



# VISIETEKST FUSIE MERELBEKE-MELLE

Versie 8 december '23

# Inleiding

## Waarom deze tekst?

In de bestuurskrachtaanalyse (en bijhorend participatietraject) en het daarop volgende principiële besluit werd duidelijk beklemtoond dat er toegewerkt moest worden naar een sterke, gezamenlijke visie op de fusie en het nieuwe fusiebestuur. Dit document wil daar op drie manieren op ingaan:

- **Geruststellen en vertrouwen** geven over de belangrijkste **bezorgdheden** die naar boven kwamen in het hele traject.
- De **meerwaarde** van de fusie voldoende ‘tastbaar’ maken en vertalen naar de praktijk.
- Concreet **richting en antwoorden** geven over de belangrijkste vraagstukken in de aanloop naar de effectieve fusie en het eerste jaar na de fusie

Naast **visie & richtinggevende uitgangspunten** zijn dus ook enkele **belangrijkste operationele keuzes opgenomen** in dit document voor zover ze noodzakelijk zijn om de bovengestelde doelstellingen te bereiken. Naast visietekst is het dus ook een soort van ruwe balpentekening van **hoe het fusiebestuur er zal uit zien** en wordt er ingegaan hoe **de weg er naartoe** zal verlopen.

## Hoe is deze tekst tot stand gekomen?

Deze visietekst is het **resultaat van diverse besprekingen** binnen de stuur- en coördinatiegroep van de fusie, de managementteams, de opgestarte projecten en werkgroepen en overleg met de politiek fracties van de gemeenteraden. Het is de bedoeling om zo de ‘**grootst gemene deler**’ als basis voor een **breed draagvlak voor de fusie** te vinden tussen alle belanghebbenden.

## Voor wie is deze tekst?

De uiteindelijke doelgroep van dit document zal zeer breed zijn. In **eerste instantie** zijn dat natuurlijk onze **inwoners, verenigingen, ondernemingen...** die in de concrete uitrol op maat geïnformeerd zullen worden. Daarnaast zijn dus de **besturen, de organisatie en haar medewerkers** een belangrijke doelgroep, die in dit traject het **meest rechtstreeks betrokken** en getroffen zullen zijn. Ten slotte gaat ook het **bredere netwerk van de lokale besturen** geïnformeerd (vb. adviesraden, buurbesturen, intercommunales...) worden over dit traject en de klemtonen die erin gelegd worden.

## Melle en Merelbeke: Meer gemeen(te) dan je denkt

Een fusie tussen Melle en Merelbeke is op verschillende vlakken een **zeer logische keuze**. Zowel ruimtelijk, sociaal als demografisch hebben beide gemeenten **bijzonder veel gemeenschappelijk** en hebben ze een gelijkaardige 'identiteit'. Het zijn allebei woongemeenten met een jongere bevolking en hogere inkomens in de rand van Gent. Enerzijds is er een deel van de gemeenten dat sterk verstedelijkt is maar anderzijds zijn er nog veel open landelijke gebieden. Dat wil zeggen dat ze allebei met gelijkaardige uitdagingen geconfronteerd worden. Andere buurgemeenten zijn ofwel sterk verstedelijkt ofwel meer landelijk van karakter.

Zowel geografisch als historisch is de nieuwe fusiegemeente een logisch geheel. De **gezellige dorpskernen en de Schelde** vormen een 'groene' draad doorheen de gemeente. Een groot stuk van het grondgebied maakt bovendien deel uit van het **voormalige 'Land Van Rode'** dat ook nu nog op gezamenlijke visievorming rond de groene ruimte inzet.

Ook op het vlak van **bestuurlijke organisatie** is er heel veel gemeenschappelijk. Zo hebben beide besturen op vlak van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden een hele grote overlap (zie fusiefiche). Beide besturen hebben een **sterke traditie om constructief samen te werken** en dat maakt een eventuele fusie makkelijker om te realiseren.

