pluspunt. We geven ook extra aandacht aan het ontbijt.'

Welkom thuis

Ook Olivier Soil ziet in Molenstee dat de zorg voor de primaire behoeften op maat geleverd wordt: 'We houden in een dagboek bij wanneer de dokter komt, welke medicijnen de bewoners wanneer hebben gekregen, wat ze wel of niet mogen eten, wanneer ze slapen, maar voor de rest is er nog veel werk aan de winkel. Mensen hebben ook behoefte aan individueel contact. Ze willen weten wat voor weer het is, maar ze willen ook dat je luistert naar hun straffe verhalen, zoals gisteren die witloofboer die vertelde hoe hij rijk geworden was. Mensen willen zo graag over hun familie praten, hun professioneel leven, hun dieren. Als we een mens als individu willen benaderen en ingaan op wat hem interesseert, wat hem plezier geeft in het leven, kunnen we dat nu niet doen zoals het moet. Als ik nu in het woon-zorgcentrum zou verblijven, zou ik dikwijls onvoldaan blijven, terwijl je er net de tijd hebt om echt uit te kijken naar iets lekkers om te eten of te drinken of om iets fijns te doen.' Daarom legt Olivier Soil de klemtoon op die 23 uur wonen voor de 61 bewoners in het huis en de dertig bewoners van de 25 serviceflats. De bewoners hebben een hoge zorggraad, vijftig van hen hebben een dementie-

Marc Dierick:

'Het is onze opdracht ons aanbod aan te doen sluiten op wat de mensen verwachten. En dat verandert. Dertig jaar geleden zat een oudere op de pot met de deur open, wie tachtig plus was, had toen geen recht meer op privacy. Nu doen we alles discreter.'



Medewerkers moeten creatief zijn om de wensen van de mensen een waardige plaats te geven.

5

profiel. Naast de veertig zorgkundigen is er anderhalve kracht voor alles buiten de zorg. Als er dat minstens vier waren, zou ook die ondersteuning zeven op zeven kunnen gebeuren. Marc Dierick denkt aan een orthopedagoog om te beoordelen welke mogelijkheden bewoners nog hebben, een cultuurcoach om de deuren naar de buurt open te gooien. Maar vooral droomt Dierick van een mentor die vooraf samen met de bewoner de vragenlijst invult om erachter te komen wat die persoon aan het lachen maakt of hem boeit en of hij contact wil of liever met rust wordt gelaten. 'Mijn schoonvader zit sinds kort in een ander woon-zorgcentrum, maar er heeft nog niemand aan hem gevraagd wat hem boeit, wat hij nog graag wil. Hierdoor voelt hij zich er niet op zijn plaats en heeft hij niet het gevoel beter te worden. Hier proberen we op zoek te gaan naar het verhaal van de bewoners. Je komt niet op de opnamelijst, als we geen behoorlijke vragenlijst ingevuld hebben teruggekregen. Voor ons is dat belangrijk en daarom willen we ook zoveel mogelijk weten.' 'Die mensen geraken bij de verhuizing naar het woon-zorgcentrum alles kwijt, het gebeurt op een lastig moment en ze kennen dit huis niet.' Marc Dierick vraagt zich dan af wat er nodig is om hen gerust te stellen en tot rust te doen komen. 'We hechten er belang aan bij een nieuwe bewoner de juiste naam op de deur te hangen, en als iemand graag twee hoofdkussens heeft, moeten ze al klaarliggen. Het is basisinformatie waarmee je voort kunt. Het is onze ambitie aan te leunen bij wat mensen willen. Dikwijls horen we tijdens het gesprek dat we na acht weken houden, dat ze eerder waren gekomen.'

Blijven dromen

Naast medezeggenschap willen bewoners en hun familie steeds meer inspraak in wat er in een woon-zorgcentrum gebeurt. In Molenstee is er op elk van de twee afdelingen een wensboom. 'Elke maand mogen mensen post-its met wensen of dromen aan een boom hangen, als het maar positief is. Tijdens de maandelijkse vergadering van de gebruikersraad bespreken we dan in alle oprechtheid wat er goed loopt en wat minder én kijken we of we op de wensen of dromen kunnen ingaan. Wat dan goed meevalt bestendigen we, wat tegenvalt stopt. Dit geeft in elk geval een positief elan aan de gebruikersraad, want we kunnen inspelen op wat de mensen willen. Soms lukt het niet.' – 'Dan roeien we met de riemen die we hebben,' zegt Olivier Soil die denkt aan de wens naar zee te gaan. 'Vanuit Kampenhout is dat ingewikkeld en daarom hebben we toen de zee naar hier gebracht met webcambeelden, water en zand en een Rodenbach met garnalen. Maar een boottocht tussen Vilvoorde en Brussel hebben we vorig jaar wel kunnen doen. En dat is fijn. De mensen zijn eens uit het stramien van het negativisme en kunnen hieraan terugdenken.' Voor Marc Dierick wordt de gebruikersraad zo ook veel prettiger: 'Zo proberen we alles zo interactief mogelijk te maken. Nieuwelingen verwachten dat meestal niet, ze zijn het niet gewend dat elders te zien. Ook de familie vraagt soms naar het bezoek, terwijl ze uiteraard altijd binnen en buiten mogen lopen. Dat is al jaar en dag een wettelijke verplichting. En natuurlijk mogen ze hun moeder of grootvader nog mee op stap nemen. Dat geeft toch aan hoe moeilijk dat moet zijn, de verhuizing naar het woon-zorgcentrum.'



