

1. Cultuur: samen alles op talent!	7
2. Personeel, patrimonium & organisatie	32
3. Wonen	51

COLOFON

EEN UITGAVE VAN

Gilbert Van Baelen, gedeputeerde

COÖRDINATIE

Heleen Van Loon, Caroline Penders - kabinetsmedewerkers

Met dank aan de bevoegde directies

EINDREDACTIE

Gilbert Van Baelen

GRAFISCH ONTWERP, TYPOGRAFIE & COVERBEELD

Dion Boodts – Grafische producties,
Informatie & Onthaal, provincie Limburg

FOTOGRAFIE

Kristof Vrancken, Marco Mertens

DRUK

Drukkerij Paesen – Opglabbeek

PAPIER

Munken Lynx 80 gr/m² (binnenwerk), Arctic The Silk 250 gr/m² (kaft)

LETTERTYPES

Auto2 (*Underware*), Fresco (*Fred Smeijers*)

OPLAGE

1 400

D/2007/5857/92

	Voorwoord	5
1.	Cultuur: samen alles op talent!	7
	Waar staan we in 2007?	9
	Waar gaan we naartoe?	9
1.1.	Onze kernwoorden	10
1.2.	Fris, uniek & onderscheidend	11
	Bouwen aan de toekomst van het verleden	11
	Het Beeldenproject	11
	Zone Z	12
	Sagalassos	13
1.3.	Samen alles op talent!	15
	Krachten bundelen	15
	Over talent en stroom	16
1.4.	2008 Concreet	17
1.4.1.	Ondersteuning en begeleiding	17
	Structureel is de norm	17
	Begeleidingstrajecten	18
	Naar één interregionaal beleid	19
	Stimulering amateurkunsten	20
1.4.2.	Eigen & voorbeeldig	20
	Denkoefening in het Dommelhof	20
	Z33: een hub voor talent!	22
	Zebracinema krijgt een tweede streep	22
	Beeringen Mijn: wortels in de ondergrond	24
1.4.3.	Samen sterk!	25
	Platforms als motor van ontwikkeling	25
	Bibliotheken werken samen	28
	ErfgoedLimburg.be	29
	Masterplannen	29
	Regionale depotwerking	30
2.	Personeel, patrimonium & organisatie	32
2.1.	Personeel & Organisatie	32
2.1.1.	Personeelsbudget 2008	32
	Het aantal geraamde functies	32
	De verhouding statutair-contractueel-gesubsidieerd contractueel	33
	De verdeling over de niveaus	33
	De totaal geraamde weddekost	33
	Het woon-werkverkeer	36
2.1.2.	Personeelsbeleid	36
	Flexibel personeelsbeleid	36
	De personeelsformatie	37
	Gelijkstelling tussen statutair en contractueel personeel	38
	Een aangepast evaluatiesysteem	39
	Een nieuw ziekteverzuimbeleid	39
	Selectie van nieuw personeel	40
	Deeltijds werken	41
	Telewerken	41
	Competentiebeleid	41
2.1.3.	Organisatie en kwaliteitszorg	43

2.1.3.1.	Organisatie	43
2.1.3.2.	Kwaliteitszorg	44
2.2.	PLOT	46
	Bestuurschool	46
	Politieschool	47
	Brandweerschool, Ambulanciersschool en Oefenterrein	47
	www.plot.be	48
	Enkele cijfers	48
2.3.	Informatica	48
	Nieuw e-mailsysteem	49
	Nieuw virusscansysteem	49
	Onderzoek naar eventuele vervanging van besturingssysteem OFFICE 2000	49
2.4.	Patrimonium	49
2.4.1.	Zuinig omspringen met energie	49
2.4.2.	Realisatie van de nieuwbouw aan het provinciehuis	50
3.	Wonen	51
3.1.	Lokaal woonbeleid	51
3.2.	Bovenlokale samenwerking rond wonen	53
3.3.	Inzetten op nieuwe (boven)lokale projecten	53
3.4.	Ondersteuning startende sociale verhuurkantoren	54
3.5.	Premies voor woningaanpassing	54
3.6.	De provinciale samenwerking tussen de beleidsdomeinen wonen, welzijn, ruimtelijke ordening en duurzame ontwikkeling	55

Voorwoord

Samen alles op talent. In het cultuurbeleid zullen de volgende twee woorden centraal staan: samen en talent. We zetten in op nieuwe en bestaande projecten die samenwerken als uitgangspunt nemen om zo meerwaarde te creëren voor onze provincie. We grijpen niet terug naar traditionele items, maar gaan voor frisse, onderscheidende initiatieven die ons in een positieve spiraal brengen. Het meest in het oog springend zal het beeldproject zijn, maar ook de uitbreiding van het Gallo-Romeins Museum zal iets unieks creëren voor onze provincie.

We willen van Limburg een bruisende, creatieve omgeving maken. Talent is de toekomst. Talent wordt aangetrokken tot, en creëert mee een bruisend en creatief Limburg. Vandaar dat we beloftevolle makers een opstap willen bieden. We willen ruimte maken voor innovatieve, levensvatbare projecten. Initiatieven zoals de productieondersteuning van het platform Pop in Limburg, of de tentoonstelling Toegepast met het werk van pas afgestudeerde Limburgse ontwerpers in Z33, willen we inpassen in een structureel kansenbeleid. Voor deze en andere initiatieven willen we structureel meer mogelijk maken. We gaan talent voluit kansen geven.

In het verlengde van deze twee beleidsopties willen we nog meer onze tweedelijnsopdracht in functie van de culturele sector vervullen. We continueren ons meerwaardebeleid om de kwaliteit en complementariteit van het cultuuraanbod te versterken en stimuleren verder de professionalisering van de sector. Naast deze tweedelijnsopdracht zorgen we zelf voor dynamiek met onze eigen instellingen zoals Z33, Dommelhof, ... Deze hebben op vlak van samenwerken en/of kansen geven aan talent een voorbeeldrol.

De sterkte van een bestuur hangt nauw samen met de sterkte van het personeel. Het provinciedecreet en het ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling en de personeelsformatie, bieden de opportuniteit om in het personeelsbeleid een aantal modernisering door te

voeren. Hierdoor kunnen we soepel inspelen op de beleidsdoelstellingen van het bestuur met vakbekwaam, gemotiveerd, klantvriendelijk en correct personeel. Een aantal uitdagingen komen op ons af: meer flexibiliteit in de personeelsinzet, streven naar een maximale gelijkschakeling tussen statutair en contractueel personeel, mogelijkheid van telewerken, competentiebeleid, interne en externe kwaliteitszorg, up-to-date en gebruiksvriendelijk ICT pakket en zo efficiënt mogelijk gebruik van de bestaande computerinfrastructuur, ... We streven naar een positief, modern personeels- en organisatiebeleid om zowel de organisatie als de mensen optimaal te laten functioneren.

Het is belangrijk dat de provinciale gebouwen een voorbeeld zijn van duurzaam en energiezuinig bouwen. We maken een grondige evaluatie van het energieverbruik van het volledige patrimonium om na te gaan waar er mogelijkheden zijn voor isolatiewerken en installaties voor hernieuwbare energie. Daarnaast renderen dergelijke investeringen pas wanneer mensen op een verantwoorde manier met energie omgaan. We maken werk van een voortdurende bewustmaking, in de eerste plaats naar het provinciepersoneel toe.

Het woonbeleid heeft tot doel kwaliteitsvol wonen voor alle Limburgers te helpen verwezenlijken. In de eerste plaats richten we ons op de ondersteuning van lokale besturen bij het uitwerken van hun lokaal en bovenlokaal woonbeleid. Daarnaast zijn we mee trekker in de ontwikkeling van nieuwe (boven)lokale projecten ter ondersteuning van het lokale woonbeleid. In de toekomst gaan we meer samenwerken met de beleidsdomeinen welzijn en ruimtelijke ordening om een waaier aan woonvormen voor diverse doelgroepen op de woonmarkt te realiseren.

Noot: om mijn beleidsoptie 'kansen aan talent' extra kracht bij te zetten, heb ik het beeldmateriaal in deze beleidsverklaring laten maken door Kristof Vrancken. Kristof is een jonge beloftevolle fotograaf uit Heusden-Zolder. Direct na zijn studie fotografie aan de Media&Design Academie Genk ging hij aan de slag als freelance fotograaf. Hij werkte onder andere voor Jaga, Beek Design, Creneau International, Musica, ... en sinds twee jaar is hij projectfotograaf voor Z33.

Gilbert Van Baelen
gedeputeerde





1. Cultuur: samen alles op talent!

Waar staan we in 2007?

De culturele sector in Limburg is er de laatste jaren serieus op vooruit gegaan. Dit merken we onder andere omdat verschillende spelers zoals kunstencentra en festivals een structurele subsidiëring van de Vlaamse Gemeenschap kregen in kader van het kunsten-decreet. Enkele van de Limburgse cultuurcentra behoren tot de top. Door middel van subsidiëring en platformwerking draagt de provincie haar steentje bij in een sterker kwalitatief en complementair cultuuraanbod. Met de succesvolle introductie van het Provinciaal Bibliotheekstelsel zet de Limburgse bibliotheeksector ernstige stappen vooruit. De sector erfgoed heeft met ErfgoedLimburg.be en de methodiek van masterplannen pilootprojecten uit de grond gestampt, die model staan voor een integrale en geïntegreerde aanpak. De begeleiding en ondersteuning van de provinciale museumconsulent resulteert via overleg en projecten in een volwaardige regionale werking.

Deze culturele ontwikkeling wordt mede mogelijk gemaakt door de initiatieven en de inzet van organisaties en personen en door initiatieven en stimulansen van de verschillende overheidsniveaus: Europa, de Vlaamse Gemeenschap, de provincie en de lokale besturen.

Waar gaan we naartoe?

Cultuur is niet vrijblijvend. Met ons cultuurbeleid willen we duidelijke effecten nastreven. Cultuur mag niet op zichzelf gericht zijn, maar moet Limburg stimuleren. Cultuur zorgt voor een creatieve omgeving waarin het goed is om te leven, te werken, te ondernemen. In dit opzicht is cultuur een essentiële component van een hedendaagse samenleving. Een boeiend cultuurleven is cruciaal voor een maatschappij die voor haar ontwikkeling steeds meer is aangewezen op het menselijk kapitaal. Om te floreren heeft dit menselijk kapitaal een stimulerende en prikkelende omgeving nodig. Zonder een funda-

mentele culturele inbreng kan Limburg geen sterk merk zijn.

We geloven dat de sector klaar is voor een nieuwe sprong: meer samenwerken én voluit kansen geven aan talent.

1.1. **Onze kernwoorden**

Samen alles op talent! Deze slagzin vat verrassend goed samen waar we ons de volgende jaren op zullen richten. Twee woorden zijn cruciaal: samen en talent.

Talent is de toekomst. Talent wordt aangetrokken tot, en creëert een stimulerende omgeving. De creatieve sector biedt nu al enorme mogelijkheden voor de ontwikkeling van talent. De kennis, knowhow en netwerken die onze cultuurhuizen hebben, de technische en logistieke capaciteit, de ervaring van het omgaan met een publiek, het opzetten van producties, ... Laten we dit openstellen voor talent, voor mensen met ideeën, dromen, visies. Dit is onze eerste strategische doelstelling.

Meer samenwerking, de krachten bundelen. Onze tweede strategische doelstelling. We willen van Limburg een bruisende, prikkelende, creatieve omgeving maken. Dit kunnen en willen we niet alleen realiseren. Samen ben je altijd sterker dan alleen.

Met samen bedoelen we: alle culturele spelers in het veld. Met cultuurcentra. Met kunstencentra. Met bibliotheken. Met gemeentebesturen. Met kunstenaars. Met musea. Met media. Met verenigingen. Met culturele organisaties. Met producenten. Met ...

We willen in het verlengde van deze twee doelstellingen nog meer onze tweedelijnsopdracht ten behoeve van de sector vervullen. Hiermee zorgen we voor de nodige zuurstof waarmee de culturele spelers gestimuleerd worden om mee de samenleving te doen bruisen. Naast deze tweedelijnsopdracht nemen we ook zelf initiatieven of zorgen we zelf voor dynamiek. Zo hebben onze eigen instellingen op vlak van samenwerking en talentontwikkeling een voorbeeldrol. We sleutelen verder aan bestaande en nieuwe projecten die krachten bundelen als uitgangspunt nemen.

Tot slot gaan we inzetten op een aantal onderscheidende initiatieven. Vooruitstrevende artistieke projecten, uniek binnen en buiten de provincie. Projecten die Limburg op de culturele kaart zetten.

Samen met de culturele sector kunnen we bijdragen tot een boeiend, bruisend en sterk Limburg. We gaan in op vier onderscheidende projecten. Vervolgens staan we stil bij onze twee strategische doelstellingen: krachten bundelen en talent ontwikkelen. We gaan dieper in op wat we hiermee bedoelen en hoe we dit concreet gaan realiseren vanaf 2008.