Op vlak van **vrijtijdsbeleving** is het bovendien heel duidelijk dat de huidige **gemeentegrens geen barrière** vormt. Inwoners van Merelbeke maken gebruik van de (sport-)infrastructuur in Melle en omgekeerd tellen Cultuurhuis, zwembad, sportinfrastructuur in Merelbeke heel wat gebruikers uit Melle. Door het aanbod samen te voegen, kunnen de inwoners nog makkelijker beroep doen op een **breder dienstverleningsaanbod**.

## Samen de uitdagingen van de verstedelijking aanpakken en het landelijk karakter bewaken

De gemeenten willen nu de handen in elkaar slaan om de **steeds complexer wordende maatschappelijke uitdagingen** en de **hogere verwachtingen** van de inwoners en andere overheden nog beter in te lossen..

Zo willen ze samen een sterker beleid om grote, gemeenschappelijke uitdagingen aan te pakken. Vooral de **uitdagingen van de toenemende verstedelijking** en het **behoud van de groene, open ruimte** (in evenwicht met de landbouw) verbinden de twee besturen. Maar ook rond andere thema's zoals **mobiliteit**, met vlotte en veilige verbindingen voor alle weggebruikers, en het creëren van een **gezond ondernemersklimaat**, vinden beide besturen elkaar in een gezamenlijke ambitie.

# Melle en Merelbeke: naar een nieuwe gezamenlijke identiteit

Voor de fusiegemeente kiezen de lokale besturen van Merelbeke en Melle heel bewust voor **Merelbeke-Melle** als **nieuwe overkoepelende naam**. Die zorgt voor een nieuw begin van onze gedeelde identiteit. Zo kunnen de besturen als **evenwaardige partners** door het leven gaan.

Deze naam werd gekozen in overleg met de voltallige gemeenteraden na een open oproep bij de bevolking en een screening door een selectiecomité. Met deze naam maken we bewust de keuze om herkenbaar te zijn en te blijven voor onze inwoners. Melle en Merelbeke zijn twee sterke identiteiten en die willen we bewaren.

De huidige **postcodes blijven bestaan** en elke inwoner zal ook de naam van zijn of haar deelgemeente kunnen blijven gebruiken in de briefwisseling. De meeste straatnamen en postbussen worden ook behouden. Voor de meeste mensen zal er dus op korte termijn zeer weinig veranderen. Iedereen zal wel kunnen kiezen om de naam van de nieuwe fusiegemeente te gebruiken.

De nieuwe fusiegemeente zal erover waken om de eigenheid, historiek en identiteit van haar deekernen en -gemeenten te bewaken en aandacht te hebben voor de noden en inspraak van elk van die kernen.

De nieuwe fusiegemeente zal uiteindelijk uit 10 deekernen bestaan:

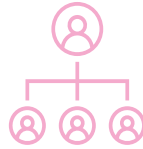
- Melle
- Merelbeke
- Gontrode
- Merelbeke-Flora
- Melle-Vogelhoek
- Schelderode
- Melsen
- Munte
- Lemberge
- Bottelare

Wanneer er **dubbele of gelijkaardige straatnamen** bestaan in beide gemeentes, zal een van beide wel van adres moeten **wijzigen** ten laatste tegen 1 januari 2025. Dit zal gebeuren op basis van **objectieve criteria** en de betrokken inwoners en bedrijven worden **maximaal ontzorgd** door verregaande automatische en/of kosteloze aanpassingen. Waar dit niet mogelijk is, voorziet het lokaal bestuur in **extra begeleiding en ondersteuning**. De **bewoners van straten** met een dubbele straatnaam worden **betrokken bij de keuze** van de nieuwe straatnaam.