Mensen van de buurt komen mee in het woon-zorgcentrum eten.

Olivier Soil:

‘Als we een mens als individu willen benaderen en ingaan op wat hem interesseert, wat hem plezier geeft in het leven, kunnen we dat nu niet doen zoals het moet.’

Meerwaarde zoeken

Molenstee telt vijftig actieve vrijwilligers die in 2017 zo’n 5800 uren presteerden. Hoe fantastisch dit ook is, vrijwilligers kunnen het werk niet echt overnemen. Olivier Soil: ‘En ze moeten aansturing krijgen. Zelfs in het cafetaria moet je zorgen dat logistiek alles perfect in orde is, voordat de

vrijwilligers hun taken kunnen opnemen. En dat zijn er veel, babbeltjes zijn zo belangrijk.

Vrijwilligers helpen mee aan de goede sfeer, zodat elke bewoner zich hier thuis voelt, dat is ons einddoel.’

Olivier Soil probeert in te spelen op wat de bewoners boeit. Zo is er een uitgebreid aanbod van creatieve dingen, van knutselen tot breien. Als muzikant hecht hij veel belang aan cultuur zoals

muziek, film, fotografie, soms schilderkunst. Er zijn beweegspelletjes met de kinesist erbij. Toch vallen veel interesses door de mazen van het net. Soil: ‘De meerwaardezoekers die graag klassieke muziek beluisteren of over actualiteit praten, komen niet aan hun trekken tijdens de kaartenbingo of het knutselen. We proberen het af en toe wel, dan besteden we eens aandacht aan klassieke muziek, Mozart of Bach. Maar André Rieu is toch toegankelijker dan pakweg Stravinski.’

Hij zucht: ‘Soms is het gemakkelijker om de mis op te zetten. Zo’n zorgbehoevende die graag naar klassieke muziek luistert, zet je niet bij slaggers op een verjaarsfeestje. Maar we hebben niet altijd de middelen om aan alle wensen te voldoen.’ Anderzijds zijn er soms te veel prikkels voor de bewoners en willen ze meer rust. ‘We proberen op ieders wensen in te gaan. Zo hebben we ook een contactkoor, dan speel ik gitaar en zingen bewoners en vrijwilligers mee.’ Muzikant Soil schreef voor het woon-zorgcentrum al drie liedjes, het Molensteelied, eentje om de vrijwilligers te bedanken en een in het kader van een kunstproject over dementie. Bij dat project maakten de bewoners kunstwerken die later tentoongesteld en geveild werden. ‘De opbrengst was niet voor onszelf,’ zegt Marc Dierick, ‘maar voor Villa Clementina waar kinderen met kanker op krachten kunnen komen. Hiermee bewezen we dat mensen met dementie nog echt iets voor anderen kunnen betekenen.’

Molenstee wil ook de brug slaan naar de buurt, naar de mensen van de straat die twee keer per week in het buurtrestaurant van het woon-zorgcentrum kunnen komen eten. Meestal zijn ze met veertig, soms met meer dan honderd. Het OCMW koppelt er soms een uitleg aan vast om zo de drempel voor de buurt te verlagen. ■

MARLIES VAN BOUWEL IS HOOFDREDACTEUR VAN LOKAAL



SAMEN BOUWEN AAN OVERHEDEN VAN DE TOEKOMST

U voorbereiden op de wereld van morgen, om zo samen op weg te gaan naar een slimme gemeente met een 360° zicht op burger en maatschappij, een burger-nabij bestuur, bereikbaar en bestuurbaar vanop eender welke plek, op eender welk moment.

Onze IT-oplossingen en adviesdiensten helpen u daarbij.

Ga de uitdaging aan en ervaar hoe we
- ook tijdens de komende beleidsperiode -
samen van uw bestuur
de slimme stad of gemeente kunnen maken.

