



Afsprakennota¹

Managementteam en

- College van burgemeester en schepenen
- Burgemeester
- Vast bureau
- Voorzitter van het vast bureau
- Bijzonder comité voor de sociale dienst
- Voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst

¹ Conform artikel 171, § 2 decreet lokaal bestuur

1. Situering

Ten minste na iedere volledige vernieuwing van de gemeenteraad sluit de algemeen directeur mede namens het gezamenlijk managementteam (MAT) een afsprakennota met de beleidsorganen over de wijze waarop de algemeen directeur en de overige leden van het MAT met het beleid samenwerken om de beleidsdoelstellingen te realiseren alsook over de omgangsvormen tussen bestuur en administratie.

2. Doelstellingen

De organisatie 'Deerlijk' heeft samen met het managementteam een missie en visie geïmplementeerd.

Missie

Deerlijk is een dynamische en bereikbare gemeente met een divers en gedurfd aanbod waar mensen, ondernemingen en verenigingen zich jeunen.

- Deerlijk is een gemeente waar burgers fier op zijn.
- Deerlijk is een zorgzame gemeente.
- Deerlijk is een bereikbare gemeente.
- De diensten van de gemeente zijn de katalysator/motor in het realiseren van deze missie.

Input (= doelgroepen)

Burgers.

Verenigingen.

Ondernemingen.

Organisaties.

Kernopdracht

We detecteren signalen, volgen ze op en zetten ze om in beleid.

We leveren dienstverlening.

We anticiperen en innoveren.

We bewaken de kaders en kwaliteit.

Output (= resultaat)

Tevreden burgers, verenigingen, ondernemingen en organisaties.

Een aangename leefomgeving.

Een duurzame en toekomstgerichte gemeente.

Een zorgzame gemeente.

Visie

- We organiseren samen.
- We werken intern dienstoverschrijdend samen waar dat een meerwaarde is.
- We gaan bewust om met uitdagingen die op ons pad komen.
- We zijn regionaal ingebed en stemmen regionaal af.
- We nemen als lokaal bestuur verschillende rollen op. We schakelen bewust tussen de rollen actor, regisseur, katalysator/motor en facilitator. We realiseren daarbij een aanbod waar nodig en brengen partners samen waar dat bijdraagt.
- We volgen ontwikkelingen in de samenleving op en passen ons aanbod aan op basis van de noden.

Ambities

- We organiseren onze dienstverlening zodat elke doelgroep op een kwalitatief aanbod kan rekenen.
- We zijn intern zo georganiseerd dat we ons aanbod efficiënt, effectief en dienstoverschrijdend kunnen vormgeven.

Deze missie en visie worden gedragen in en door de organisatie en het beleid.

5 waarden en 3 leidende principes hanteert de organisatie om deze missie te bereiken:

Waarden

Doortastend

- We durven nieuwe ideeën uitspreken en uitwerken.
- We durven het bestaande in vraag stellen.
- We zien opportuniteiten en gaan ermee aan de slag.

Open

- We kunnen de impact van onze openheid inschatten.
- We kunnen inschatten wat we hoe en met wie bespreken.
- We kunnen inschatten wanneer discretie vereist is.
- We zijn eerlijk ten opzichte van onszelf en de ander, zowel over wat goed loopt als over wat beter kan.
- De manier waarop we iets zeggen is even belangrijk als wat we te zeggen hebben.

Richting

- We stellen prioriteiten en onderbouwen deze.
- We realiseren wat we beslissen.
- We gaan ervoor en streven onze doelen na.
- Als noden veranderen, dan volgen onze doelen.
- We zetten richting uit en houden deze aan.

Samen

- We doen het samen met onze klanten (cocreatie), partners en de politiek.
- We starten vanuit het vertrouwen in onszelf en in elkaar.

Team

- We zijn eerst en bovenal 1 team.

Leidende principes

Klanten

- We nemen zelf initiatief om onze klanten te helpen.
- Elke vraag van de klant verdient een passend antwoord.

Medewerkers

- We betrekken elkaar bij onze werking en projecten met de intentie om samen tot een oplossing te komen.
- We spreken met elkaar en niet over elkaar.
- We praten met elkaar om elkaar te begrijpen, niet om gelijk te krijgen.
- We stellen ons consequent de vraag: zitten de juiste mensen rond de tafel?

Organisatie

- We organiseren ons zo dat we beroep kunnen doen op elkaars expertise.
- Het algemeen belang staat boven het individueel belang.
- We organiseren middelenbewust.