1.2. Fris, uniek & onderscheidend

Een bruisende omgeving betekent dat er heel wat te beleven valt. Waardevolle evenementen die sporen nalaten. Frisse projecten, zowel duurzaam als onderscheidend. De komende tijd zetten we in op volgende vier projecten: het vernieuwde Gallo-Romeins Museum, het Beeldenproject, Zone Z en Sagalassos.

Bouwen aan de toekomst van het verleden

Begin 2009 gaat het vernieuwde Gallo-Romeins Museum open. De verbouwing is het bewijs dat kwaliteit en publieke belangstelling hand in hand gaan. Door de jarenlange succesvolle werking van het museum wordt een forse uitbreiding mogelijk. Na twee jaar bouwen aan de toekomst van het verleden kijken we uit naar het nieuwe museumgebouw dat niet alleen een aantal infrastructurele problemen oplost, maar ook een flinke herwaardering realiseert van een onaantrekkelijke stadswijk. Met een nieuw plein in het hart van de stad, de opening van de rondgang en de directe link met de archeologische site onder de OLV-basiliek geeft het museum impulsen voor de sociale, culturele en toeristische ontwikkeling van de stad en regio.

Niet alleen de architectuur maar ook de nieuwe presentatie van de vaste collectie van het museum staan voor de kernwoorden van Limburg: jong en onverwacht, puur en genot. Wil het museum zijn voortrekkersrol behouden, dan moet men inzetten op een aantal nieuwe museale ontwikkelingen. Sfeer, emotie en inleving zijn de kernbegrippen. Collectiestukken staan ten dienste van de verschillende cultuurhistorische verhalen die het museum wil brengen. Interactieve multimedia bewijzen hun meerwaarde. Het nieuwe museum zal de geschiedenis van de mens in onze regio op een verrassende en spectaculaire wijze presenteren, edutainment van formaat!

In een mum van tijd wil het vernieuwde Gallo-Romeins Museum op kruissnelheid werken, met jaarlijks minimaal één tijdelijke tentoonstelling en gemiddeld 100 000 tot 150 000 bezoekers per jaar. De uitgebreide publiekswerking, goede collectiewerking en de structurele uitbouw van netwerken zorgen ervoor dat het nieuwe museum meedraait aan de top van de archeologische musea in Europa.

Het Beeldenproject

Het Beeldenproject is een nieuw kunstproject voor de publieke ruimte in de provincie Limburg. Doel is de realisatie van een boeiende constellatie duurzame kunstwerken met een lokale verankering in de provincie. Het project speelt zich af op het snijvlak van kunst, architectuur en stedenbouw. Kunstencentrum Z33 functioneert als spil in de uit-

werking van het project waarvoor Vlaams minister van Cultuur Bert Anciaux 4 miljoen euro reserveert.

In 2007 wordt tijd uitgetrokken voor onderzoek. Gelijkaardige projecten wereldwijd worden geïnventariseerd en geëvalueerd: welke kunstprojecten in de openbare ruimte lukken, welke mislukken? Ook de slaagkans en inzetbaarheid van verschillende methoden en strategieën wordt onderzocht. Tijdens deze internationale onderzoeksfase presenteert Z33 een symposium en een publicatie over de huidige modellen en strategieën voor grootschalige kunstprojecten in de openbare ruimte.

Het onderzoek loopt onder begeleiding van projectcoördinator Jan Debbaut (voormalig directeur Van Abbemuseum, Eindhoven en voormalig directeur collecties Tate, Londen). In deze onderzoeksfase brengen Jan Debbaut en het team van Z33 eveneens het lokale potentieel in kaart. Zo wordt nagegaan welke fysiek-geografische en sociaal-politieke fenomenen in Limburg een interessante voedingsbodem bieden voor het ontwikkelen van artistieke projecten. In het voorjaar 2008 wordt het plan voor Limburg gepresenteerd. In 2009 worden de eerste creaties geproduceerd.

De informatie en kennis die het onderzoek oplevert, worden binnen Z33 grondig gedocumenteerd. Met deze expertise ambieert Z33 op termijn een kenniscentrum voor kunst in de openbare ruimte uit te bouwen. Dat centrum voert niet alleen het debat over kunst in de openbare ruimte, maar adviseert ook andere initiatieven en overheden hierover.

Zone Z

De begijnhofsite van Hasselt, samen met de provinciale bibliotheek, geldt als een 'stille ruimte in de stad'. De plek is van strategisch belang, maar er kan meer mee gedaan worden. Voor de werking vanuit het begijnhof zijn er heel wat infrastructurele problemen: beperkte zichtbaarheid, afgesloten van de stad, geen groeimogelijkheden, onaangepaste technische ruimtes, ...

We willen onderzoeken hoe we van de begijnhofsite en omgeving (Zone Z) dé plek maken voor cultuur in Limburg. Een baken voor de provincie in de stad. Een zone van inventiviteit, innovatie en creatie. De verschillende bureaus in Zone Z – Z33, Provinciale Bibliotheek Limburg, erfgoedplaats begijnhof, platformwerking, Jenevermuseum, Kolonel Dusartplein en andere – vormen, met respect voor ieders identiteit, samen een zone die een meerwaarde biedt.

Het onderzoek bouwt verder op een aantal bestaande studies en plannen: o.a. het masterplan van Jozef Legrand voor de site, het regiomarketingplan, de centralisering van de platformwerking in het begijnhof én de nieuwe beleidsoptie talentontwikkeling. Zone Z is een modelproject op middellange termijn dat een antwoord geeft op vele inhoudelijke en ruimtelijke vragen met tal van opportuniteiten en een duidelijke meer-

waarde (inhoudelijk en op vlak van profilering) voor het provinciebestuur en de entiteiten afzonderlijk.

Sagalassos

In 2011 plant het Gallo-Romeins Museum een tentoonstelling over de opgravingen in Sagalassos. Deze antieke site in het zuiden van Turkije wordt sinds 1990 opgegraven door een onderzoeksteam van de Katholieke Universiteit Leuven onder leiding van professor Marc Waelkens. Het is de grootste en belangrijkste opgraving in de streek rond de Middellandse Zee. Sagalassos was in de Romeinse tijd één van de belangrijkste economische steden van de regio. In de zevende eeuw, na verscheidene aardbevingen en invasies, kwam de stad ten val. De afgelegen locatie en een metersdikke erosielag beschermden Sagalassos door de eeuwen heen. Het resultaat doet niet onder voor de beroemde site Pompeï: meer dan 90 procent van het originele bouwmateriaal is bewaard.

Het Gallo-Romeins Museum heeft de opgravingen steeds op de voet gevolgd. Sinds 2005 geeft prof. Marc Waelkens jaarlijks een lezing waarin hij de resultaten van de afgelopen opgravingscampagne toelicht. Deze contacten leidden tot de idee om een grote overzichtstentoonstelling op te zetten over Sagalassos. Voor professor Waelkens is het museum een ideale partner gezien haar ijzersterke reputatie op het gebied van publiekswerking en de organisatie van succesvolle tijdelijke tentoonstellingen. Qua grootorde zal deze tentoonstelling vergelijkbaar zijn met 'Neanderthalers in Europa', goed voor 145 000 bezoekers en een break-even resultaat. Het Gallo-Romeins Museum is ervan overtuigd dat er nog meer potentieel zit in haar tentoonstellingsbeleid. Zo zijn er concrete mogelijkheden om de Turkse gemeenschap in Limburg en andere culturele organisaties bij het project te betrekken.

Deze initiatieven zijn voor de komende beleidsperiode de blikvangers, zonder afbreuk te doen aan de reguliere werking van het provinciaal cultuurbeleid. Ook deze reguliere werking krijgt een bijkomende focus: samen alles op talent!



1.3. Samen alles op talent!

De komende legislatuur stellen we het cultuurbeleid in het teken van twee nieuwe strategische doelstellingen: krachten bundelen en talent ontwikkelen.

Krachten bundelen

Limburg heeft geen grote steden zoals de andere provincies. Stedelijkheid is belangrijk voor cultuur, een culturele scène of netwerk. Sommigen stellen zelfs dat stedelijkheid, de concentratie van culturele spelers in een stad, een voorwaarde is voor een bruisend cultureel leven. Het cultuurbeleid in de jaren '70 werd gekenmerkt door een doorgedreven uitbouw van culturele infrastructuur. De aandacht ging naar bakstenen, gevolgd door een optimale spreiding van cultuur in plaats van concentratie.

Ondanks het zeer uitgebreide net van cultuurcentra zijn er in Limburg slechts een beperkt aantal culturele organisaties die op landelijk en/of regionaal niveau werken. Daarom voeren we als provincie inzake cultuur al enkele jaren een bewust meerwaardebeleid. Om de kwaliteit en complementariteit van het aanbod te versterken, stimuleert de provincie met haar subsidiebeleid die organisaties die bewust hoger mikken dan het doorsnee programma en vernieuwende of uitzonderlijke initiatieven organiseren, die minstens van regionaal belang zijn.

Een belangrijk beleidsinstrument naast subsidies is de platformwerking waarmee Limburgse cultuurorganisaties door samen te werken het globale cultuuraanbod verbeteren. Door deze samenwerking maken we van onze zwakte (geen grote steden, geen grote cultuurtempels) onze sterkte. De platformpartners brengen elk hun knowhow, netwerk, logistiek, personeel, publiek, enz. in.

We creëren een uniek samenwerkingsmodel, een synergie van krachten, in samenwerking met het Limburgse culturele veld. De platforms zijn hiervan een goed voorbeeld, maar ook de masterplannen voor cultureel erfgoed geven een stevige impuls aan gebiedsgerichte samenwerking. In de bibliotheeksector realiseren we met onder andere het Provinciaal Bibliotheekstelsel (PBS) concrete meerwaarde door de krachten efficiënt te bundelen.

Het efficiënt inzetten van mensen en middelen is een van de facetten van een duurzaam cultuurbeleid. Duurzaamheid is meer dan ecologie of het verkiezen van ecologisch minder belastende alternatieven. Een duurzaam cultuurbeleid is erop gericht de culturele en creatieve activiteit en zijn effecten mee in te zetten voor een meer globale en geïntegreerde ontwikkeling. Het versterkt mee de maatschappij en creëert kansen voor volgende generaties. Er bestaat ook culturele duurzaamheid, cultuur die sporen nalaat, cultuur met wortels. Wanneer men werkt met het materiaal dat 'in de grond' van

een samenleving aanwezig is, krijgt het een fundamentele en blijvende plaats. Pas dan blijft het plakken.

In de komende periode blijven we de verdere professionalisering van de sector stimuleren. Daarnaast beklemtonen we het belang van samenwerken en het voeren van een duurzaam beleid om zo samen meerwaarde te leveren. We bevinden ons op het juiste niveau om samen met lokale besturen en organisaties heel wat mogelijk te maken. Deze lijn willen we verder zetten in deze beleidsperiode. Door samen te werken en krachten te bundelen maken we van Limburg één grote cultuurstad.

Over talent en STROOM

In Vlaanderen en ook in Limburg is het menselijk kapitaal onze enige bron van rijkdom. Het is een taak van de culturele sector dit potentieel te stimuleren en te helpen ontwikkelen en vandaar dat we willen inzetten op talentontwikkeling. Mensen met ideeën, plannen, dromen moeten hun weg vinden naar ons. Wij moeten de middelen die we reeds inzetten (geld, mensen, logistiek) maximaal laten renderen voor de realisatie van innovatieve, levensvatbare projecten. Hierbij denken we aan kunstenaars, maar ook aan organisatoren, tentoonstellingsmakers, producenten, ondernemers in de creatieve industrie, architecten, softwareontwikkelaars, enz. We gaan talent kansen geven.

De aanwezigheid van cultuurorganisaties in Limburg, die in een kwalitatief cultuuraanbod voorzien, is essentieel voor de ontwikkeling van een cultureel klimaat, dat de voedingsbodem vormt voor de ontwikkeling van talent. Terwijl het cultuuraanbod zich in eerste instantie op de cultuurconsument richt, richt talentontwikkeling zich op de kunstenaar of de producent. Talent heeft een stimulerende omgeving nodig; talent produceert een stimulerende omgeving.

De culturele sector in Limburg beschikt over een schat aan ervaring, knowhow, logistiek, netwerken, professionals, ... Wat als we deze organisatie nu mee inzetten in het bieden van kansen aan talent, aan mensen met visie. En dit gestructureerd: van input tot output. Met ruimte om te vallen en weer op te staan. We creëren een systeem waarbinnen een idee, een concept kan doorgroeien tot realisatie. Een systeem of een doorstroming van idee naar uitvoering, van concept tot product.

Dit systeem en de dynamiek die we op gang brengen, hebben we STROOM genoemd.

Voor ons is STROOM een systeem dat op een structurele manier kansen biedt voor talent. Zowel de platformpartners, de eigen instellingen als de structureel gesubsidieerde organisaties worden betrokken bij de uitvoering van STROOM, met een groeiscenario naar andere organisaties op termijn. Zo ontstaat er een divers, breed en boeiend cultureel klimaat waarbinnen STROOM gedijt, een klimaat dat gedragen wordt door organisaties met een scherp profiel en positionering, open en gericht op samenwerking.