Grijs en groen spelen samen in de buitenschoolse kinderopvang



In Bilzen werkt de stedelijke buitenschoolse kinderopvang Domino doorgedreven intergeneratieel, omdat hij er deel uitmaakt van de senioren-campus. Niet alleen de ligging brengt hen nader tot elkaar, ook hun werking hebben ze op elkaar afgestemd, zodat kinderen en ouderen regelmatig met elkaar in contact komen en deelnemen aan elkaars activiteiten.



De senioren-campus bestond oorspronkelijk uit het woon-zorgcentrum en assistentiewoningen. In 2016 breidde het aantal assistentiewoningen uit en kwam er het lokale dienstencentrum en ook buitenschoolse kinderopvang bij. Maar vóór de opstart van dit project organiseerde de stad Bilzen een bewonersoverleg. Omdat de reacties over het algemeen positief waren, werd het project gerealiseerd. Toch waren in het begin zowel de senioren als het team van de buitenschoolse kinderopvang wat ongerust. Ze vreesden dat de kinderen te veel lawaai zouden maken. Maar ondertussen zijn ze gerustgesteld. Bij de bouw werd rekening gehouden met hun bezorgd-

heid en kregen ze extra geluidsisolatie. Er zijn zelden of nooit klachten. Om de eerste stappen naar ontmoeting tussen groen en grijs concreet vorm te geven, werd overleg gepleegd. De kinderbegeleiders van de kinderopvang en de ergotherapeut van het woon-zorgcentrum kwamen samen om een gezamenlijk aanbod uit te denken dat zowel kinderen als ouderen zou aanspreken. Deze invalshoek werkte en is nog altijd in gebruik, samen geven ze vorm aan de activiteiten met ouderen en kinderen, elk vanuit hun eigen expertise. Het doel van de gezamenlijke activiteiten is dat kinderen en ouderen elkaar en elkaars leefwereld leren kennen, maar tegelijk

wordt er ook ingezet op de individuele vaardigheden. De gezamenlijke activiteiten vinden de ene keer plaats in de kinderopvang, de andere keer in het woon-zorgcentrum. Hierdoor kunnen ook de minder mobiele bewoners en de kinderen elkaar ontmoeten. Zo trekken de kinderen van Domino op woensdagnamiddag naar het woon-zorgcentrum om samen te zingen, te dansen of kringspelletjes te spelen. Soms komt een tiental senioren op bezoek in de kinderopvang om er met de kinderen te knutselen, een poppenhuis in elkaar te timmeren, koekjes te bakken, te haken of bingo of andere gezelschapsspelletjes te spelen. Meedoen is niet verplicht, ook

CONTACT

Stedelijke Kinderopvang
Christel Bierens, Coördinator
T 089-41 89 56
christel.bierens@bilzen.be



Proficiat

Dit project van Bilzen kreeg de Gouden Kinderschoen 2018 in de categorie *beleid* vanwege de inter-generatieve structurele samenwerking waarbinnen bewoners en kinderen elkaar erkennen als een deel van de maatschappij en van elkaar leren. De Gouden Kinderschoen is een initiatief van VVSG-Steunpunt Kinderopvang dat inspirerende, lokale projecten voor kinderopvang in de kijker zet.

www.goudenkinderschoen.be



gewoon kijken en genieten van wat er gebeurt, is mogelijk. Voor de senioren zijn de gezamenlijke activiteiten in de kinderopvang uitgedroefd tot een gezellig uitstapje. Ze verschijnen dan ook op hun paasbest in de kinderopvang. En met een kopje koffie en een lekker koekje is de namiddag voor hen al helemaal geslaagd.

Bij de eerste ontmoetingen waren sommige kinderen toch een beetje bang. De senioren wilden de kinderen knuffelen en dit was niet naar ieders zin. Ondertussen lopen de ontmoetingen vlot, dankzij de kinderbegeleiders. Zij bewaken ieders grens en houden dit gezamenlijke welbevinden voortdurend in de gaten.

De samenwerking heeft haar doel in ieder geval bereikt en is voor beide partijen positief. De kinderen helpen de senioren spontaan met drinken of met een nummertje zoeken bij bingo. De senioren leren de kinderen dan weer iets aan uit het brede gamma van hun eigen talenten, zoals haken of bakken.