Het beleid onderschrijft deze missie, visie, ambities en leidende principes en draagt deze ook uit naar de organisatie.

3. Beleidsvoering

Het college van burgemeester en schepenen is de motor van het proces van beleidsvoering in de gemeente. Deze motorfunctie veronderstelt dat men de positie van de gemeenteraad respecteert en goede afspraken maakt met de top van het gemeentelijk personeel over de principes van beleidsvoorbereiding, beleidsbepaling, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie.

Het managementteam is verantwoordelijk voor de sturing van de organisatie door het continu ontwikkelen van managementmethodes in de organisatie.

Basisprincipes

Beleidsvoorbereiding

Het gemeentelijk beleid wordt voorbereid door de diensten en dit in samenspraak met de functioneel bevoegde schepenen. De strategische nota met de beleidsdoelstellingen voor het extern en intern te voeren gemeentebeleid in het kader van de BBC vormt daarbij de basis voor de jaarlijkse beleidsnota's. Het managementteam staat in voor de coördinatie en de communicatie tussen de ambtenaren en de beleidsorganen. Bij de voorbereiding van het beleid wordt van de ambtenaren verwacht dat zij ideeën aanbrengen, diverse mogelijkheden en alternatieven aanreiken en de haalbaarheid op financieel en organisatorisch vlak toetsen. Van de politici wordt verwacht dat zij de krijtlijnen uitzetten en die ook consequent hanteren, ideeën aanreiken en meedenken over de mogelijkheden en alternatieven.

Beleidsbepaling

De gemeenteraad, het college van burgemeester en schepenen en de burgemeester bepalen, elk overeenkomstig hun wettelijke bevoegdheden, het gemeentelijk beleid. De beslissingen worden door hen genomen.

Beleidsuitvoering

De diensten zijn verantwoordelijk voor een loyale, tijdige en correcte uitvoering van het beleid. Anderzijds verbinden de politici zich ook tot een duidelijk, tijdige en volledige formulering van de vraag/opdracht.

Beleidsevaluatie

Tweemaal per jaar evalueert het managementteam de in de strategische nota van het meerjarenplan opgenomen (prioritaire) beleidsdoelstellingen. Deze evaluatie wordt besproken met het college van burgemeester en schepenen. Op basis van deze evaluaties wordt het meerjarenplan aangepast en stellen we de jaarrekening op.

Het beleid en het managementteam dragen de gezamenlijke verantwoordelijkheid hiervoor en beschouwen zichzelf als evenwaardige partners. Ze respecteren elkaar in hun rol.

4. Algemene uitgangspunten

Het college van burgemeester en schepenen, de algemeen directeur, het vast bureau, het BCSD en het managementteam maken hiernavolgende afspraken over de onderlinge samenwerking tijdens de bestuursperiode 2025-2030.

Het beleid en het MAT zullen in hun samenwerking:

- respect opbrengen voor de voorrechten eigen aan gemeenteraadsleden;
- respect opbrengen voor de beslissingsbevoegdheid van de verkozen mandatarissen en voor de beleidsvoorbereidende en uitvoerende opdracht van alle medewerkers.

Bij alle beleidsinitiatieven vormen volgende beginselen de leidraad:

- realistische planning;
- efficiënte en resultaatgerichte uitvoering;
- hoge kwaliteitsstandaard voor de dienstverlening;
- klantgerichte aanpak;
- openbaarheid van bestuur;
- respect voor de wetgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur;
- modern personeelsmanagement;
- gezond financieel beleid.

5. Deontologie

Elke professionele groep maakt werk van een gedragscode voor het eigen functioneren, namelijk een deontologische code. Zo werd voor alle medewerkers en voor de gemeenteraadsleden een deontologische code uitgewerkt.²

Principes

- Politici en medewerkers laten in hun handelen steeds het algemeen belang boven het particulier belang primeren.
- Politici en medewerkers streven de ontwikkeling van een kwaliteitsvolle en klantgerichte organisatie na los van persoonlijk en individueel favoritisme.
- Politici en medewerkers werken samen op basis van vertrouwen. Zij brengen respect op voor elkaars standpunten en respecteren elkaars spreekrecht. Medewerkers kunnen een beroep doen op spreekplicht. De medewerkers respecteren het beslissingsrecht van de politici.
- Politici en medewerkers voeren een open en eerlijke communicatie.
- Politici en medewerkers respecteren de wettelijke principes en de lokale organisatieregels. Politici verrichten geen tussenkomsten die de goede werking van de overheidsadministratie in het gedrang brengen.
- Medewerkers hanteren een professionele en objectieve attitude ten aanzien van de politici van de diverse politieke partijen.
- Medewerkers vertalen op een loyale manier de beleidsbeslissingen van het bestuur naar de burger ook indien zij zelf een andere mening toegedaan zijn.
- Medewerkers respecteren de rol van de politici als vertegenwoordiger van de bevolking.
- Medewerkers treden correct, professioneel en klantvriendelijk op in hun dienstverlening naar de burger.