Om STROOM te realiseren is overleg met de culturele sector cruciaal. Reeds in het najaar van 2007 presenteren we de voorliggende plannen aan de platformpartners en de structureel gesubsidieerde organisaties in het kader van regiowerking. Hun ideeën en bedingen vormen een belangrijke eerste toetssteen. Ze staan met beide voeten in de dagdagelijkse praktijk en hebben een beter zicht op de haalbaarheid van een aantal zaken. Maar ook op andere kansen, opportuniteiten, enz. voor talent. Door samen na te denken over hoe we STROOM concreet gaan realiseren, komen we tot een sterk concept. Dit concept gaan we samen uitdragen en waarmaken.

1.4. 2008 Concreet

We voeren een meerwaardebeleid om de kwaliteit en complementariteit van het Limburgse cultuuraanbod te versterken. We stimuleren de verdere professionalisering van de sector en richten onze eigen werking zoveel mogelijk naar de actoren in het veld (tweedelijnswerk). Dit gebeurt onder andere door subsidiëring, platformwerking en de eigen instellingen. Deze beleidsinstrumenten willen we vanaf 2008 ook mee inzetten om samen met de culturele sector de twee nieuwe beleidsopties waar te maken. We bouwen dit geleidelijk aan uit: evolutie, geen revolutie.

Hoe we deze beleidsinstrumenten concreet gaan ombuigen richting krachten bundelen en kansen aan talent, wordt duidelijk in het volgende. In 2008 zijn er al een aantal veranderingen op til en staan er concrete initiatieven op de agenda. Achtereenvolgens bekijken we het subsidiebeleid, de eigen instellingen en bestaande en nieuwe projecten en/of beleidsinstrumenten die krachten bundelen en kansen aan talent als uitgangspunt nemen.

1.4.1. Ondersteuning en begeleiding

In het subsidiebeleid willen we meer gaan werken met structurele samenwerkingsovereenkomsten (over meerdere jaren). Een belangrijk criterium hierbij zal zijn hoe de aanvrager omgaat met samenwerken en talent. Daarnaast zetten we de eerste stappen naar de uitbouw van STROOM via begeleidingstrajecten, een globaler interregionaal beleid en een extra stimulans voor de amateurkunsten.

Structureel is de norm

In het subsidiebeleid wordt structureel subsidiëren de norm. De subsidieregelgeving (vb. regiowerking en klassieke muziek...) legt criteria op waaraan organisaties moeten voldoen om in aanmerking te komen. Met structureel gesubsidieerde organisaties wor-

den overeenkomsten over meerdere jaren aangegaan. Een belangrijk onderdeel hiervan is hoe de organisatie, naast het voorzien van een kwalitatief aanbod, met talentontwikkeling zal omgaan. Deze meerjarenplannen worden onderworpen aan een jaarlijkse evaluatie. Dit leidt tevens tot minder planlast.

Projectmatige aanpak wordt verwezen naar STROOM met aandacht voor talentontwikkeling en creatie of naar de regelgeving ten behoeve van bijzondere culturele initiatieven.

Ook in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt structureel subsidiëren de norm. Momenteel maken de meeste organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk gebruik van zowel structuursubsidies als projectsubsidies. We pleiten nu voor een vermindering van planlast door de heroriëntatie van projectsubsidies. Voortaan zullen socio-culturele organisaties op twee manieren erkend en gesubsidieerd worden.

De grotere, klassieke verenigingen worden structureel gesubsidieerd (inclusief de vroegere projectsubsidies) voor 4 jaren op basis van hun structuur en totale werking. Een groot gedeelte van het budget van de voormalige projectsubsidie zal daarom worden toegevoegd aan de structuursubsidies, zodat er zich voor deze verenigingen op financieel vlak geen grote verschuivingen voordoen. Kleine organisaties die momenteel niet in aanmerking komen voor een structuursubsidie en afhankelijk waren van het schrijven van goede projectdossiers, willen we inschakelen in het ruimer provinciaal beleid. Met deze verenigingen worden op langere termijn (4 jaren) afspraken gemaakt, die jaarlijks geëvalueerd worden. Deze samenwerkingsovereenkomst is vergelijkbaar met een structuursubsidie, waarbij de organisatie de zekerheid krijgt om gedurende 4 jaar, jaarlijks een subsidie te ontvangen. Dit leidt eveneens tot minder planlast voor de betrokken organisaties. Tevens willen we de allochtone verenigingen op dezelfde manier integreren in ons beleid. Zo kunnen de allochtone verenigingen ingeschakeld worden in het ruimer integratiebeleid.

In 2008 willen we samen met de Limburgse cultuursector deze oefening verder uitwerken en plannen, om ze vervolgens vanaf 2009 toe te passen.

Begeleidingstrajecten

Bij het maken van een landschapstekening of veldbeschrijving valt op dat er slechts een beperkt aantal culturele organisaties op regionaal en/of landelijk niveau werken. Limburg heeft een uitgebreid net van gemeenschaps- en cultuurcentra waarvan enkele zich op het vlak van de kunsten sterker profileren en positioneren. Daarnaast spelen in de regio projecten, festivals en evenementen een belangrijke rol. Dergelijke landschapstekening geeft ook aan dat bepaalde voorzieningen zoals grote instellingen, werkplaatsen, ... ontbreken.

De uitdaging is de culturele sector doorheen maatschappelijke en beleidsontwikkelingen te begeleiden.

De mogelijkheden om bepaalde culturele organisaties met een potentiële regionale of landelijke functie te versterken kunnen verder uitgebouwd worden. Dit kan door begeleidingstrajecten, overleg, samenwerking, vorming, studiedagen, workshops, ... Samen met het effect van andere provinciale beleidsinstrumenten en het beleid van andere overheden kan dit resulteren in een regio met een voldoende aantal culturele actoren die mee garant staan voor een duurzame culturele ontwikkeling op langere termijn.

Deze continue structuur van culturele organisaties met een sterk profiel, een goede positionering, open en gericht op samenwerking, trekt kunstenaars, artiesten, ontwerpers, ... uit deze en andere regio's organisch aan. De organisaties staan in voor een kwalitatief en/of gediversifieerd aanbod dat door de sector gevolgd wordt, zodat doorstroming van kunstenaars, artiesten, ontwerpers, initiatieven, enz. naar andere plekken, netwerken, ... mogelijk is.

Naar één interregionaal beleid

Interregionale samenwerking blijft in Europees perspectief, een belangrijk beleidsitem. De ervaring met samenwerking in de Euregio, interlimburgse samenwerking en samenwerking met de provincie Luik geeft aan dat er momenteel weinig doorstroming is van informatie en contacten tussen de grensregio's. Veel heeft te maken met een verschil in bedrijfscultuur, bevoegdheden van het bestuur en de bekendheid van het culturele veld langs beide zijden van de grenzen. Alleenstaande projecten genereren tot nu toe weinig effect. Anderzijds toont de huidige samenwerking aan dat dit een arbeidsintensief maar verrijkend proces is. We zijn ervan overtuigd dat het bestaande culturele aanbod en cultuurbeleving in de regio's elkaar kunnen aanvullen en/of versterken.

Om het volledige interregionale beleid aan te sturen, opteren we voor het samenvoegen van de bestaande kredieten tot één budget. Bijkomende financiering wordt gezocht via Europese subsidiemogelijkheden. Het budget wordt aangewend voor de realisatie van samenwerking tussen culturele organisaties en platforms, interregionale projecten, communicatie en bestuurlijke samenwerking.

Er zijn bilaterale werkgroepen actief om contacten tussen organisaties te realiseren en projecten uit te werken. Een euregionaal cultuurnetwerk en een bestuurlijk overleg cultuur is opgestart.

Een voorbeeld van zo een interregionaal project is Viva Veldeke. In het najaar van 2007 vindt het totaalproject rond het belang van de figuur Hendrik Van Veldeke plaats met een aantal tentoonstellingen, lezingen, theater, publicaties en performances, ... langs

beide zijden van de Maas. Daarnaast zijn er gesprekken gaande over interregionale samenwerking op vlak van dans en theater. Interregionale uitwisselingen, samenwerkingsverbanden en platforms creëren andere contexten waarin talentontwikkeling gestimuleerd wordt.

Stimulering amateurkunsten

Ons cultuurbeleid wil ten behoeve van de verschillende cultuurdisciplines in de amateurkunsten de klemtoon blijven leggen op het verhogen van kwaliteit en complementariteit in het huidige cultuuraanbod. We voeren een stimuleringsbeleid gericht op meerwaarde en passen dit toe op alle artistieke disciplines, waaronder ook de koren, de harmonies en fanfares en het amateurtoneel. Bedoeling is amateurverenigingen - die dit wensen - naar een hoger kwaliteitsniveau te begeleiden. Vanuit die optiek organiseren we, samen met de respectievelijke koepelorganisaties Koor & Stem Limburg, Vlamo Limburg en Open Doek Limburg, een provinciaal tornooi waarbij een onafhankelijke jury de uitvoering naar waarde schat. Voor de best geklasseerde uitvoerders is er een beperkte subsidie voorzien.

In samenspraak met de koepelorganisaties Vlamo Limburg en Koor & Stem Limburg wordt voorgesteld de preselectietornooien die deze zelf organiseren uit te breiden naar 2 categorieën. In categorie 1 ambitieert de Limburgse top in de amateurkunsten een plaats in de provinciale wedstrijd. In categorie 2 ligt de nadruk op kwaliteitsbevordering, op het voorbereiden en stimuleren van organisaties naar een eventuele deelname aan de provinciale wedstrijd. Op die manier blijft de beleidsaandacht zich richten op de toplaag van de amateursector. Anderzijds krijgen de koepelorganisaties, die een groot aantal organisaties vertegenwoordigen, meer ruimte om kwaliteitsstimulerend en talentontwikkellend te werken.

1.4.2. Eigen & voorbeeldig

De eigen instellingen ontwikkelen een eigen programma, hebben een tweedelijnsopdracht naar hun sector en worden mee ingeschakeld in STROOM. Op vlak van krachten bundelen en kansen aan talent vervullen ze een belangrijke voorbeeldrol naar de sector toe.

Denkoefening in het Dommelhof

Dommelhof bestaat 40 jaar. Bekijken we nu het verleden van het centrum, dan merken we een aantal golfbewegingen in succes en aandacht. Zo was Theater op de Markt bij zijn start pionier op het vlak van openluchttheater. In het najaar van 2007 vierden we 40 jaar Dommelhof, en starten we met een denkoefening. We gaan de uitdaging aan een

nieuwe inhoudelijke invulling te zoeken die aansluit bij de provinciale taak van het centrum.

Bij de zoektocht naar een nieuwe inhoudelijke invulling vertrekken we vanuit de intrinsieke sterktes van Dommelhof: enerzijds de infrastructuur (vernieuwde productieruimtes, verblijfsgebouw, sportinfrastructuur), anderzijds de knowhow en expertise van de ploeg inzake productieondersteuning met een sterke productiecel en de organisatie van openluchttheater.

Gelet deze sterktes, het culturele landschap in Limburg en daarbuiten, de nieuwe beleidsoptie kansen aan talent, zien we een toekomst in het Dommelhof als een productiecentrum. Een creatieplek voor jonge makers, een broedplek waar gecreëerd, ondersteund en getoond wordt.

Geen productiehuis, maar een centrum dat een volledige werking en omkadering rond producties opzet. Een plaats vanwaar werkingen uitgaan en waar werkingen samenkomen. Het eigenlijke productieproces is daar maar een onderdeel van. Het begint met toelevering. Structurele samenwerking moet worden opgezet met hogescholen, academies en universiteiten. Innovatie en creativiteit wordt gestimuleerd door de organisatie van workshops, masterclasses, showcases en beurzen. Begeleiding (inhoudelijk, zakelijk, technisch) door eigen knowhow maar ook door inbreng van de provinciale platforms en de respectievelijke partners alsook nazorg, promotie, distributie, enz. maken deel uit van de werking van het centrum.

Dit productiecentrum vormt het sluitstuk van de beleidsoptie talentontwikkeling en biedt de mogelijkheid om productioneel aan te sluiten bij de platformwerking (theater, muziek, dans, maar ook design en audiovisuele kunsten). Platforms vormen het eerste aanspreekpunt met de culturele sector, een concrete voedingsbodem en maken het mogelijk om in te haken op de netwerken binnen en buiten Limburg.

Samen met de denkoefening naar een nieuwe inhoudelijke invulling, gaan we met Theater op de Markt terug naar de kern. We schrijven hier een en-en verhaal. De organisatie van het jaarlijkse kernfestival is een beleidsopdracht voor het Dommelhof. Het overaanbod dat er nu is in de provincie, ten gevolge van de karavaanformule, willen we geleidelijk afbouwen.

Als expert op het veld zal Theater op de Markt ook opereren als adviesbureau. We gaan de knowhow (inhoudelijk, organisatorisch, technisch) ter beschikking stellen van lokale besturen en lokale actoren die openluchttheater brengen.

Dit is geen simpele opdracht die op korte termijn gerealiseerd moet zijn. Voor een stuk is dit van nul beginnen: nieuwe capaciteiten ontwikkelen, andere werkvormen hanteren, verleggen van de focus van product naar proces, ... Een moeilijke maar boeiende taak die het Dommelhof een inspirerend perspectief geeft voor de volgende decennia.