Ook naast de geplande gezamenlijke activiteiten is de aanwezigheid van de kinderopvang op de senioren-campus een pluspunt. De balkonetjes van de serviceflats kijken namelijk uit op de buitenruimte van de kinderopvang waar de kinderen spelen. De senioren fleuren hier zichtbaar van op. Of ze komen een praatje slaan aan de om-

heining. Daarnaast zijn er ook senioren van wie de achterkleinkinderen naar de opvang komen. Die tonen ze dan vol trots aan hun medebewoners. Door kinderen en ouderen met elkaar in contact te brengen wordt het sociale weefsel sterker. Beide partijen voelen zich ook zonder woorden uitgenodigd om zorg te dragen voor elkaar. Kinderen vormen nu vaker de lijm tussen hun ouders, de buurt en de ouderen. Ze respecteren elkaar meer dan vroeger, en ieders zelfbeeld wordt er ook beter van. Kinderen krijgen levenservaring, nieuwe waarden en normen mee en dagen van hun kant de ouderen psychisch en fysiek uit. Na twee jaar kan elke partner die mee-

werkt en speelt in dit project besluiten dat de verwevenheid tussen kinderen en ouderen een aanrader is. Grijs en groen samen, het is iets unieks. ■

CHRISTEL BIERENS IS COÖRDINATOR STEDELIJKE KINDEROPVANG IN BILZEN, LEEN WALRAVENS EN ELLEN WENDELEN ZIJN STAFMEDEWERKERS VVSG-STEUNPUNT KINDEROPVANG

Deel mooie voorbeelden of sterke praktijken met **#lokaalDNA**



Haaltert zoekt

Informaticus B4-B5 (dienst ICT)

Taakomschrijving

Onder leiding van de bestuurssecretaris ICT zoek je naar, implementeer en onderhoud je de meest geschikte ICT-toepassingen om het personeel van de organisatie toe te staan een zo optimaal mogelijke dienstverlening te leveren ten opzichte van externe klanten. Intervenieren bij allerlei informaticaproblemen en instaan voor het systeembeheer maakt ook deel uit van jouw takenpakket. Daarnaast bied je ook ondersteuning aan de veiligheidsconsulent en heb je een stimulerende en controlerende rol inzake informatieveiligheid.

Verder lever je ook een bijdrage tot het correct laten verlopen van de overheidsopdrachten. Je biedt technische ondersteuning voor de opmaak van een bestek en offertevergelijking. Je kan optreden als leidend ambtenaar voor IT-gerelateerde opdrachten, d.w.z. dat je de leiding van en de controle op de uitvoering van de overheidsopdracht hebt.

Ons aanbod

- Voltijds (38/38) contract van onbepaalde duur
- Een geïndexeerd brutomaandsalaris van min. 3.072,42 euro (loonschaal B4-B5)
- Maaltijdcheques (7 euro/volledige dag)
- Fietsvergoeding (0,22 euro/km)
- Tegemoetkoming abonnement woon-werkverkeer met openbaar vervoer
- Glijdende werktijden
- Hospitalisatieverzekering na 1 jaar dienst, met de mogelijkheid om gezinsleden aan te sluiten tegen gunstige tarieven
- Gunstige verlofregeling

Aanwervingsvoorwaarden

- Slagen voor de selectieprocedure
- In het bezit zijn van een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- **Minimaal vier jaar relevante beroepservaring hebben**

Solliciteer ten laatste op 29 november 2018

Stuur je **sollicitatiebrief, curriculum vitae, een kopie van het vereiste diploma en een origineel uittreksel uit het strafregister – model 1 (niet ouder dan 3 maanden)** aangetekend op naar het College van Burgemeester en Schepenen, Hoogstraat 41, 9450 Haaltert of geef alles tegen ontvangstbewijs af op de personeelsdienst (zelfde adres, 1ste verdieping).

Kandidaturen per mail worden niet aanvaard.

Er wordt een wervingsreserve aangelegd van één jaar, maximum verlengbaar met één jaar.

De functiebeschrijving, de toelatingsvoorwaarden en verdere inlichtingen kan je verkrijgen bij de personeelsdienst of op onze website.

www.haaltert.be/het-gemeentebestuur-werft-aan
053 85 86 18 - personeel@haaltert.be

Op alle manieren taal stimuleren



Schepen Thomas Vits doet mee aan het rollenspel voor functioneel taalgebruik.



Beringen wil op alle vlakken taal stimuleren. 'Alles begint bij taal. Jezelf verstaanbaar maken en de ander begrijpen is de basis van alles. Zeker in het onderwijs,' zegt schepen van Educatie Thomas Vits.