² Art. 39 DLB (voor GR), art. 74 j° 39 DLB (voor OR), art. 55 DLB (voor CBS), art. 83 j° 55 DLB (voor Vast Bureau), art. 112 DLB (voor BCSD), art. 193 DLB (voor personeel).

Concrete afspraken

- Medewerkers bezorgen de beleidsorganen tijdig en correct de informatie waarnaar ze gevraagd hebben en waken erover dat de dossiers alle vereiste documenten bevatten om een goed beeld van de situatie te krijgen. Medewerkers zorgen dat de dossiers tijdig aan het college en/of de gemeenteraad worden voorgelegd.
- De clusterhoofden zijn het eerste aanspreekpunt voor beleidsmatige zaken.
- De politici waken erover dat zij dit faciliteren: zij zorgen steeds voor een duidelijke, tijdige én volledig geformuleerde taakstelling.
- Als een beleidsbeslissing niet kan uitgevoerd worden, communiceren de clusterverantwoordelijken dit zo snel mogelijk aan het CBS/VB en geven hierbij de nodige duiding en motivering.
- Politici verwijzen de burgers met individuele dossiers door naar de bevoegde gemeentelijke diensten. De diensten behandelen alle informatie- en dienstverleningsaanvragen op dezelfde objectieve wijze zonder een onderscheid te maken via welke weg de vraag binnengekomen is in de organisatie.
- Reglementen worden door de medewerkers en de politici consequent nageleefd. Een reglement wordt niet in functie van een individuele vraag opzij geschoven zonder een expliciete motivatie door het bevoegde orgaan. Reglementen kunnen wel geëvalueerd en aangepast worden als blijkt dat er bij herhaling onduidelijkheden of ongewenste effecten optreden.
- Politici en medewerkers onthouden zich van elke bemiddeling in de normale dienstverlening. Zij wekken bij de burger niet de indruk dat slechts door hun tussenkomst een 'normale' dienstverlening tot stand kan komen (geen bespoedigingstussenkomsten, begunstigingstussenkomsten, schijndienstbetoon en belangenvermenging).
- Politici vragen niet aan medewerkers hun advies te herschrijven zodat het niet meer alle vereiste en objectieve informatie bevat. Indien wordt afgeweken van een advies, dan wordt dit voldoende gemotiveerd⁵ door diegene die ervan afwijkt.
- Politici respecteren de bevoegdheid van de algemeen directeur met betrekking tot operationele personeelszaken. Wanneer politici op dat vlak opmerkingen / vragen / problemen hebben, spreken zij de algemeen directeur aan. De algemeen directeur is op zijn beurt bevoegd om dit op te nemen met de bevoegde leidinggevendenden.
- Het schepencollege is een collegiaal orgaan. Om efficiënt te kunnen werken worden beleidsmatige vragen door de bevoegde schepenen gebundeld en wordt de onderlinge taakverdeling ten volle gerespecteerd

6. Beleidsvoering

Volgende afspraken worden gemaakt:

- Bij het begin van de bestuursperiode maken de beleidsverantwoordelijken een bestuursakkoord voor de volledige bestuursperiode en wordt een strategisch meerjarenplan op basis van dit akkoord uitgewerkt. Teneinde hun beleidsvoorbereidende werk te kunnen uitvoeren wordt het bestuursakkoord ook ter beschikking gesteld van het MAT opdat het helder is voor zowel beleid als administratie wat de doelstellingen zijn. Ter voorbereiding van het meerjarenplan, maakt het managementteam met de organisatie een omgevingsanalyse op, die als insteek kan dienen voor het meerjarenplan. Deze analyse wordt op een objectieve manier opgemaakt en is gebaseerd op (onder meer) cijfergegevens.
- Het meerjarenplan komt tot stand in nauwe samenwerking met het MAT en de bevoegde diensten.