## Hoe worden we beter van een fusie?



**Inwoners**  
Breed aanbod  
aan toegankelijke  
dienstverlening



**Medewerkers**  
Professionele en  
aantrekkelijke  
organisatie



**Bestuur**  
Krachtig beleid in  
de Gentse regio



**Financieel**  
Extra beleidsruimte en  
efficiëntiewinsten

## Inwoners: Breder aanbod aan toegankelijke dienstverlening

Een lokaal bestuur is de **meest nabije overheid** voor haar inwoners. Daarom is het van belang dat die altijd makkelijk en breed toegankelijk is en kwalitatieve dienstverlening **op maat van de inwoners** kan aanbieden. Dat wil zeggen dat er, naast een **performante digitale dienstverlening**, steeds een makkelijke, **rechtstreekse telefonische en fysieke bereikbaarheid** gegarandeerd zal worden.

- Door de dienstverlening van beide besturen samen te voegen, is onmiddellijk een **breder aanbod beschikbaar** aan dezelfde voorwaarden voor alle inwoners op het hele grondgebied.
- De **fysieke toegankelijkheid** van de administratieve dienstverlening (incl. huwelijken en andere vieringen) wordt gegarandeerd **minstens in de huidige gemeentehuizen**, of een alternatieve locatie binnen dezelfde deelkern. De inwoners kunnen onafhankelijk van hun woonplaats hun dienstverleningspunt kiezen.
  - Via **breed toegankelijke onthaalbalies** kan men elke dag zonder afspraak terecht voor informatie, ondersteuning in digitale dienstverleningsprocessen en eenvoudige producten van het lokaal bestuur.
  - De **loketwerkingen** (burgerzaken, omgeving, welzijn en externe zittingen) voor eenvoudige en de meest courante vragen en producten blijven op beide locaties **op afspraak fysiek bereikbaar**. Waar mogelijk wordt flexibel ingeboekt voor wie zonder afspraak langskomt.
  - De welzijnsdienstverlening wordt zo veel mogelijk ontsloten op dezelfde laagdrempelig toegankelijke dienstverleningslocaties. Voor de trajectbegeleiding achteraf wordt ingezet op centralisatie in functie van specialisatie en uniforme besluitvorming.
  - Voor de meest kwetsbare inwoners wordt verdere decentralisatie onderzocht (via extra zittingen of huisbezoeken).
- Het fusiebestuur is telefonisch bereikbaar via een **centraal telefoonnummer** dat vlot kan doorschakelen naar alle diensten maar ook de loket- en gespecialiseerde medewerkers blijven rechtstreeks bereikbaar.
- Via de website wordt een **centraal e-loket** aangeboden als toegangspoort voor alle digitale aanvragen, premies, meldingen, attesten,... We vertrekken vanuit een herkenbare en betrouwbare plek waarbij de verschillende digitale platformen worden samengebracht. De uitbouw van een 'mijn gemeente' app wordt verder onderzocht en uitgebouwd na de fusie.
- De openingsuren van de diensten en loketten worden **complementair** ingezet om zo meer flexibiliteit voor de inwoners te kunnen aanbieden.
- **Tarieven worden op elkaar afgestemd**: waar politiek mogelijk voor de fusie (indien breed draagvlak), waar onmogelijk **zo snel mogelijk** na de fusie.
- **Gespecialiseerde dienstverlening** (vb. dossierwerking in omgeving, welzijn, mobiliteit) wordt samen gebracht op één locatie om zo een **betere back-up en kwalitatieve opvolging** te kunnen garanderen.

## Bestuur: Krachtig beleid in de Gentse regio

In een samenleving die steeds complexer, ambigu en onzekerder is, wordt steeds vaker van lokale besturen gevraagd om een krachtig beleid te vertalen naar het lokale niveau. Daarom is het belangrijk te bouwen aan een **lokaal beleid met impact**. Dankzij een sterke **ambtelijke en politieke organisatie** is het bestuur in staat om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren.