'In Beringen beschouwen we meertaligheid terecht als een troef, maar uit onderzoek blijkt toch dat goede kennis van het Nederlands de onderwijskansen van een kind significant verhoogt. Omdat wij willen inzetten op inclusief onderwijs waar elk kind zoveel mogelijk kansen krijgt, is de keuze voor flankerend taalbeleid evident,' zegt onderwijsschepen Thomas Vits. Vroeger passeerde de taalcaravan jaarlijks alle Beringse scholen met boeken en spelletjes om de leerlingen uit het kleuter- en lager onderwijs talig te stimuleren. Omdat de taalcaravan op pensioen is, werd een heel nieuw concept bedacht. Hierbij primeert kwaliteit boven kwantiteit. 'We willen vanuit de dienst educatie niet enkel een idee en materiaal aan de scholen leveren, maar ook betere ondersteuning bieden. Dat is praktisch enkel

mogelijk als we kiezen voor kortere, intensere periodes in combinatie met kleinere groepen. We gaan mee in de klas aan de slag en ondersteunen, in samenspraak met de klas- en zorgleerkracht, de uitwerking van onze taalstimulerende pakketten,' zegt een enthousiaste schepen Vits. Zo is er niet langer sprake van één caravan met materiaal voor iedereen tussen 2,5 en 12 jaar, maar zijn er nu drie afzonderlijke pakketten, aangepast aan drie leeftijdscategorieën: de letterkist voor kleuters, het taalwinkeltje voor de eerste drie jaren en de taaltreктоcht voor de laatste jaren van het lager onderwijs.

De letterkist voor kleuters
Kleuters zetten hun eerste stapjes in hun schoolcarrière. Ze ontdekken op speelse wijze de wereld om zich heen. Hoe divers die wereld is, wordt op kleutermaat gepresenteerd in 'Het Huis van Lou'. Met de Lou-boekjes, de verschillende figuren en de uitgebreide lespakketten wordt taalstimulering kinderspel. Ook nieuwe verhalen en digitale voorleestechnieken komen in de letterkist aan bod. Aan de hand

van gezelschapsspelletjes oefenen de kleuters taal en sociale vaardigheden.

Het taalwinkeltje
Voor de leerlingen van het eerste, tweede en derde leerjaar ligt de nadruk op het verwerven van rekentaal en functioneel taalgebruik. De oude caravan wordt omgebouwd tot een echt winkeltje. Daar leren de leerlingen door middel van rollenspel gericht en functioneel taalgebruik inzetten dat zowel in de klas als in het dagelijkse leven veelvuldig voorkomt.

De taaltocht
Met een rugzak vol opdrachten, tips, vragen en materiaal worden leerlingen van het vierde, vijfde en zesde leerjaar aangemoedigd om samen een tocht

uit te stippelen in de buurt van de school. Dat vereist samenwerking en bevordert het leren argumenteren. Tijdens de tocht zelf worden ze ook talig aan het werk gezet, omdat ze opdrachten uitvoeren of tactische spelen proberen. Zo worden de eerste stappen naar zelfstandigheid en persoonlijke ontwikkeling letterlijk en figuurlijk gezet.

FRAN VERBRUGGEN

CONTACT

Dienst Samenleven
Fran Verbruggen
T 011-43 03 56
fran.verbruggen@beringen.be

Inspireer andere besturen met uw mooie praktijk of goede voorbeeld op Twitter met **#LokaalDNA**



Wie niet groot is, kan smart zijn

‘Ook kleinere gemeenten kunnen slim aan de slag’: zo zou de baseline van deze werkgroep kunnen luiden. Maar dat het vooral een netwerk voor kleinere gemeenten betreft, betekent niet dat de grotere worden uitgesloten. De klemtoon ligt op wisselwerking en leren van elkaar.

‘De centrumsteden hebben met de stuurgroep Smart Flanders hun eigen platform, waaraan ik ook deelneem,’ zegt VVSG-stafmedewerker Nathalie Dumarey. ‘Maar ook kleinere gemeenten zijn vragende partij om regelmatig samen te komen rond dit thema. Het is belangrijk dat ik voor een regelmatige terugkoppeling tussen de twee kan zorgen. Voor elke bijeenkomst van deze werkgroep nodigen we een deelnemer van een centrumstad uit. Zo is er een gezonde wisselwerking.’ Instemmend geknik van Sebastien Lefèbvre, projectverantwoordelijke voor centrumstad Kortrijk: ‘Rond smart city’s lopen allerhande trajecten en de centrumsteden hebben hun eigen organisatie, maar interactie blijft essentieel, omdat oplossingen die de ene gemeente uitwerkt, ook toepasbaar kunnen zijn in de andere. Zo kom ik hier vandaag onze Smart City Toolbox presenteren. Tegelijk hoop ik zelf iets bij te leren. Ik ben nu zeer benieuwd naar het verhaal van Knokke, bijvoorbeeld.’ Ook Jonas Van-

bockhaven, onderzoeker van het Smart City Institute, is vandaag present. ‘Ik kom de resultaten van onze jaarlijkse barometer van het smart-citygebeuren in Belgische gemeenten voorstellen,’ zegt hij. ‘Onze studies tonen dat sommige smart-initiatieven beter draaien in kleinere gemeenten en andere dan weer in grotere, wat nog eens het belang van onderlinge terugkoppeling bevestigt. En dat grotere gemeenten de richting aangeven voor kleinere, hoeft in dezen helemaal niet de regel te zijn. Daarom vind ik deze stuurgroep ook zo nuttig.’