Z33: een hub voor talent!

Op enkele jaren tijd heeft het kunstencentrum Z33 zich sterk verankerd in het Limburgse cultuurveld. Het is de zichtbaarste speler in het veld van de actuele beeldende kunst en vormgeving. Z33 gaat met haar kunstenaars en vormgevers gedurende enkele jaren een nauwe band aan, om zo een (inter)nationale springplank te zijn.

In de komende jaren wil Z33 nog meer de hub worden voor creatief talent in de regio. Een hub is een belangrijke schakel in een netwerk, het stuurt binnengekomen data door naar alle poorten aangesloten op dat bepaalde netwerk. We focussen ons op talent binnen de hedendaagse beeldende kunsten, design en mediadisciplines. Hiermee bouwen we verder op de unieke positie en geschiedenis van onze provincie op het vlak van het aanbod hoger kunstonderwijs. Momenteel is Z33 al de belangrijkste zichtbare speler in de regio op dit domein en volgt het talent uit de regio in trajecten. Deze trajecten van talentontwikkeling en begeleiding gebeuren in functie van de programmering en de noden van Z33 zelf en niet vanuit de noodzaak van het talent zelf. Een geïntegreerd en transversaal beleid rond talent ontbreekt nog. Z33 kan als talentenclub functioneren door het talent te gidsen door het onderwijs en onderzoek. Z33 wil talent presenteren en helpen vermarkten. De interactie tussen de domeinen en op de verschillende niveaus (stedelijk, provinciaal, euregionaal, ...) is noodzakelijk. Dit wil zeggen dat samenwerkingen pas ontstaan door talentontwikkeling.

Limburgs talent moet de kans krijgen om internationaal toptalent in Z33 te ontmoeten. Het is hun venster op de wereld. Z33 zal ze promoten in de wereld. STROOM, Zone Z en het Beeldenproject zijn voor Z33 de ideale omgevingsfactoren om het talent door te laten stromen.

Zebracinema krijgt een tweede streep

Zebracinema is op 10 jaar tijd uitgegroeid tot een kwaliteitslabel voor film. Opgestart vanuit een puur filmculturele leegte – er is in Limburg vrijwel geen arthouse-filmaanbod – is er nu een herkenbaar filmcircuit met een duidelijk profiel en een ruim publiek. Op zes plaatsen kan de Limburger nu wekelijks een goede film meepikken, in een straal van 15 km van zijn of haar woning.

In de komende beleidsperiode wil Zebracinema zijn spreidingsopdracht blijven vervullen. De ‘betere’ film komt niet of slechts sporadisch aan bod in de commerciële bioscopen. Zebracinema wil in de toekomst een tweedelijnsopdracht vervullen in de sector. We onderzoeken de mogelijkheden tot platformwerking. De rol van een platform audiovisuele kunsten bestaat erin het film- en audiovisuele landschap in Limburg in kaart te brengen. Zo wordt de website verder uitgebouwd tot een Limburgs forum waar de filmliefhebber terecht kan voor allerlei informatie. Daarnaast kan Zebracinema een coördi-



nerende en bemiddelende rol spelen, bijvoorbeeld tussen de verschillende cultuurcentra wat betreft het filmaanbod. Dit kan op termijn leiden tot een toenemende verzelfstandiging van de partners waarbij de programmering meer afgestemd wordt op het profiel van de partners. Nieuwe inhoud waarop kan worden ingespeeld is: documentaire, videoclips, animatie en videokunsten,... Als platform kan Zebracinema nog meer uitgroeien tot een ontmoetingsplaats van verschillende actoren uit het Limburgse filmlandschap, om zo steun, ervaring en kennis uit te wisselen. Zebracinema is volop bezig met de creatie van nieuwe netwerken buiten Limburg die meer vernieuwing en diversiteit binnen het aanbod van de partners kunnen brengen. Tenslotte kan het platform ook het aanbod film-educatieve initiatieven dichter bij de Limburgse scholen en culturele centra brengen.

Beerigen Mijn: wortels in de ondergrond

In het kader van culturele duurzaamheid spreken we van cultuur met wortels. Wanneer men werkt met het materiaal dat 'in de grond' van een samenleving aanwezig is, zal het een fundamentele en blijvende plaats krijgen. Een mooi voorbeeld van gewortelde cultuur is het mijnverleden in onze provincie. De Cel Mijnerfgoed zal met het masterplan voor de Mijnstreek een richtinggevende handleiding aanreiken met lange termijnvisie voor de verdere ontwikkeling, ontsluiting en promotie van de Mijnstreek. Dit erfgoed is geen afgesloten geschiedenis; voor heel wat Limburgers blijft de mijn vandaag essentieel deel uitmaken van het leven. Dit impliceert dat de erfgoedvraag in deze niet toegespitst wordt op herbestemming maar op het 'verzoenen' van een actuele invulling met de oorspronkelijke functie. De eigenheid en authenticiteit van het origineel wordt hierbij gerespecteerd.

Het begrip 'immaterieel' erfgoed moet ruim omschreven worden: tradities, verhalen (troef van levende getuigen) maar ook de niet zichtbare ondergrondbeleving. De begeleiding van de opstart van dit masterplan, de opvolging, het aanleveren van documentatie en knowhow wordt in de komende legislatuur een belangrijke opdracht voor de Cel Mijnerfgoed.

Daarnaast focust de Cel Mijnerfgoed zich op de conceptuele ontwikkeling en de praktische realisatie van het Mijnmuseum op de site in Beerigen. Het Mijnmuseum wordt geen traditioneel museum, zoals er al dertien in een dozijn in een straal van anderhalf uur te vinden zijn. We werken door op het onderscheidend gegeven van de site Beerigen-mijn: het gebouwencomplex in zijn totaliteit, zowel qua schaal, complexiteit als volledigheid. We brengen geen technisch verhaal, maar het universele verhaal van mensen op zoek naar beter, wat ze ervoor over hebben en wat de gevolgen daarvan vandaag zijn – zowel maatschappelijk als persoonlijk. Een verhaal van toen, maar evenzeer een verhaal van nu.

1.4.3. **Samen sterk!**

Als intermediair niveau kunnen we samen met lokale besturen en organisaties heel wat mogelijk maken, zaken die individueel niet realiseerbaar zijn. In de komende beleidsperiode sleutelen we dan ook verder aan bestaande en nieuwe beleidsinstrumenten en projecten die krachten bundelen en samenwerken als uitgangspunt nemen.

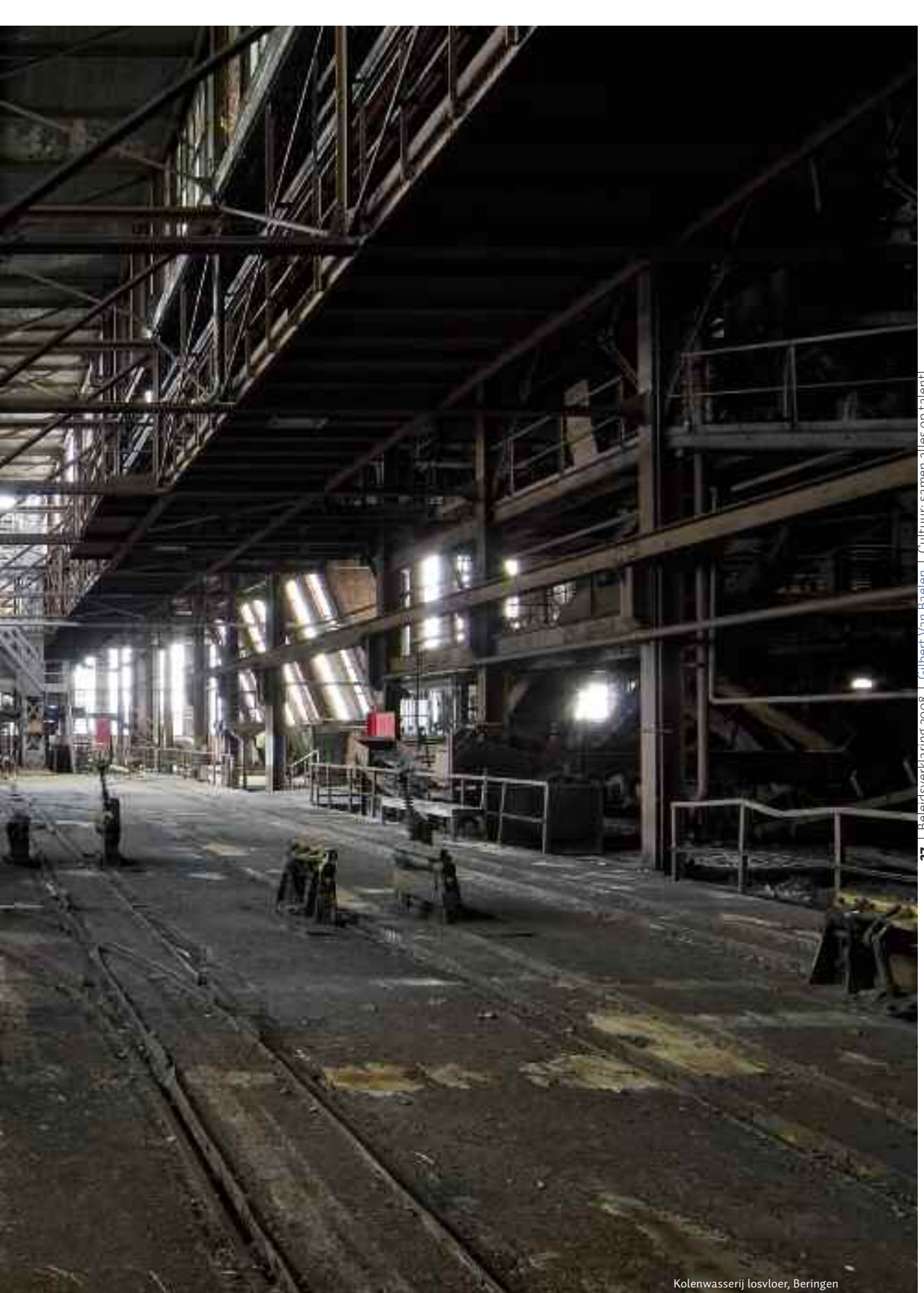
Platforms als motor van ontwikkeling

De platformwerking zoals ontwikkeld door de provincie Limburg is uniek voor Vlaanderen en geldt als een sterk voorbeeld van een cultureel samenwerkingsmodel. In kader van de nieuwe beleidsoptie talentontwikkeling en de uitvoering van STROOM is een belangrijke rol weggelegd voor de platforms. Vandaag zijn de platforms een vertegenwoordiger van de cultuurdisciplines in Limburg met een integraal beleid naar aanbod en productie. Ze gelden als een eerste aanspreekpunt met de culturele sector. In de komende beleidsperiode willen we de platformwerking heroriënteren als motor voor ontwikkeling, de motor voor STROOM. Er wordt nog meer ingezet op productie en productieondersteuning, projectontwikkeling, kansen aan beloftevol talent, innoverende initiatieven en ruimte voor experiment. Omgekeerd wordt het budget voor eigen programmering en spreiding afgebouwd tot een financieel plafond. Er wordt enkel nog zelf geprogrammeerd indien noodzakelijk (meerwaarde) en dit op basis van gerichte keuzes. Indien er geprogrammeerd wordt, wordt er gewerkt aan verankering of spin-offs van het (inter)nationaal aanbod, zodat er iets blijft 'plakken' in Limburg. Bijvoorbeeld het organiseren van workshops, masterclasses, clinics, gesprekken met kunstenaars, lezingen, ... en dit voor verschillende doelgroepen zoals professionelen, semi-professionelen, geïnteresseerden, scholen, ...

De geplande centralisatie van de platformwerking en vestiging op één locatie, het begijnhof in Hasselt, houdt een aantal belangrijke inhoudelijke (multidisciplinaire samenwerking, teamwerk) en organisatorische (gezamenlijke communicatiestrategie, logistiek en overhead) voordelen in. De platformwerking krijgt een duidelijk gezicht, haar werking en initiatieven inzake talentontwikkeling worden meer zichtbaar. Ondersteuning, begeleiding, coaching en dossierbegeleiding worden nog meer opgenomen door de platforms in het kader van STROOM.

Naast de motorfunctie, waarbij men vooral focust op scouting, begeleiding en omkadering van talent, dragen de platforms ook hun steentje bij in de ontwikkeling van een cultureel klimaat in Limburg als een plaats waar ook (inter)nationaal talent kansen krijgt. Samen met de platformpartners zet men in op een aantal positionerende initiatieven waardoor kunstenaars het interessant vinden om in Limburg te werken, samenwerkingsverbanden aan te gaan en werk te presenteren.