- In de besluitvormingsorganen wordt gestreefd naar een **vertegenwoordiging** vanuit **de beide gemeentes**.
- Door te blijven inzetten op **adviesraden en bewonersplatformen** worden zo veel mogelijk inwoners betrokken in het beleid. Daarnaast wordt gezocht naar nieuwe **participatiestructuren en -methodieken** om samen met alle belanghebbenden te bouwen aan een aangename leefomgeving en dienstverlening op maat van de buurt.
- Via een **uitgewerkt vormingsaanbod en commissiewerkingen** krijgen alle bestuurders de nodige informatie om een kwalitatieve besluitvorming mogelijk te maken.
- Een deskundige ambtelijke organisatie zorgt ervoor dat de **dossiers kwalitatief** (empirisch) en **kwantitatief** (data-gedreven) goed **onderbouwd** zijn.
- Er wordt een kader uitgewerkt voor extra inhoudelijke en praktische ondersteuning voor de **mandatarissen** en politieke fracties.
- Er wordt gewerkt aan een **goede politiek-ambtelijke verhoudingen** die zo snel mogelijk geconcretiseerd wordt in een **afsprakennota**.
- Een groter bestuur heeft een **stevigere regionale onderhandelingspositie** om complexe projecten en uitdagingen in samenwerking met andere belanghebbenden en overheden te realiseren binnen de referentieregio.
- **Beleidsinitiatieven en -activiteiten beperken zich tot het grondgebied** van de fusiegemeente **en/of** worden in **samenwerking** met andere lokale besturen regionaal vorm gegeven en gedragen. Indien er regionale activiteiten zijn, worden deze aan de start van elke beleidsperiode en tussentijds financieel en inhoudelijk geëvalueerd.
- Dankzij een vernieuwde aandacht voor het kerntakendebat is het mogelijk de juiste strategische keuzes voor de toekomst te maken.
- Door vervolgens de **klemtoon** te leggen op deze **kerntaken** kan het bestuur ontzorgd worden door bepaalde taken over te laten aan het privaat initiatief, uit te besteden en/of te verzelfstandigen en kan het beleid **zich focussen en meer impact realiseren**. Ook deze **evaluatie** wordt aan de start van elke beleidsperiode en tussentijds financieel en inhoudelijk gemaakt.
- De lopende samenwerkingsverbanden worden stelselmatig geharmoniseerd waarbij de impact op de dienstverlening en de financiële impact zo veel mogelijk beperkt wordt.
- De **administratieve zetel** van het fusiebestuur komt in het **huidige gemeentehuis van Merelbeke**. De gemeenteraad/raad voor maatschappelijk welzijn en het schepencollege/vast bureau vergaderen op deze locatie. Andere politieke organen kunnen ook op andere dienstverleningslocaties vergaderen.

## Medewerkers: Professionele en aantrekkelijke organisatie

Bij aanvang heeft de fusie vooral impact op de interne werking en organisatie. Er wordt heel bewust gekozen om **samen te bouwen aan een nieuwe organisatie**. Hoewel de startpositie van beide organisaties niet gelijk is, wordt steeds gezocht naar oplossingen die de draagkracht en het draagvlak in beide organisaties respecteert. Daarbij wordt **verder gebouwd** op de **sterktes** die aanwezig zijn en anderzijds worden ook kansen gegrepen om structureel te verbeteren.