Het Netwerk Smart City’s bestaat nu ruim een jaar en vergadert tweemaal delijks. Om deel te nemen moeten gemeenten smart-projecten lopende hebben, of op zijn minst nadenken over innovatieve manieren om hun dienstverlening te verbeteren. Ook Vlinter, de koepel van streekontwikkelingsintercommunales, sluit hierbij aan met zijn werk in verband met ‘smart regions’.

‘Interactie blijft essentieel omdat oplossingen die de ene gemeente uitwerkt, ook toepasbaar kunnen zijn in de andere.’



STEFAN DEWICKERE

Netwerk Smart City's

Op de foto vanaf links

Johan Alleman,
stafmedewerker Vlinter
Eveline Huyghe, WVI
Bram Wouters, Hoeilaart
Nathalie Dumarey, VVSG-
stafmedewerker smart city
Dominik Ronse, Ingelmunster
Johan Vangeffelen, Sint-Truiden
Ellen Vandeputte, Harelbeke
Didier Van den Meersschaut,
Aalter
Sebastien Lefèbvre, Kortrijk
Jochen De Smet, Waarschoot

Het resultaat is een groep met veel dynamiek, die uiteraard open blijft staan voor nieuwe deelnemers. 'De groep bepaalt zelf de agenda en stuurt me voorstellen door,' zegt Nathalie Dumarey. 'Tot nu toe hebben we elkaar vooral geïnspireerd en geïnformeerd over wat er leeft. Van mij krijgen de leden veel informatie over subsidie- of projectoproepen, interessante actualiteit en nieuwe regelgeving. Ik probeer hen ook te wijzen op boeiende smart-citypraktijken en toepassingen van innovatieve technologieën bij lokale besturen. Die kennisuitwisseling blijft, maar nu zijn we klaar om nog een stapje verder te gaan en echt samen te werken aan concrete instrumenten of handleidingen. We streven ernaar als groep op dat vlak resultaten neer te zetten die representatief kunnen zijn voor alle gemeenten. Ik reken ook op de input die dit netwerk kan leveren voor het VVSG-verkiezingsmemorandum van 2019.'

De deelnemers komen graag, omdat ze zich bewust zijn van het potentieel en de pioniersrol van het netwerk. 'Ik ben hier om naar de toekomst te kunnen kijken,' zegt Dominik Ronse, de algemeen directeur van Ingelmunster. 'Nu bedenken we vaak zaken die morgen alweer achterhaald zijn, omdat alles zo snel evolueert. Voor de gemeenten is het belangrijk dat we hier aan oplossingen werken die overmorgen ook nog bruikbaar zijn.' Schepen Jochen De Smet van Waarschoot is het ermee eens dat het domein van de smart

city's voortdurend in beweging is. 'Wij hopen via deze werkgroep de ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen. We vinden het heel belangrijk om te zien welke initiatieven andere gemeenten ontplooiën, welke spelers er allemaal actief zijn, en hoe onze gemeente daarop kan inspelen.' Harelbeke hoopt een stukje van de innovatieve voorsprong die het bij de centrumsteden opmerkt, in te lopen via dit netwerk. 'Kennis delen, leren van elkaar en samenwerken, daar is het ons om te doen,' aldus strategisch planner Ellen Vandeputte. 'Daarin ligt ook de sterkte van de VVSG, die de krachten bundelt.' Johan Vangeffelen van Sint-Truiden is al even nieuwsgierig als de andere deelnemers. 'Het is voor mij allemaal redelijk nieuw,' zegt hij. 'Ik wil hier aftoetsen of het project dat Sint-Truiden heeft ingediend voor de oproep City of Things, wel haalbaar is. Deelnemen aan deze werkgroep betekent kennis verruimen, het netwerk blijft ook een referentiekader en klankbord waarop we kunnen terugvallen.' Ook de West-Vlaamse Intercommunale WVI wil haar gemeenten meer gaan ondersteunen op het vlak van smart city. Eveline Huyghe volgt de werkgroep dan ook met veel belangstelling. 'Ik wil wat ik hier hoor en leer, zo goed mogelijk kunnen doorgeven aan de smart-citycoördinator die we zullen aanwerven,' lacht ze. ■

PIETER PLAS IS REDACTEUR VAN LOKAAL

agenda

ONTDEK ONS OPLEIDINGSAANBOD OP WWW.VVSG.BE/AGENDA



november

Leuven 8 november

Inspiratiedag Groene Warmte

Lokale besturen staan voor belangrijke taken en uitdagingen in de omslag naar duurzame verwarmingssystemen. Om klimaatneutraal te worden tegen 2050 moeten we niet alleen loskomen van steenkool en aardolie, maar ook van aardgas. Daarom is het van groot belang dat lokale medewerkers en mandatarissen – niet alleen specialisten en technici – een visie ontwikkelen over 'groene warmte' in de gemeente.