Concreet voor 2008 betekent dit in eerste instantie een jaar van reflectie. Toch staan er al een aantal initiatieven op het programma die perfect passen in de nieuwe beleidsoptie. Zo wordt er in 2008 naast de ondersteuning van een beperkt aantal pop&rock bands voor de eerste maal ook productieondersteuning toegewezen aan beloftevolle jazzmusici. Er wordt ook werk gemaakt van een jazzcontest en de uitbouw van een interactieve site die alle nieuws en info up-to-date van het jazzlandschap in Limburg bijhoudt. Forte organiseert begin 2008 audities voor klassieke muzikanten. Met de vijf laureaten wordt in het najaar een concertproductie georganiseerd. Dans in Limburg zet voornamelijk in op (co-)producties. En het platform vormgeving tot slot, volgt verder de weg van Toegepast en de congresdag 'Business as Unusual'.

Bibliotheken werken samen

We hebben een belangrijke taak in het voeren van een streekgericht bibliotheekbeleid. Het decreet lokaal cultuurbeleid dat deze opdracht vastlegt is recent gewijzigd. Vanaf nu bepaalt elke provincie autonoom de invulling van dit beleid, met speciale aandacht voor schaalvergroting van bibliotheekwerking. Het Provinciaal Steunpunt Limburgse Bibliotheken (PSLB) is verantwoordelijk voor het streekgericht bibliotheekbeleid in de provincie Limburg. Vanaf 2008 wil het steunpunt de werking verschuiven naar meer maatwerk en begeleiding van samenwerkingsverbanden tussen bibliotheken. Het Provinciaal Bibliotheeksysteem (PBS) is een voorbeeldproject van krachtenbundeling, aan schaalvergroting doen en een instrument ter vereenvoudiging van de werkprocessen van bibliotheken. Met meer dan de helft van de Limburgse bibliotheken aangesloten, is het PBS het paradepaardje van het streekgericht bibliotheekbeleid. In 2008 willen we het systeem verder verbeteren en uitbreiden, met andere bibliotheken en ook met nieuwe functionaliteiten. Zo evolueert het PBS van een louter informaticaondersteuning naar een inhoudelijke ondersteuning. Informatie wordt aan elkaar gerelateerd en op een gebruiksvriendelijke manier ontsloten. We zijn op weg naar PBS 3.0, met eindeloos veel mogelijkheden en voordelen. Daarnaast wil het steunpunt schaalvergroting en structurele samenwerking realiseren door in te zetten op een aantal piloot- en hefboomprojecten. Dit zijn testcases van samenwerkingen met één of meerdere bibliotheken of projecten die een hefboom zijn tot samenwerken. Zo wil het PSLB in 2008 de eerste projecten opstarten rond instrumenten in het kader van collectiemanagement in PBS, de eerste toepassingen van het vraaggestuurde bibliotheekmodel en het onderzoek naar mogelijke vereenvoudiging van werkingsproces indien RFID (technologie om van op afstand informatie op te slaan en te lezen via RFID tags) wordt gebruikt. Op basis van tussentijdse evaluaties en overleg in kader van elk project wordt nagegaan op welke vlakken structurele samenwerkingsverbanden tussen bibliotheken mogelijk en zinvol zijn.

ErfgoedLimburg.be

Samenwerken is meerwaarde creëren. Het project ErfgoedLimburg.be koppelt zoveel mogelijk digitale gegevensbanken over cultureel erfgoed in Limburg. Met digitale gegevensbanken bedoelen we de inventarissen van verschillende instellingen zoals musea, kerkfabrieken, heemkundige kringen, ... Alles brengen we samen in één centrale gegevensbank, de erfgoedbank. Op deze manier wordt alle mogelijke cultuurhistorische informatie uit Limburg samengebracht, op uniforme wijze verwerkt en toegankelijk gemaakt voor iedereen via het internet. Daarenboven worden in de erfgoedbank verbanden gelegd tussen verschillende informatie-items, waardoor er een samenhangend geheel van het erfgoedlandschap in beeld gebracht wordt.

Na twee jaar bouwen ontloopt ErfgoedLimburg.be zich als een waar succesverhaal. Er is grote interesse vanuit het erfgoedveld, zowel binnen als buiten Limburg. Zo zijn er partners van buiten Limburg die mee willen instappen. Daarnaast toont de erfgoedbank zijn nut als beleidsinstrument en dat reeds in de opbouwfase. De erfgoedbank stelt een aantal specifieke kwaliteitseisen die nu gelden als een soort van gids bij het verbeteren van de kwaliteit van de inventaris. Het project motiveert ook de verschillende collectiebeheerders in Limburg om een goede inventaris te onderhouden. Tenslotte worden lacunes en tekortkomingen in de bestaande erfgoeddocumentatie duidelijk. Zo is vastgesteld dat de inventarissen van de kerkfabrieken en heemkundige kringen een ernstige achterstand hebben. In het verlengde hiervan voorziet men vanuit het Provinciaal Centrum voor Cultureel Erfgoed (PCCF) vanaf 2008 een ondersteuning aan de beheerders van inventarissen (lokale actoren) bij de professionalisering van hun inventarisatie door promotie van de invoermodule ErfgoedLimburg.be, coördinatie met het bisdom en Monumentenwacht Limburg, vorming en informatie.

Masterplannen

Een ander goed voorbeeld van het stimuleren van samenwerking zijn de masterplannen en daaruit voortvloeiend de actieplannen voor cultureel erfgoed. Eerst denken, dan doen. Masterplannen vormen een strategisch kader voor een geïntegreerde en streekgerichte erfgoedwerking als kader voor beleid en actie. Er wordt niet langer vertrokken vanuit het individuele monument maar wel vanuit de samenhang. Een masterplan geeft met andere woorden een stevige impuls aan een gebiedsgerichte samenwerking.

Zo is reeds in 2002 een masterplan Haspengouw ontwikkeld. Centrale doelstelling van dit plan is het zeer rijkgeschakeerde cultuurlandschap concreet leesbaar maken aan de hand van een beeldend en samenhangend verhaal. Dit verhaal is via het actieplan 'De Romeinse Weg' vertaald in een concreet programma. Het erfgoed wordt hierbij benaderd vanuit een gezamenlijke historische en landschappelijke context en rekening hou-

dend met een eigentijds concept. Dat wil zeggen dat het erfgoed geïnterpreteerd wordt vanuit de hedendaagse denkkaders en dat het voor de toekomstige regionale ontwikkeling een specifieke meerwaarde heeft. Het gaat in feite om de toekomst van een verleden landschap.

Bij de realisatie van deze masterplannen en eventueel actieplannen neemt onze provincie telkens een verschillende rol op – afhankelijk van de gegeven situatie. Voor het actieplan ‘De Romeinse Weg’ wordt een projectcoördinator aangesteld die instaat voor planning, coördinatie en realisatie van het actieplan. Dit in samenwerking met de lokale besturen, Vlaamse overheid en andere relevante regionale organisaties. Deze coördinator begeleidt opstartende projecten, biedt ook logistieke ondersteuning, zorgt voor de overkoepelende communicatie en promotie en waakt over de toepassing, samenhang en achterliggende filosofie van het masterplan.

Tevens wordt een masterplan voor de regio Noord-Limburg afgeleverd. Dit masterplan is ontstaan in nauw overleg met de regionale partners en lokale besturen die dienen te zorgen voor de concrete uitvoering.

Daarnaast buigt de Cel Mijnerfgoed zich deze legislatuur nog over het levende erfgoed van de Mijnstreek. Bedoeling is dat het masterplan van de Mijnstreek afgeleverd wordt aan de erfgoedconvenant van de Mijnstreek die verder instaat voor de uitvoering.

Regionale depotwerking

Als provinciebestuur kunnen we ook initiatiefnemer zijn in het bundelen van krachten. Met een kleine extra inspanning kunnen we inzake een regionale depotwerking een zeer grote meerwaarde realiseren die op lange termijn alle (erfgoed)actoren ten goede komt.

Inzake depotwerking in Limburg zijn er een aantal structurele problemen maar ook een aantal belangrijke opportuniteiten. Bij de uitbreiding van het Gallo-Romeins Museum is er geen ruimte voorzien voor het museumdepot binnen het nieuwe museum. Dit wordt buiten de muren van het museum gerealiseerd. Een depotwerking is een vereiste voor een erkend en landelijk ingedeeld museum. Daarnaast moet er een opvangmogelijkheid voor meldingen van bodemvondsten voorzien worden. Het huidige depot en beheer van het provinciaal kunstbezit gebeurt niet optimaal. Een studie naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een regionale depotwerking in Limburg uit 2003, maakt duidelijk dat er voor verschillende erfgoedsoorten gemeenschappelijke problemen vast te stellen zijn rond beheer en behoud.

Daarnaast zijn er ook een aantal positieve berichten. Er zijn een aantal zeer professionele museumdepots in Limburg uitgebouwd, zoals het gezamenlijk depot van de Stedelijke musea van Hasselt, de thermocel in het Openluchtmuseum van Bokrijk en het depot van het Museum Vlaamse Minderbroeders te Sint-Truiden.

Een regionale depotwerking kan een antwoord bieden op de erfgoedproblematiek. Een ondersteunende werking in de zin van logistiek en adviesverlening aan erfgoedbezitters ter plaatse, alsook een sensibiliserende werking sluit aan bij de opdracht voor een streekgericht provinciaal erfgoedbeleid. Dit kunnen we realiseren door een netwerk uit te bouwen met de bestaande professionele depots en een actieve samenwerking met Monumentenwacht Limburg en de afdeling Monumenten en Landschappen van de Vlaamse Gemeenschap. Bovendien voorziet diezelfde Vlaamse Gemeenschap een nieuw Erfgoeddecreet dat in werking zou treden in 2008 met subsidiëring vanaf 2009. In de ontwerptekst van het nieuwe Erfgoeddecreet wordt onder meer aan de provincies een duidelijke rol toebedeeld op het vlak van regionale depotwerking. In het najaar van 2007 krijgen we meer zicht op het kostenplaatje van éénmalige investeringen, de jaarlijkse werkingskosten en de meerkost van een regionaal depot.

2. Personeel, patrimonium & organisatie

2.1. Personeel & Organisatie

Het menselijk potentieel is de kracht van deze organisatie. Hoe beter het menselijk potentieel ingezet en ontwikkeld wordt, des te beter maakt het provinciebestuur zijn doelstellingen en missies waar.

Het provinciedecreet bepaalt in artikel 112 dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor:

- de personeelsformatie
- de rechtspositieregeling van het personeel
- de toepassing van het mandaatstelsel.

Deze 'minimale voorwaarden' zijn de gemeenschappelijke regels waaraan de provincieraad bij het vaststellen van de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel gebonden is. Het is een raamkader dat geldt voor alle gemeenten en provincies in het Vlaamse Gewest, maar laat daarnaast ruimte voor plaatselijke keuzes en maatwerk op het vlak van personeelsbeleid.

Vooreerst geven we een overzicht van het personeelsbudget 2008. Daarna wordt ingegaan op een aantal aspecten van het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering over de minimale voorwaarden en de consequenties daarvan, en een laatste deel handelt over Organisatie en Kwaliteitszorg.

2.1.1. Personeelsbudget 2008

Het aantal geraamde functies

- In het personeelsbudget 2008 wordt de loonkost opgenomen van al de personeels-

leden die eind juni 2007 in dienst waren (of waarvan de datum van indiensttreding op dat ogenblik al gekend was) in statutair verband of met een arbeidsovereenkomst die verder loopt in 2008. In totaal gaat het om 1 187 functies. In het personeelsbudget 2007 waren dit 1189 functies. Uitgedrukt in voltijds equivalenten gaat het om 1034,87 functies.

- In de loop van 2007-2008(*) gingen/zullen 43 provinciepersoneelsleden met pensioen gaan. Ter vervanging van deze 43 personeelsleden werd de loonkost van 18 nieuwe functies/personeelsleden geraamd. De overige pensioneringen zullen niet vervangen worden. (*) Het gaat om pensioenaanvragen die op datum van de opmaak van het ontwerp van personeelsbudget (eind juni 2007) ingediend waren.
- Het personeelsbudget 2008 neemt, naast de 18 vervangingen voor pensioneringen, ook 40 nieuwe functies op. Het merendeel daarvan, met name 25 functies, kadert in de uitbreiding van het Onthaalbureau. Het betreft functies die volledig betaald worden door de Vlaamse Gemeenschap.

De verhouding statutair-contractueel-gesubsidieerd contractueel

Het aandeel van de statutaire functies bedraagt 44,99 %. In het personeelsbudget 2007 bedroeg dit 47,35%. Het aandeel van de contractuele functies bedraagt 35,97%; de gesubsidieerd contractuele functies maken 18,63 % van het totaal aantal functies uit.

De verdeling over de niveaus

niveau A: 21,15%

niveau B: 17,10 %

niveau C: 21,23%

niveau D: 23,50%

niveau E: 16,51%

(mandatarissen: 0,50 %)

De totaal geraamde weddekost

Het totaal voorgestelde personeelskrediet 2008 bedraagt 45 838 150 euro. Dit bedrag omvat de bruto-loonkost (weden, met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage en de diplomavergoeding), het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de patronale sociale zekerheidsbijdragen van de personeelsleden van het centraal bestuur en van de provinciale buitendiensten.

In vergelijking met het initiële budget 2007 is er een stijging met 1 386 100 euro. In vergelijking met het budget 2007 na eerste en tweede wijziging daalt het personeelsbudget 2008 met 120 550 euro.