- De **belangrijkste arbeidsvoorwaarden** (zowel binnen de rechtspositieregeling als binnen het arbeidsreglement) van het personeel worden **zo snel mogelijk** op elkaar afgestemd (voor zover mogelijk zelfs al proactief). Het **dienstverband en salaris** wordt hierbij **gegarandeerd**.
- Er is **werkzekerheid voor alle huidige personeelsleden** in het kader van de fusie en waar nodig wordt **extra ondersteuning** ingezet om het fusietraject vlot te laten verlopen zonder de dagelijkse werking in het gedrang te brengen.
- Medewerkers hebben een **betere back-upregeling** zodat de continuïteit van de dienstverlening en de kennis minder kwetsbaar wordt.
- Door **meer mogelijkheden** te bieden aan medewerkers om zich te **specialiseren** kan dieper en grondiger werk geleverd worden om de complexere problemen aan te pakken. Daarnaast zijn er **meer mogelijkheden om te groeien** in de organisatie (zowel horizontaal als verticaal).
- Het nieuwe fusiebestuur wordt een **aantrekkelijke werkgever** met een goede balans tussen werk en privé.
- Er wordt gezocht naar de **juiste positie voor de juiste medewerker met minimaal volgende uitgangspunten**:
  - Dit zal op basis van **dialogo** met de betrokkenen gebeuren, indien noodzakelijk wordt **geobjectiveerd** wie over de beste competenties en talenten beschikt om een specifieke functie uit te oefenen.
  - Een **vertegenwoordiging** in het **leidinggevend kader** vanuit beide organisaties.
- Voor de interne werking wordt **per proces afgewogen** of een van beide besturen een voldoende stevige basis heeft om verder op te bouwen.
- Er komen van bij de start van het nieuwe fusiebestuur **gecentraliseerde staf- en ondersteunende diensten** (vb. communicatie, financiën, HR, IT...). Deze worden zo veel mogelijk gecentraliseerd in het huidige gemeentehuis van Merelbeke.
- De rol van deze staf- en ondersteunende diensten is **organisatie-breed en transversaal** op vlak van:
  - **Ondersteuning** rond specifieke processen
  - **Coördinatie** en organisatiebeheersing
  - **Communicatie** (intern en extern)
  - **Beleidsondersteuning** (adviseren en evalueren)
- **Vanaf het definitief besluit** worden eventuele opportuniteiten aangegrepen om samen te werken in de praktijk en **personeel uit te wisselen** via een beheersovereenkomst.



## Financieel: Extra beleidsruimte en efficiëntiewinsten

Om alle hierboven geformuleerde ambities waar te maken zijn, is een financieel gezond beleid cruciaal. In het nieuwe bestuur zijn er, dankzij **schaal- en efficiëntievoordelen en de schuldovername**, voldoende opportuniteiten voor een **schuldafbouw en een belastingverlaging naar het Vlaams gemiddelde met mogelijkheden voor verdere investeringen** op het volledige grondgebied.

- Het fusiebestuur biedt onmiddellijk kansen om op vlak van aankoopbeleid en de **beheersing** van de **exploitatie-uitgaven** onmiddellijke efficiëntie-winsten te boeken. Vanaf het definitief besluit wordt gestreefd om deze maximaal proactief te benaderen.
- **Belastingen, retributies en tarieven** worden, in het afstemmingsproces van de huidige regelingen, maximaal **gedragssturend** ingezet.
- Ook **premies, subsidies en toelagen** worden ofwel **gedragssturend** ofwel **sociaal corrigerend** ingezet.

# Hoe gaat de fusie verlopen?

## Leidende principes

Omdat een fusie een intens en potentieel gevoelig/gespannen veranderingstraject is, zijn enkele leidende principes in het traject als transparante 'spelregels' belangrijk.

### 1. Garantie dienstverlening & werking staat voorop

De dienstverlening naar de burger, de interne werking van de lokale besturen en de uitvoering van de lopende meerjarenplannen mogen niet in het gedrang komen door de fusie. In elke stap naar de concretisering staat deze premisse als eerste op de agenda. Logischerwijs geeft dit onmiddellijk al een zware impact op wat gerealiseerd kan en moet worden voor de effectieve fusie.

### 2. Vertrouwen & verantwoordelijkheid

Een verandering van dergelijke omvang kan enkel slagen indien het nodige vertrouwen gegeven wordt en verantwoordelijkheid opgenomen wordt door een heel brede groep van mensen. Er zal vertrouwen gegeven worden doorheen beide organisaties maar er wordt opgeroepen om dit op een verantwoordelijke en oplossingsgerichte manier op te nemen.

### 3. Gestaaag veranderen

De verandering in dergelijk fusietraject gaat snel. Daarom is respect voor het draagvlak en de draagkracht van de organisatie, de medewerkers en de politiek cruciaal. Bovendien is het ook belangrijk om de klemtonen van het nieuw bestuur, waarvan de politieke en ambtelijke leiding nog niet duidelijk is, nog te kunnen meenemen in het traject. Eerder dan radicale hervormingen wordt gestaag toegewerkt naar een nieuwe realiteit.