www.vvsg.be/agenda

Antwerpen 9 november

Inspiratiedag zorgzame buurten

Overal in Vlaanderen groeien initiatieven om warme, zorgzame buurten te ontwikkelen. Burgers, lokale besturen en zorgvoorzieningen testen samen nieuwe methodes om uit te groeien tot een dynamische buurt waar het goed om te leven is en waar bewoners elkaar ondersteunen en zorg dragen voor elkaar.

www.vvsg.be/agenda

20 locaties in Vlaanderen vanaf 13 november

Start introductiesessies nieuw verkozen mandatarissen

In de eerste week van januari 2019 leggen raadsleden de eed af. Hun werk als raadslid begint. Om de basiskennis aan te scherpen of om belangrijke punten weer op een rij te krijgen loodsden we u door de essenties van de gemeente en het OCMW. Deze drie avondsessies op twintig locaties in Vlaanderen vormen een uitgelezen kans om met kennis van zaken aan de slag te gaan en dat in een groter netwerk.

www.vvsg.be/agenda

Brussel 13 november

Praktijkdag Participatie

Geconcentreerd op één voormiddag biedt deze praktijkdag inspiratie om burgerparticipatie in de gemeente te versterken. Met deze inzichten, praktijken en instrumenten kunt u op een participatieve manier het meerjarenplan maken en de volgende zes jaar beleid voeren in samenwerking met (groepen van) burgers.

www.vvsg.be/agenda

Sint-Niklaas 20 november

Waregem 22 november

Turnhout 27 november

Kunst Buiten!

Het Forum voor Amateurkunsten levert tijdens deze sessies inspiratie voor al wie in een lokaal bestuur met lokaal artistiek talent werkt. Leer bij over de mogelijkheden om bovenlokale artistieke projecten te ondersteunen en verneem de laatste nieuwtjes over de oprichting van het nieuwe steunpunt bovenlokaal cultuurwerk.

www.kunstbuiten.be

Berchem 22 november

Gent 26 november

LAC Water: vormingssessie

Inspirerende praktijken over goede werking opgezet vanuit de Lokale Adviescommissie. Van cliënten beter

bereiken tot de watermaatschappij beter coördineren, hier komen uw vragen of aandachtspunten voor de watermaatschappij of de Vlaamse Milieumaatschappij aan bod.

www.vvsg.be/agenda

Antwerpen 27 november

P+O-congres

Het P+O-congres is dé inspiratie- en praktijkendag over HRM in lokale besturen. Het congres presenteert naast een reeks lezingen meer dan dertig boeiende praktijken die te maken hebben met goed werkgeverschap, het bestuur als wendbare organisatie, met betrokken medewerkers en sterke dienstverlening als resultaat. Ook actuele thema's zoals personeelsvraagstukken bij de integratie van gemeente en OCMW komen aan bod.

www.vvsg.be/agenda



**Mechelen
6 december**

Algemene Vergadering

Na een bezoek aan het Groen Kwartier in Antwerpen op uitnodiging van Matexi staat op de halfjaarlijkse algemene vergadering van de VVSG in de namiddag niet alleen de jaarbegroting op het programma, maar ook de verhuizing van de VVSG samen met OVSG en GSD-V naar Huis Madou en een ledenbespreking van het VVSG-memorandum voor de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen. Aansluitend kunnen de aanwezigen aanschuiven bij een van de interessante workshops van de laatste ronde van de VVSG-Woondag.

www.vvsg.be/agenda

INLEVERING

PERSONEELSADVERTENTIES

Lokaal 12 (decembernummer) – 13 november
Lokaal 1 (januarinummer) – 23 november

Uw personeelsadvertenties
in **Lokaal, VVSG-nieuws,**
op de **VVSG-website**
én getweet via **@JobLokaal**

INFORMATIE

monika.vandenbrande@vvsg.be



Op zoek... naar nieuwe collega's?