Het woon-werkverkeer

In functie van de rekeningcijfers 2006 en na overleg met de Sectie Mobiliteit van de 3de Directie werden de kredieten voor 2008 behouden op het peil van 2007. In totaal gaat het om 96 000 euro, als volgt verdeeld:

- 15 000 euro als tussenkomst (75%) in de kostprijs van de abonnementen openbaar vervoer
- 21 000 euro als tussenkomst (75%) in de jaarabonnementen van de NMBS - via de woon-werk-conventie die met de NMBS werd afgesloten
- 60 000 euro fietsvergoeding.

2.1.2. Personeelsbeleid

De nieuw uit te tekenen personeelsformatie en rechtspositieregeling moeten maximaal de mogelijkheden benutten om de personeelskosten te beheersen zonder dat (de kwaliteit van) de dienstverlening daaronder lijdt. Immers, de personeelskosten vormen de grootste uitgavenpost in het budget en we moeten dan ook steeds rekening houden met de noodzakelijke beheersing van de personeelsuitgaven.

Instrumenten hiertoe kunnen zijn:

- een flexibel personeelsbeleid
- de personeelsformatie
- de gelijkstelling tussen statutair en contractueel personeel
- een aangepast evaluatiesysteem
- een aangepast ziekteverzuimbeleid
- soepele selectieprocedures
- een beleid rond deeltijds werken
- telewerken
- competentiebeleid

Flexibel personeelsbeleid

Verschillende maatregelen kunnen bijdragen tot meer flexibiliteit in de personeelsinzet:

- Vragen en aanbiedingen met betrekking tot de personeelsvoorziening moeten systematisch en volgens een vaste procedure tegenover elkaar afgewogen worden. Vervanging van personeelsleden die uit dienst gaan mag nooit een 'automatisme' worden, maar kan slechts gebeuren in functie van echte noden en behoeften. Belangrijk element is dat in de periode 2007-2012 niet minder dan 282 personeelsleden de pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar bereiken, wat neerkomt op 27% is van het totale personeelsbestand. Het stimuleren van een vervroegde uitstap kan op termijn een

belangrijk financieel voordeel opleveren, maar enkel op voorwaarde dat het gepaard gaat met een goed voorbereide reorganisatie van de diensten, waardoor niet alle functies opnieuw moeten ingevuld worden. Bij dergelijke operatie is het wel belangrijk dat de continuïteit gegarandeerd blijft door het tijdig vervangen van zogenaamde 'sleutelfiguren'.

- Volgens de nieuwe rechtspositieregeling kan de toegang tot functies worden opengetrokken. Daar waar er nu een strikt onderscheid is tussen aanwervingsgraden (die enkel via een aanwervingsprocedure kunnen ingevuld worden) en bevorderingsgraden (die enkel via bevordering van personeelsleden in dienst kunnen ingevuld worden), kan de provincieraad beslissen dat in de toekomst alle functies zullen openstaan voor aanwerving én voor bevordering.
- Vacante betrekkingen kunnen ook steeds via interne personeelsmobiliteit worden ingevuld. Het gaat dan om een vorm van mutatie van personeelsleden die reeds in dienst zijn en die, zonder te bevorderen, een andere functie gaan uitoefenen. Interne personeelsmobiliteit vraagt wel een cultuuromslag zowel bij personeel als bij leidinggevenden. Immers, mutatie baadt helaas nog te veel in een negatieve sfeer van sanctionering en leidinggevenden zijn niet geneigd hun betere medewerkers te laten vertrekken.

De nieuw uit te werken rechtspositieregeling moet via soepele procedures de interne personeelsmobiliteit promoten als een volwaardig instrument van personeelsselectie, naast aanwerving en bevordering.

De personeelsformatie

De grootste prioriteit op korte termijn is de vaststelling van een nieuwe personeelsformatie. Gedeeltelijke aanpassingen aan de personeelsformatie zullen niet meer mogelijk zijn. De formatie moet in haar geheel in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van het provinciedecreet en het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering.

Het decreet laat de mogelijkheid om (veel meer dan in het verleden) functies in contractueel verband op te nemen in de personeelsformatie. Het uitgangspunt van het decreet is dat personeelsleden in statutair verband worden aangesteld. Er zijn nochtans veel afwijkingen op dat principe mogelijk.

Contractuele tewerkstelling is mogelijk:

- om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften, voor in tijd beperkte acties en voor een buitengewone toename van werk
- om personeelsleden te vervangen die afwezig zijn of deeltijds werken

- om aanvullende of specifieke opdrachten te vervullen
- om te voorzien in personeelsbehoeften voor activiteiten die gesubsidieerd worden door een andere overheid
- om te voorzien in personeelsbehoeften voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers
- om te voorzien in uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen.

Daarnaast bestaat er een waaier van mogelijkheden om functies in te vullen: bij aanwerving, bij bevordering, via interne personeelsmobiliteit, via het mandaatstelsel, enz. Bij bevordering en bij interne personeelsmobiliteit is er daarenboven de keuze om de functie open te stellen voor vast personeel, voor contractueel personeel of tegelijk voor beide personeelscategorieën. Bij het opmaken van de personeelsformatie moet gedefinieerd worden welke functies vast zullen zijn en welke contractueel. Bij het uitschrijven van de rechtspositieregeling moet beslist worden op welke wijze functies te begeven zullen zijn.

Eens deze keuzes gemaakt zijn, is het essentieel dat ernaar gestreefd wordt de werkelijke personeelsbezetting zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de personeelsformatie. Op vlak van benoemingen betekent dit dat personeelsleden die contractueel of als gescro zijn aangesteld, maar taken uitvoeren waarvoor in de formatie een statutaire functie is opgenomen, perspectief moeten hebben op een examen voor een vaste benoeming. Hiervoor kan in de jaarlijkse personeelsbegrotingen een benoemingsbudget worden opgenomen. Binnen de perken van dat jaarlijks vast te stellen budget en rekening houdend met de beleidsprioriteiten wordt een benoemingsplan vastgesteld en uitgevoerd. Het is ook wenselijk dat in bepaalde gevallen personeelsleden die zijn aangeworven voor projectwerkingen, en daarom contractueel in dienst zijn, in dienst zouden blijven na afloop van het project. Op die manier kan hun kennis en ervaring inzake projectwerking behouden blijven voor het bestuur. Zo kan een pool van vast benoemde 'projectmedewerkers' ontstaan.

Een correcte invulling van de formatie is ook noodzakelijk in functie van het evaluatiesysteem. Het evaluatiesysteem moet voldoende waarborgen bevatten inzake degelijkheid en objectiviteit. Dat betekent onder meer dat het aantal te evalueren personeelsleden per evaluator beperkt wordt. Dit is uiteraard alleen mogelijk op voorwaarde dat de leidinggevende functies ook effectief in de overeenstemmende graden worden ingevuld.

Gelijkstelling tussen statutair en contractueel personeel

Een analyse van de personeelsbegrotingen van de voorbije jaren toont aan dat het aandeel van de statutaire functies stelselmatig daalt. Waar in 2003 nog 54,50 % van de func-

ties in statutair verband werd geraamd is dat voor het budget 2008 nog slecht 45,22 %. Belangrijk uitgangspunt in het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden, is het streven naar een maximale gelijkstelling tussen statutair en contractueel personeel.

Immers, door het steeds groeiend aantal contractuelen wordt het meer en meer belangrijk om de nog overblijvende verschilpunten tussen de beide personeelsstatuten zoveel als mogelijk weg te werken. De verschilpunten tussen beide statuten zijn in de loop der jaren al gedeeltelijk uitgevlakt. Recente sectorale akkoorden, en nu ook het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden, maken het mogelijk dat contractuele personeelsleden ook voor bevordering in aanmerking kunnen komen. Bevordering is dus niet alleen mogelijk naar hogere contractuele functies maar ook - als de provincieraad dat opneemt in de rechtspositieregeling - naar hogere statutaire functies.

De omstandigheden waarin contractueel personeel kan worden ingeschakeld zijn sterk uitgebreid. Contractuele personeelsleden worden principieel op gelijke voet behandeld in het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering. Uitzonderingen zijn er enkel waar het decreet dat zelf heeft bepaald.

Nadelen die verbonden blijven aan een contractuele tewerkstelling zijn in de eerste plaats de pensioenvaststelling en daarnaast, in mindere mate, de vastheid van tewerkstelling en de regelingen bij afwezigheid wegens ziekte. Er wordt dan ook onderzocht of, binnen het bestaande wettelijk kader, maatregelen kunnen uitgewerkt worden om deze nog resterende verschilpunten uit te vlakken; er kan hierbij onder meer gedacht worden aan een groepsverzekering, aan procedures die een zekere mate van ontslagbescherming bieden of aan een aanvullende ziekteverzekering.

Een aangepast evaluatiesysteem

De evaluatie van personeelsleden moet in de nieuwe rechtspositieregeling bijdragen tot een efficiënt personeelsbeleid. De functioneringsgesprekken, die reeds hun waarde hebben bewezen, blijven behouden maar moeten resulteren in duidelijker afspraken die ook consequent worden opgevolgd. Het resultaat van de evaluatie wordt gediversifieerd in meerdere categorieën waar ook effectieve gevolgen aan worden verbonden, gaande van extra verloning tot opgelegde herplaatsing en bij een manifest onvoldoende presteren tot het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, ook van statutair personeel.

Een nieuw ziekteverzuimbeleid

Naarmate ons personeelsbestand vergrijst, bestaat het risico dat onze ziektecijfers zullen stijgen. Het opzetten van een ziekteverzuimbeleid, anders dan het zuiver 'controle-

beleid' dat we nu hebben, wordt één van de belangrijke instrumenten van ons personeelsbeleid.

Cijfergegevens over ziekteverzuim zijn en blijven van essentieel belang om na te aan of er een absentieprobleem is, om evoluties over een bepaalde tijdspanne in kaart te brengen, om vergelijkingen te kunnen opstellen naargelang de personeelscategorieën, enz. Eén van de werkpunten van de personeelsdirectie zal er dan ook uit bestaan om deze cijfergegevens verder te optimaliseren en te verfijnen.

Naast het registreren en controleren, moeten we ook aandacht hebben voor positieve responsabilisering van leidinggevendenden, voor reïntegratie van personeelsleden en voor het zoeken naar aangepast werk als onderdeel van een globaal mutatiebeleid.

Het initiatief tot een medische controle ligt in de praktijk meestal bij de personeelsdirectie. Deze directie laat zich hierbij noodgedwongen leiden door een aantal 'objectieve' elementen zoals de frequentie van de afwezigheden: iemand die regelmatig ziek is, komt aldus ook regelmatig op de lijst van uit te voeren controles. Door het hanteren van wiskundige formules bij het bepalen van wie controle krijgt, wordt per definitie ook het zogenaamde witte verzuim gecontroleerd en kunnen het grijze of zwarte verzuim regelmatig door de mazen van het net glippen. Het voeren van een absentiebeleid mag daarom niet tot het monopolie van de personeelsfunctie behoren. Het voeren van verzuimgesprekken met personeelsleden voor wie uit de cijfergegevens blijkt dat hun afwezigheden het gemiddelde van de organisatie overstijgen, moet deel uitmaken van de opdrachten van elke leidinggevende. Door middel van deze gesprekken kan nagegaan worden of er andere dan medische factoren zijn die de afwezigheden veroorzaken. Hierbij kunnen dan gepaste maatregelen worden genomen.

Inzake reïntegratie van afwezige personeelsleden kan gewezen worden op zogenaamde terugkeergesprekken waarin het personeelslid op de hoogte wordt gebracht van gebeurtenissen, evoluties tijdens zijn of haar afwezigheid, waarin nagegaan wordt of de taakinfilling aangepast kan worden, enz. Een leidinggevende die actief betrokken is bij de afwezigheden van zijn personeelsleden, zal daardoor ook in staat zijn om, wanneer nodig, mee invulling te geven aan het controleluik van het verzuimbeleid.

Rekening houdend met de vergrijzing van ons personeelsbestand is het ten slotte ook aangewezen om pro-actief te werken op het vlak van aangepaste werk en dit binnen een globaal intern mutatiebeleid. Hierin speelt naast de arbeidsgeneesheer en de personeelsfunctie ook de geresponsabiliseerde leidinggevende een actieve rol.

Selectie van nieuw personeel

Als blijkt dat een aanwerving noodzakelijk is moet kort op de bal gespeeld worden. De nieuwe rechtspositieregeling moet de voorwaarden creëren om de tijd tussen de beslis-

sing om een functie open te verklaren en de eigenlijke aanstelling tot een minimum te beperken. Dit kan o.m. via moderne recruiteringskanalen, via de keuze van de juiste selectietechnieken per functie, via het aanleggen van wervingsreserves, via vrijstelling van bepaalde proeven voor kandidaten die reeds eerder in een vergelijkbare proef zijn geslaagd, enz.