### 4. Transparantie & open dialoog

De complexiteit en brede verantwoordelijkheid van dergelijk proces kan enkel succesvol zijn, indien dit gepaard gaat met een grote transparantie en een open dialoog tussen alle betrokkenen.

### 5. Deskundig & professioneel

Er wordt bewust gekozen voor een deskundige en professionele aanpak als voorbode op de nieuwe organisatie.

### 6. Flexibel & positief

Want met een glimlach gaat alles beter en het zal nooit volledig lopen zoals we denken/hopen.

## Eén verhaal, vijf werksporen

Om de fusie te realiseren, wordt ingezet op 5 werksporen:



**Strategie**  
Duidelijke  
aansturing



**Resultaten**  
Afgebakende  
projecten



**Communicatie**  
Participatief &  
transparant



**Netwerk**  
Verbinding &  
betrokkenheid



**Onderzoek**  
Kwalitatief &  
objectief

In aanvang zijn deze werksporen vrij beperkt in bereik en omvang. Gedurende het proces worden deze vijf werksporen **stelselmatig verbreed** tot volwaardige programma's.

## Strategie

### Visietekst

Tussen het principiële en het definitieve besluit van de fusie, lag de focus op overleg over de **strategie & visie** op de fusie om de doelstellingen, die in de inleiding verduidelijkt werden, te realiseren.

Zowel de visie op de fusie als de strategische, tactische en operationele keuzes die in deze tekst vervat zitten, zullen de **komende maanden en jaren nog geconcretiseerd** worden. Deze visietekst is dus niet in beton gegoten maar dient eerder als **leidraad** doorheen het proces.

### Aansturing

De realisatie van de fusie leunt op een duidelijke ambtelijke en politieke aansturing die zowel de korte- als de lange termijn doelstellingen voor ogen houdt en op basis daarvan de noodzakelijke keuzes op de diverse niveaus maakt. Daarvoor worden volgende overlegstructuren gecreëerd:

Een **gezamenlijk managementteam**, dat het **plan van aanpak** (zie werkspoor resultaten) uitwerkt en opvolgt. Via werkgroepen, projecten en acties wordt vanuit deze groep de verbinding gemaakt naar alle **interne en externe betrokkenen**.

**Coördinatiegroep** (wekelijks), bestaande uit de algemeen directeurs, de financieel directeurs en de transitimanagers, staat in voor de **dagelijkse aansturing**. Daarnaast bewaakt de coördinatiegroep de **politiek-ambtelijke afstemming** en daarom sluiten de **burgemeesters** periodiek (3-wekelijks) aan op dit overleg.

In een gezamenlijk **fusiecollege** (6-wekelijks) wordt afgestemd om de **uniforme, operationele besluitvorming** vanuit de werkgroepen en projecten in beide gemeentes te realiseren. Dit vertaalt zich vervolgens in formele besluiten op niveau van het college van burgemeester en schepenen en/of vast bureau.

Een **stuurgroep** (minstens om de drie maanden) bestaande uit een **vertegenwoordiging uit alle politieke fracties** van de gemeenteraden, **bewaakt** of de werkzaamheden conform de **uitgangspunten van de visietekst** verlopen en wordt afgestemd in functie van een **uniforme en breed gedragen besluitvorming** op niveau van de raden.

Bij belangrijke mijlpalen worden **klankbordmomenten** georganiseerd voor **alle mandatarissen** van de lokale besturen. Op deze manier is iedereen goed **geïnformeerd** en is er **ruimte voor vragen** en/of debat.

## Resultaten

Om de nodige concrete resultaten te boeken, wordt **projectmatig** gewerkt. Deze projecten worden aan de hand van **projectfiches** vooraf goed afgebakend en met een **duidelijke opdracht & mandaat** aan een projectteam gegeven.