De VVSG biedt verschillende tariefformules aan voor de plaatsing van vacatures, zoals een gezamenlijke formule met Poolstok.
www.vvsg.be/vacatures.

december

Sint-Niklaas 4 december

Studiedag 'Fix the Mix!':

Veilig fietsen in gezonde buurten

Fietsberaad Vlaanderen ontwikkelde een concrete oplossing voor veilig fietsen in gemengd verkeer. De studiedag 'Fix the Mix!' is niet alleen beperkt tot mobiliteit, want gemengd verkeer en 'MIX-wijken' gaan ook over een gezonde bereikbare buurt met ruimte voor ontmoeten, spelen en verblijven. Daarom stellen experts en bevoorrechte getuigen de Fix the Mix-methode voor vanuit gezondheid, ruimtelijke ordening, milieu & klimaat, sociale cohesie en mobiliteit.
www.vvsg.be/agenda

Mechelen 6 december

Woondag

Op de Woondag behandelen interessante sprekers, boeiende projecten en innoverende praktijken dieper de woonuitdagingen van vandaag en morgen. De meer dan twintig sessies gaan ook breed in op duurzaam en betaalbaar wonen voor iedereen en op aangename woonomgevingen. De Woondag is een samenwerking van de VVSG met Slim Wonen en Leven.
www.woondag.be

Brussel 7 december

Aanvullende pensioenen in de publieke sector

Van de basics van het (nieuwe) sociaalrechtelijke kader voor aanvullende pensioenen in de publieke sector tot wat de praktijk ons leert en hoe aanvullende pensioenen en statutaire pensioenen (en responsabiliseringsbijdrage) met elkaar verbonden blijken te zijn.
www.mijnwetboek.be

02-11-18

STAD NIEUWPOORT

- Diensthoofd burgerzaken
- Afdelingshoofd Sociaal Huis

OCMW BONHEIDEN

Diensthoofd senioren thuiszorg

04-11-18

PROVINCIE ANTWERPEN

Grootkeukenkok

GEMEENTE EN OCMW HEUVELLAND

Coördinator woonzorgcentrum

GEMEENTE EN OCMW TREMELO

Educatief medewerker

STAD HASSELT

- Werkleider bouwtechnieken
- Werkleider sanitair en centrale verwarming
- Werkleider metaalbewerking

STAD AALST

Consulent Huis van het Kind

05-11-18

STAD WAREGEM

- Noodplanambtenaar
- Stafcoördinator lokaal mondiaal beleid

GEMEENTE BOECHOUT

ICT-medewerker

GEMEENTE GRIMBERGEN

Directeur basisonderwijs

06-11-18

GEMEENTE AARTSELAAR

Technisch coördinator

07-11-18

GEMEENTE KORTENBERG

Afdelingshoofd grondgebiedzaken

GEMEENTE BORNEM

- Diensthoofd ICT en informatiebeheer
- Diensthoofd communicatie en marketing

GEMEENTE KOKSIJDE

- Bibliothecaris
- Diensthoofd zwembaden

STAD SINT-NIKLAAS

Teamhoofd GAS

HUIS TER WALLE

Algemeen directeur

08-11-18

GEMEENTE RIJKEVORSEL

Algemeen maatschappelijk assistent

09-11-18

OCMW VILVOORDE

Diensthoofd Sociaal Huis

GEMEENTE BERLAAR

Consulent communicatie en onthaal

GEMEENTE BALEN

Afdelingshoofd vrije tijd - vrijetijdscöördinator

11-11-18

GEMEENTE BEERNEM

Beleidscoördinator mens

13-11-18

GEMEENTE BRECHT

Teamverantwoordelijke patrimonium

IOK

Preventieadviseur

14-11-18

GEMEENTE PUURS

Diensthoofd leefomgeving

IOK

Deskundig bouwkundig tekenaar

17-11-18

RASSCHAERT ADVOCATEN

Juridische medewerkers en/of advocaten

18-11-18

ZORG LEUVEN

Hoofdboekhouder

STAD OOSTENDE

Projectleider bouwwerken

29-11-18

GEMEENTE HAALTERT

Informaticus



burgemeester Triljoen





De digitale transformatie
begint met de juiste
keuzes maken, niet?

Ook morgen mee zijn

Met relevante technologieën en oplossingen neemt uw organisatie meteen een voorsprong in de digitale wereld.

Met Proximus als partner bent u ook morgen mee.

Ondernemen in de digitale wereld start op

proximus.be/ookmorgenmee



Belfius Smart Belgium Awards 2018

Neem deel en inspireer anderen
met uw 'smart' project!



**Uw slimme oplossingen maken onze toekomst beter.
Dat wordt vandaag beloond.**



Laat ons samen tonen dat België klaar is voor de uitdagingen van vandaag en morgen en neem deel aan de Belfius Smart Belgium Awards 2018: de zoektocht naar vernieuwende projecten die maatschappelijke uitdagingen slim aanpakken. Alle deelnemers zetten hun organisatie in de kijker, leggen nieuwe contacten tijdens een wervelend netwerkevent en krijgen uitgebreide aandacht, wekelijkse nieuwsbrieven en dagelijkse socialmediaberichten.

Laat ons verder bouwen aan de oplossingen van morgen en bezorg ons uw project op belfius.be/smartawards/!

 **Belfius**
Bank & Verzekeringen