- De leden van het MAT zorgen ervoor dat de omgevingsanalyse en het meerjarenplan gedragen wordt door de organisatie. De algemeen directeur zorgt voor een goede communicatie bij dit proces.
- Het college zal vermijden beslissingen te nemen zonder enige voorafgaande toetsing op de haalbaarheid door de dienst(en).
- Beleidsvoorstellen – in de vorm van agendapunten – worden digitaal voorbereid in het notuleringsprogramma. Betrokken actoren (andere diensten) wordt om advies gevraagd. De clusterhoofden zijn verantwoordelijk voor de punten van de eigen diensten en maken hierover afspraken met de dienst. De beleidsverantwoordelijken bereiden hun agendapunten voor de zitting voor. Papierloos vergaderen is hierbij ook het uitgangspunt. De beleidsverantwoordelijken kunnen steeds hun agendapunten bespreken met de betrokken diensten: zij nemen zelf de verantwoordelijkheid hiertoe de nodige afspraken te maken. Bij het begin van een nieuwe legislatuur delen zij mee aan de algemeen directeur welke deze afspraken zijn. In elk geval toetsen de medewerkers en de beleidsverantwoordelijken bij complexe dossiers af of er voorafgaand overleg nodig is of er een expert aanwezig dient te zijn op de vergadering van het beleidsorgaan.
- Elk beleidsvoorstel met organisatorische- en/of personeelsgevolgen wordt begeleid door een advies van het clusterhoofd dat, waar nodig, het advies van de algemeen directeur en/of het MAT heeft ingewonnen.

7. Organisatie en werking

College van burgemeester en schepenen en vast bureau

De bepalingen hieronder zijn tevens van toepassing op het vast bureau. Het ‘college van burgemeester en schepenen’ wordt dan telkens gelezen als ‘vast bureau’.

Het college van burgemeester en schepenen heeft een collegiale bevoegdheid.

Zonder hiervan afbreuk te doen kan het college een interne taakverdeling doorvoeren die erop gericht is om een efficiënte uitoefening mogelijk te maken van de talrijke bevoegdheden.

Deze taakverdeling wordt bij het begin van de bestuursperiode vastgelegd. Voor de grote projecten kan een politiek verantwoordelijk worden aangeduid of een werkgroep opgericht om op regelmatige basis de knelpunten te bespreken en te beslissen.

Deze taakverdeling houdt in:

- de voorbereiding en vooronderzoek van dossiers;
- de feitelijke controle;
- de opvolging van de zaken;
- de verdeling van de administratieve en representatieve taken.

De taakverdeling houdt evenwel geen overdracht in van de bevoegdheden die aan het college als orgaan zijn toegekend en verleent aan de betrokken schepenen ook geen enkele persoonlijke macht over de aangelegenheden die hem / haar werden toevertrouwd via die interne taakverdeling.

Omgekeerd wordt van de schepenen verwacht dat ze zich voldoende informeren over de taken van andere schepenen om met voldoende kennis collegiale beslissingen te kunnen nemen tijdens de schepencolleges.

8. Externe entiteiten

Een gemeentebestuur werkt samen met tal van externe entiteiten. Voor deze entiteiten is een politiek verantwoordelijke aangeduid. Een aangesteld lid van een overleg- of beslissingsstructuur, zoals bv. leden van algemene vergaderingen en van raden van bestuur, van een externe entiteit dient de belangen van de gemeente Deerlijk te bewaken. De vertegenwoordiger van de gemeente Deerlijk in de raad van bestuur of Algemene vergadering kan autonoom beslissen en draagt de bijhorende verantwoordelijkheid hiervoor. Respectievelijk kan het college van burgemeester en schepenen en gemeenteraad een advies formuleren voor haar vertegenwoordiger in de raad van bestuur of algemene vergadering.

De afstand tussen het moederbestuur en andere entiteiten kan erg verschillend zijn, met verder van de kern bijvoorbeeld entiteiten die besturen niet hebben opgericht maar waarvan ze wel de financiële sluitpost vormen, zoals de politiezone en de kerkfabriek.

Om doelgericht te werken is het wenselijk dat de entiteiten worden gerangschikt op hun beleidsmatige relevantie of financieel belang. Op basis hiervan kan het bestuur de wijze van opvolging bepalen en dit meegeven aan de aangestelde vertegenwoordiger.

De vertegenwoordiger kan steeds beroep doen op de gemeentediensten voor bijkomende informatie of adviezen.

9. Evaluatie en bijsturing

De afsprakennota wordt halverwege de legislatuur geëvalueerd. Daarnaast kan de nota ter evaluatie en bijsturing voorgelegd worden wanneer dit nodig blijkt, en dit op initiatief van elk van de betrokken partijen.