Door de doelstelling specifiek, meetbaar, aanvaardbaar, realistisch en tijdsgebonden te formuleren, is het voor alle betrokkenen mogelijk om de voortgang op te volgen via mijlpalen en periodieke statusupdates.

De **aansturing** van de projecten wordt zowel ambtelijk (projectleiders) als politiek (sponsors) in **duobaan** tussen beide besturen opgenomen. Een trekkende rol in deze transitiefase is evenwel **geen voorafname** op een positie in de toekomstige organisatie.

De geformuleerde acties en projecten worden **gegroepeerd** opgevolgd in 11 thematische **werkgroepen**:

- ⇒ Bestuur
- ⇒ Personeel
- ⇒ IT
- ⇒ Financiën
- ⇒ Facilitair beheer
- ⇒ Communicatie
- ⇒ Welzijn
- ⇒ Vrije tijd
- ⇒ Organisatiebeheersing
- ⇒ Dienstverlening
- ⇒ Grondgebied

Deze werkgroepen werken met een **duidelijke afbakening** van taken, projecten en opdrachten die uitgezet worden op een **tijdslijn** zodat deze de draagkracht en het draagvlak binnen beide organisaties respecteren.

## Communicatie

Een **heldere en transparante communicatie** met alle interne en externe belanghebbenden moet volgende doelstellingen realiseren:

- **Informereren & geruststellen** (via procescommunicatie)
- **Enthousiasmeren & verbinding** creëren (via storytelling)
- **Nieuwe, gezamenlijke identiteit** opbouwen

Hiervoor wordt tijdens het proces gewerkt met een **eigen visuele projectidentiteit** die uitgewerkt in (minstens) volgende kanalen:

- Fusiekrant
- Website (met veelgestelde vragen)
- Nieuwsbrief
- Infomomenten

Er worden **goede afspraken** gemaakt over de **redactie en periodiciteit** van deze kanalen zodat de lopende projecten en werkgroepen hierop kunnen inhaken.

## Participatie

Op **projectbasis** (vb. bestuurskrachtanalyse, nieuwe naam, straatnamen...) wordt steeds gezocht of een of andere vorm van participatie **noodzakelijk en wenselijk** is.

Daarnaast wordt de **dialogo** met de rechtstreeks betrokken partijen steeds actief opgezocht zowel **digitaal** als via **infoavonden** en/of andere fysieke contactmomenten met algemene info.

## Netwerk

Het netwerk van het nieuwe fusiebestuur wordt van onderuit **stelselmatig opgebouwd**:



Aan de basis van dit netwerk liggen alle **interne betrokkenen** (personeel, mandatarissen, vrijwilligers...) die stelselmatig als **eerste betrokken** worden en **geïnformeerd** worden van nieuwe evoluties minstens via volgende kanalen:

- Interne fusienieuwsbrief
- Personeelsinfomomenten
- Ontmoetingsmomenten
- Initiatieven om verbinding te maken

## Onderzoek

Sommige **uitdagingen** zijn dermate **complex** dat een oplossing tijdens het fusietraject zelf **niet realistisch** is. Ook sommige **lange termijn doelstellingen, kansen en bedreigingen** voor de dienstverlening van het lokaal bestuur zullen niet aan bod kunnen komen in het fusietraject.

Bovendien is het in een periode van 'lopende zaken' en vlak voor de verkiezingen **niet altijd wenselijk** om bepaalde beslissingen voor te leggen. Daarom zullen sommige zaken **'geparkeerd'** moeten worden.

Deze uitdagingen worden verder onderzocht om de **huidige situatie goed in kaart te brengen**, de mogelijke **scenario's uit te werken** en de **voor- en nadelen af te wegen**.

Een belangrijk document in dit werkspoor is de **omgevingsanalyse** in het kader van de opmaak van de nieuwe meerjarenplanning 2026-2031 die afgewerkt en gepresenteerd wordt tegen midden 2024.