Deeltijds werken

In het huidige administratief statuut zijn diverse mogelijkheden opgenomen om deeltijds te werken. Sommige van die verlofvormen zijn een recht voor het personeel, andere kunnen alleen toegekend worden als de dienstnoodwendigheden het toelaten. De verlofstelsels maken het mogelijk de werksituatie aan te passen aan privéomstandigheden en vormen zo voor een deel de aantrekkingskracht van een openbaar bestuur. De wijze waarop er echter van de waaier aan mogelijkheden gebruik wordt gemaakt is vaak een hinderpaal voor een degelijke werkplanning. Het is daarom aangewezen om binnen de wettelijke mogelijkheden een systeem uit te werken dat een betere planning mogelijk moet maken.

Telewerken

Telewerken kan worden gedefinieerd als het uitvoeren van de werkzaamheden op een andere locatie dan de normale werkplaats, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatietechnologie. Die andere locatie kan thuis zijn, dan spreekt men van thuiswerk, of kan een andere werkplek zijn, zoals een satellietkantoor van de werkgever.

Het telewerken is in de privésector geregeld bij CAO nr 85. Ook in openbare diensten zoals de Vlaamse Overheid wordt het telewerken de laatste jaren gepromoot. Voor het personeel van onze provincie bestaat op dit ogenblik echter nog geen uitgewerkte regeling. Nochtans heeft telewerken voordelen, zowel voor de werkgever als voor het personeelslid: een betere afstemming van werk en privéleven, een reductie van reistijden, minder stress en meer autonomie om het werk te regelen, waardoor efficiënter en meer resultaatgericht wordt gewerkt.

Het uitschrijven van een nieuwe rechtspositieregeling en het opstellen van een nieuwe personeelsformatie is een goed moment om na te gaan welke taken in aanmerking kunnen komen voor telewerk en daarvoor in een reglement duidelijke en concrete afspraken vast te stellen.

Competentiebeleid

In 2007 zijn we gestart met het project `leading@limburg`. Dit project heeft als uitgangspunt het concretiseren van het charter 'consistent leiderschap' dat medio 2006 gedefini-

eerd werd door de deputatie en het Forum van leidinggevende ambtenaren. In 2007 werd er een competentieprofiel gedefinieerd dat een beeld geeft van wat verwacht wordt van leidinggevendenden in het provinciebestuur. Dit competentieprofiel is in 2008 het startpunt van ontwikkelingstrajecten leidinggeven die maatgericht ontwikkeld worden voor elke directie. In 2008 krijgen alle leidinggevendenden via dit ontwikkeltraject de mogelijkheid om via vorming, coaching en opleiding hun leiderschapscompetenties te optimaliseren.

Leading@limburg is een volgende stap in het competentiegericht werken in het provinciebestuur. Ook in de reguliere loopbaanbegeleiding zoekt men verder hoe competenties meer en meer het centrale uitgangspunt kunnen vormen van het HRM-beleid. Het werken met competenties moet de rode draad worden in de andere activiteiten van het HRM zoals vorming, evaluatie en functioneringsgesprekken:

- Kritische keuze voor maatgerichte vorming trajecten en open aanbod: de afdeling Loopbaanbegeleiding en Vorming wil vooral die initiatieven stimuleren die inspelen op de noden en behoeften van de diensten, afdelingen of directies (maatgericht), en projecten die voldoen aan een algemeen nood in het provinciebestuur (open aanbod). In dit kader is het zicht hebben op de essentiële competenties bij personeelsleden belangrijk om de noodzaak en belangrijkheid van een vormingsvraag te kunnen inschatten.
- Rol van de loopbaanbegeleiding bij werving en selectie: de essentiële kerncompetenties zullen bepaald worden en deze zullen ook centraal staan in het begeleidingsproces van een nieuw personeelslid tijdens het stagejaar of de proefperiode.

In 2008 werken we verder aan de uitbouw van het competentiewoordenboek. Dit woordenboek bevat de gemeenschappelijk taal om te spreken over competenties. Per competentie zullen de gedragsindicatoren en ontwikkelingscomponenten gedefinieerd worden. Dit is een project dat breder gaat dan leading@limburg. Het vergt alertheid om te blijven zoeken naar nieuwe ingangspoorten, projecten en initiatieven waar het werken met competenties aan gekoppeld kan worden.

2.1.3. Organisatie en kwaliteitszorg

2.1.3.1. Organisatie

Managementteam

Het provinciedecreet voorziet de verplichte oprichting van een managementteam met verregaande taken:

- ondersteuning en coördinatie van de provinciale diensten bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het beleid
- bewaken van de eenheid in de werking en kwaliteit van de organisatie
- interne communicatie
- verplicht overlegorgaan bij de voorbereiding van de strategische documenten
- adviesverlening en overleg naar aanleiding van de ontwerpen van de griffier in verband met de afsprakennota tussen deputatie en organisatie, het intern controlesysteem, het budget, de formatie en de rechtspositieregeling.

Om die opdrachten tot een goed einde te kunnen brengen zullen we een managementteam oprichten, waarvan de leden over voldoende tijd kunnen beschikken in relatie met hun andere taken.

Vernieuwd organogram

Om het managementteam toe te laten hun taken op een kwaliteitsvolle manier uit te voeren, zal het organogram van de provinciale organisatie aangepast en gaandeweg ingevuld worden. Het organogram moet de organisatiestructuur weergeven en de gezagsverhoudingen aangeven.

De krachtlijnen van de aanpassing zijn:

- twee inhoudelijke beleidsdirecties, respectievelijk de beleidsdirectie Mens en anderzijds de beleidsdirectie Ruimte
- drie ondersteunende directies voor Financiën, Personeel en Facilitair Beheer
- twee stafdiensten, enerzijds voor studie- en projectwerking en anderzijds voor informatie en communicatie
- een griffie ter ondersteuning van de griffier

Afstemming van het organogram met de formatie

De personeelsformatie moet een opsomming bevatten van het aantal en de soorten functies in de provinciale organisatie (zie personeelsbeleid). Er wordt zo vlug mogelijk

gestreefd naar een formatie die duidelijkheid biedt aan ieder personeelslid over zijn of haar positie en die een rechtszekere basis biedt voor het dagelijks personeelsbeheer.

Verzelfstandiging

Het provinciedecreet voorziet de mogelijkheid tot interne of externe verzelfstandiging. Dergelijke verzelfstandiging kan de slagkracht van sommige provinciale instellingen in belangrijke mate verhogen. Daarom zal in de loop van de legislatuur onderzocht worden welke instellingen in aanmerking komen voor één of andere vorm van verzelfstandiging.

In 2008 zal alvast het provinciaal onderwijs omgevormd worden tot een intern verzelfstandigd agentschap of IVA.

Het spreekt voor zich dat, indien geopteerd wordt voor verzelfstandiging van bepaalde diensten, de centrale organisatie in meer of mindere mate ondersteunend en coördinerend zal zijn op het personele, financiële, organisatorische en facilitaire vlak. Tevens zal iedere beslissing m.b.t. verzelfstandiging een invloed hebben op het organogram en desgevallend op de formatie.

Afsprakennota

Het provinciedecreet voorziet een afsprakennota die afgesloten moet worden tussen de deputatie en organisatie over:

- de wijze waarop de administratie met de deputatie zal samenwerken om de beleidsdoelstellingen te realiseren
- de omgangsvormen tussen de deputatie en de organisatie
- de wijze waarop de administratie de haar gedelegeerde bevoegdheden zal uitoefenen

2.1.3.2. Kwaliteitszorg

Visie op kwaliteitszorg

Als bestuur willen we klantgericht en integer werken, binnen redelijke termijnen diensten leveren die gevraagd worden, transparant zijn in doen en laten en naar de Limburgse samenleving verantwoording afleggen over onze prestaties. Een efficiënte en doelmatige aanwending van de beschikbare middelen in functie van een optimale dienstverlening ligt daaraan ten grondslag. Deze aspecten vormen de externe kwaliteit van onze organisatie. Om deze externe kwaliteit te realiseren, worden er hoge eisen gesteld aan de interne kwaliteit van de organisatie. Kwaliteitszorg betekent dat er voortdurend gewerkt wordt aan deze externe én interne kwaliteit.

Via concrete jaaractieplannen willen we verder werken aan:

- De kwaliteit van de organisatie. Tegen 2012 wordt verwacht dat de provinciale orga-

- nisatie belangrijke stappen heeft gezet in zijn doorgroei als een eigentijdse en professionele dienstenorganisatie, met grote aandacht voor bestuurlijke vernieuwing.
- De kwaliteit van de arbeidstevredenheid. Kwaliteit is de zaak van iedereen in de organisatie. Ervoor zorgen dat we over goed gemotiveerde medewerkers beschikken, is de beste garantie voor een kwaliteitsvolle dienstverlening.
 - De kwaliteit van de dienstverlening. Verbeteren van processen, burgergerichte administratieve vereenvoudiging, e-government en klantentevredenheid zijn enkele topics waarrond continu zal gewerkt worden.

Strategische beleidsplanning & financiële planning

Strategische planning is een proactief beleidsinstrument en moet expliciet worden geformuleerd in een meerjarenplan, dat bestaat uit een strategische nota en een financiële nota. Op die manier zullen we in de toekomst werken met strategische doelstellingen en daarop geënte operationele doelstellingen met meetbare resultaatindicatoren. Deze kunnen dan verder vertaald worden in acties en dienen als vertrekbasis voor het financieel meerjarenplan en het daaruit afgeleide jaarlijkse budget, de jaarlijkse beleidsnota en uiteindelijk de beleidsevaluatie.

Om het werken met meerjarenplanning en doelstellingen en het opmaken van budgetten praktisch mogelijk te maken, is het nodig dat dit op een geautomatiseerde manier kan gebeuren. In de loop van 2007 hebben we het softwareprogramma Olympus aangeschaft. Deze software kan gebruikt worden voor het opmaken van het budget met een koppeling naar de beleidsnota en een opvolging van de strategische en operationele doelstellingen. Bovendien is de toepassing geïntegreerd met het boekhoudpakket Portunus, waardoor alle gegevens (doelstellingen, budgetgegevens én boekhoudgegevens) in éénzelfde omgeving komen te zitten.

Intern controlesysteem

Het provinciedecreet legt op dat iedere provincie een intern controlesysteem ontwikkelt. Interne controle is essentieel in het kader van deugdelijk bestuur.

Interne controle is erop gericht een redelijke zekerheid te bieden over:

- het bereiken van de doelstellingen
- het naleven van wetgeving en procedures
- de beschikbaarheid van betrouwbare financiële en beheersinformatie
- het efficiënt en economisch gebruik van middelen
- de bescherming van activa
- het voorkomen van fraude

In samenwerking met de andere Vlaamse provincies wordt een project opgestart dat

moet leiden tot een werkbaar, hanteerbaar en uitbreidbaar intern controlesysteem dat aangepast is aan de concrete situatie in ons bestuur.

Brede betrokkenheid voor kwaliteitszorg

Omdat kwaliteit een zaak van iedereen is, werken we verder aan het sensibiliseren van alle medewerkers in de zoektocht naar en uitwerking van verbeterprojecten. Een klankbordgroep met vertegenwoordigers uit het personeel is hierbij het centrale orgaan en fungeert als denktank voor alle aspecten van kwaliteitszorg. Via de klankbordgroep worden continu, maar gedoseerd, nieuwe verbeterprojecten in de organisatie opgestart. Bovendien waakt de klankbordgroep over de afwerking van de verschillende projecten, zodat resultaatgericht gewerkt wordt.

2.2. PLOT

Het PLOT (Provincie Limburg Opleiding en Training) leidt ambtenaren van onze provincie, steden en gemeenten, OCMW, politie- en brandweerpersoneel en ambulanciers op en beschikt over een up-to-date-oefenterrein voor brandweeropleidingen. Hiermee vervullen we één van onze kerntaken: de ondersteuning van de lokale besturen.

Bestuurschool

De Provinciale Bestuurschool wil het kenniscentrum worden van de lokale besturen in Limburg. De slagkracht van de lokale besturen hangt af van de competenties van het beleid, van de leidinggevendenden en van de ambtenaren.

Enkele recente en toekomstige ontwikkelingen zijn:

- De doelgroepen breiden uit: personeel uit de sector kinderopvang, toerisme en reisbegeleiding, bos-, groen- en natuurspecialisten en tal van andere belangstellenden zoeken in het PLOT hun gading.
- Lokale besturen bewegen zich in een wereld waar ze nieuwe wetgeving en actuele trends nauwgezet dienen op te volgen en toe te passen om de burger-cliënt op de meest optimale manier van dienst te zijn. Inspelen op actuele en nieuwe ontwikkelingen in wetgeving, management en omgevingsfactoren is een noodzaak.
- Het vormingsbeleid zal drastisch wijzigen door de nieuwe rechtspositieregeling. We krijgen nu meer vraag naar gerichte vorming, soms individueel bekeken. Vorming op maat en het aantal inserviceopleidingen nemen toe.
- Lokale besturen wensen een consolidatie van het huidige aanbod, meer aandacht voor implementatie en nazorg. De Provinciale Bestuurschool moet zich heroriënteren.

- ren naar permanente kwaliteitszorg in de voor- en natrajecten en uiteraard in elke opleiding zelf.
- Er is een stijgende vraag naar een regionale spreiding van het aanbod en het kostendelend opleiden volgen, zodat mobiliteit en financiële inspanningen beheersbaar blijven voor onze klanten.

Politieschool

Op dezelfde wijze als de Provinciale Bestuurschool moet het PLOT het kenniscentrum worden van het veiligheidspersoneel in onze provincie: politie, brandweer en ambulanciers-hulpverleners.

De opleiding en bijscholing van de specialisten geweldbeheersing is een taak van de politieschool. Het permanent trainen van het werkveld is in de eerste plaats een taak van de zones en de federale diensten. Het PLOT streeft er naar om uniforme trainingspakketten aan te bieden aan de geïntegreerde politie in Limburg. Op die manier moeten de korpsen niet meer zelf investeren in het zoeken naar trainingsfaciliteiten en accommodaties, alsook in het uitwerken en het geven van trainingen. Limburg kan op die manier de wegvoorbereider zijn voor de overige provincies.

We onderzoeken dus best de mogelijkheden voor een bijkomende en kwaliteitsvolle oefenaccommodatie die tegemoet komt aan de noden van het werkveld. Een bijkomend voordeel is dat, door het centraliseren van deze activiteiten, er ook professioneler kan gewerkt worden (verdere uitbouw didactisch materiaal, met o.m. vaste voertuigen, alsook het aantrekken van enkele vaste praktijkmonitoren).

Brandweerschool, Ambulanciersschool en Oefenterrein

Limburg telt dertien brandweerkorpsen. Om ook een continuïteit in onze hogere opleidingen (vanaf het niveau adjudant) te garanderen, heeft het PLOT een langdurig samenwerkingsverband afgesloten met de brandweerschool van Antwerpen (PIBA) om samen deze opleidingen in te richten. In 2007 werden twee nieuwe voorposten van de brandweer goedgekeurd, met name in Voeren en in Neerpelt (Lillerheide).

Het PLOT beschikt over een multifunctioneel oefenterrein voor brandweeropleidingen. Onze brandweerschool met het oefenterrein draait op maximale capaciteit. De Limburgse brandweerkorpsen, maar ook de industrie (bedrijfsbrandweerploegen), scholen, zieken- en rusthuizen, leger en NATO weten het oefenterrein naar waarde te schatten.

Jaarlijks schoolt het PLOT 647 ambulanciers bij via de zogenaamde “permanente recyclage”. Naar verwachting zal Binnenlandse Zaken in 2008 een omzendbrief verspreiden waarin gevraagd wordt om voor het programma van de permanente recyclage uniform te gaan werken voor Vlaanderen en Wallonië, met name 18 verplichte uren per jaar,

zodat alle cursisten na vijf jaar de volledige basiscursus herhaald (of gerecycleerd) hebben. Het PLOT werkt nu reeds volgens dit stramien, zodat eventuele overgangsmatregelen snel getroffen kunnen worden.

www.plot.be

In oktober 2007 is de nieuwe interactieve website online gegaan waardoor (toekomstige) cursisten, docenten en andere surfers niet alleen kennis kunnen maken met het omvangrijke cursusaanbod, maar ook online kunnen inschrijven. We willen daarnaast in een vervolgtraject ook werk maken van een moderne cursus- en cursistenadministratie.

Enkele cijfers

Het PLOT wil rekening houdende met de eigen inkomsten en de subsidies door derden een zelfbedruipende werking aanhouden, exclusief de centrale personeelsuitgaven. De opleidingen worden ook in de komende legislatuur kostendekkend aangeboden.

Gewone dienst

- In het budget 2007 bedraagt het verschil tussen inkomsten en uitgaven 61 592 euro.
- Voor 2008 ramen we het verschil tussen inkomsten en uitgaven op 26 095 euro.

Buitengewone dienst (investeringen)

- In 2007 werden voor 202 000 euro investeringen ingeschreven in het budget.
- Voor 2008 stellen we een bedrag voor van 461 500 euro.

2.3. Informatica

De sterkte van een bestuur wordt niet alleen uitgemaakt door de sterkte van het personeel. Informaticatechnologie is één van de onmisbare hulpmiddelen die we gebruiken om onze administratie goed op orde te houden en de kwaliteit van dienstverlening naar de burger toe telkens te verbeteren. We hechten veel belang aan E-government: er zal de nodige aandacht naar het gebruik van internet en nieuwe technologieën in de relatie naar de burger. Onze focus ligt op een up-to-date, performant en gebruiksvriendelijk ICT pakket en een zo efficiënt mogelijk gebruik van de bestaande computerinfrastructuur. Reeds verschillende jaren bedraagt het budget informatica 2.500.000 euro. In 2008 hebben we 1200 gebruikers en 300 netwerkprinters. De ondersteuning wordt centraal gedaan met 18 personen. De kosten voor informatica zijn voor 2008 als volgt:

- Werkingskredieten: 1.425.000 euro
- Investeringskredieten: 1.025.000 euro

Ook voor de volgende jaren is de doelstelling om op dit niveau te blijven, mits eventuele verschuivingen van werking naar investering of omgekeerd.

Nieuw e-mailsysteem

Het huidige e-mailsysteem dat gebruikt wordt bij het provinciebestuur is EXCHANGE 5.5 van Microsoft. Dit systeem dateert van 1998 en moet nu vervangen worden. Deze vervanging omvat de installatie op 16 buitendiensten en bij de centrale administratie. Het nieuwe e-mailsysteem zal geselecteerd worden op basis van de mogelijkheden die het biedt met betrekking tot de moderne technologieën o.a. om mobiel de agenda en de mail te kunnen raadplegen (o.a. Black Berry en andere draadloze apparatuur).

Nieuw virusscansysteem

In 2007 is er een nieuwe firewall inclusief een centrale virusscanner geïnstalleerd. Aansluitend zijn we ook toe aan de vervanging van de virusscanner die op alle servers en alle pc's geïnstalleerd is.

Onderzoek naar eventuele vervanging van besturingssysteem OFFICE 2000

Op alle pc's staat momenteel OFFICE 2000 geïnstalleerd. Deze software is reeds 7 jaar op de markt en er zijn nu een aantal problemen met compatibiliteit. Als openbaar bestuur wijzen we de keuze voor openbronsoftware niet af. Performantie en gebruiksvriendelijkheid zijn hierbij wel minimumvereisten. We gaan onderzoeken wat de impact zou kunnen zijn om een nieuw kantoorpakket OPEN OFFICE te installeren (gratis OFFICE pakket). Voordelen van de mogelijke overschakeling zijn naast het wegvallen van de licentiekosten, het gebruik van het Open Document Formaat (ODF) dat elk besturingssysteem kan lezen, mogelijkheden om te ondertekenen met de Belgische elektronische identiteitskaart (E-government) en de voorbeeldrol die de provincie op zich kan nemen om de mogelijkheden van openbronsoftware kenbaar te maken aan het grote publiek en in het bijzonder de lokale besturen. Dergelijke mogelijke overstap eist natuurlijk een goede begeleiding en een opleidingstraject voor alle ambtenaren.

2.4. Patrimonium

2.4.1. Zuinig omspringen met energie

De provinciale gebouwen moeten een voorbeeld zijn van duurzaam bouwen. Als bestuur willen we voortrekkers zijn op het vlak van energiezuinige gebouwen. Vandaar dat we een grondige evaluatie gaan maken van het energieverbruik van het volledige patrimo-

nium om na te gaan waar er mogelijkheden zijn voor groendaken, isolatiewerken en installaties voor hernieuwbare energie. Een aantal isolatiewerken zullen sowieso noodzakelijk zijn.

Daarenboven zullen, na het nodige studiewerk, in zoveel mogelijk gevallen installaties voor hernieuwbare energie moeten geplaatst worden. Onderzoek naar het aanwenden van fotovoltaïsche zonne-energie, thermische zonne-energie, windenergie en biomassa zijn uitdagingen voor de nabije toekomst. Maar ook het gebruik van toestellen en apparaten die zo weinig mogelijk energie verbruiken moet per instelling en vanaf het ontwerp tot bij de renovaties grondig bekeken worden.

Investerings in energiezuinige installaties renderen pas optimaal wanneer mensen er op een verantwoorde manier met energie omgaan: lichten en verwarming uit bij het verlaten van een lokaal, de ramen en deuren sluiten, 's avonds de kantoorapparatuur afsluiten, ... Samen met andere kleine – sensibiliserende – maatregelen moet er een bewustzijn groeien voor permanente energieaandacht. We gaan daarom werk maken van een voortdurende bewustmaking, in de eerste plaats van het eigen provinciepersoneel.

2.4.2. Realisatie van de nieuwbouw aan het provinciehuis

Bij de uitbreiding van het provinciehuis wordt er bewust gekozen voor ecologisch bouwen met het gebruik van natuurlijke materialen en technieken. De nieuwbouw komt op de scheiding tussen Cegeka en het Provinciehuis en bestaat uit twee gebouwen. Eén gebouw is bestemd voor Cegeka en het andere voor de Provincie Limburg. De voornaamste reden van de nieuwbouw is onze intentie om de diensten en instellingen die momenteel in het provinciaal Gezondheidscentrum langs de Stadsomvaart te Hasselt gehuisvest zijn, te herlokaliseren in de nabijheid van het provinciehuis. Een dergelijke centralisatiebeweging laat een meer efficiënte organisatie van de diensten toe en biedt alle synergievoordelen. De werken aan de nieuwbouw zijn gestart, en naar analogie met de benaming van de verschillende blokken van het Provinciehuis krijgt de nieuwbouw de naam 'H-blok'.

3. Wonen

Het provinciaal woonbeleid heeft tot doel kwaliteitsvol wonen voor alle Limburgers te helpen verwezenlijken. We ontwikkelen een beleid rond volgende speerpunten:

- ondersteunen van het lokale woonbeleid
- stimuleren van bovenlokale samenwerking rond wonen
- inzetten op nieuwe (boven)lokale projecten
- premies voor woningaanpassing
- ondersteunen van startende sociale verhuurkantoren
- samenwerken met welzijn, ruimtelijke ordening en duurzame ontwikkeling

3.1. Lokaal woonbeleid

Het uitwerken van een woonplan, een beleidsvisie op wonen met concrete doelstellingen en werkmiddelen ter verbetering van de woonkwaliteit en zekerheid, is voor lokale besturen een omvangrijke opdracht. Vandaar dat we in de eerste plaats ondersteuning bieden aan lokale besturen bij het uitwerken van hun lokaal woonbeleid. Dit gebeurt in nauw overleg met Wonen Vlaanderen, het lokale bestuur en de andere lokale woonactoren (OCMW, sociale huisvestingsmaatschappij, ...).

We bieden een pakket van ondersteuningsvormen: adviesverlening bij het uitschrijven van het woonplan, trajectbegeleiding bij opstart infoloket wonen en woonoverleg, stimuleren van acties die bijdragen aan een kwalitatieve en betaalbare woonmarkt, enz. We ontwikkelen in 2008 een nieuwe cijferkorf wonen die digitaal raadpleegbaar is. Dit doen we ter aanvulling van het pakket cijfers dat we reeds ter beschikking stellen om een analyse te maken van de lokale woonmarkt per gemeente. Zo sporen we de sterkten en kansen voor de verschillende Limburgse regio's op en zetten we samen



met de lokale besturen in op beleidsacties die het kwaliteitsvol wonen voor alle Limburgers helpen verwezenlijken.

Tevens continueren we de vorming en begeleiding van lokale huisvestingsambtenaren in hun taak als informatieverstrekker en beleidsvoorbereider. Dit gebeurt in de jaarlijks terugkerende vormingsmodules huisvestingsconsulent en in vormingsmodules voor kleinere groepen waar ervaringen kunnen uitgewisseld worden.

Voor deze ondersteunende taken naar gemeenten is er in het budget 2008 een bedrag van 88.700 euro voorzien aan werkingsmiddelen.

3.2. Bovenlokale samenwerking rond wonen

Naast de ondersteuning aan het lokaal woonbeleid, willen we ook de gemeenten stimuleren en ondersteuning geven bij het uitwerken van een bovenlokale samenwerking rond wonen. Hiertoe werken we reeds enkele jaren samen met diensten uit de woon/welzijnssector die de nodige ervaring en expertise in huis hebben. Wij willen het expertisenetwerk vergroten en uitbouwen op diverse aspecten van het lokaal woonbeleid. We werken nu reeds samen met het Infocentrum Wonen van Stebo, het Toegankelijkheidsbureau en het Vlaams Overleg Bewonersbelangen, de sociale huisvestingsmaatschappijen, het Huurdersyndicaat Limburg, enz.

3.3. Inzetten op nieuwe (boven)lokale projecten

De samenwerking met de vzw Stebo kreeg vorm in de experimentele projectontwikkeling van klantvriendelijke en laagdrempelige woonwinkels in de mijn gemeenten, Leopoldsburg en Haspengouw. De financiering hiervan was een gedeelde verantwoordelijkheid tussen Vlaanderen, de provincie Limburg en de betrokken gemeenten. De provinciale cofinanciering voor dit project bedraagt in 2008 175 000 euro.

In de zomer van 2007 ontwikkelde Vlaams minister voor Wonen Marino Keulen een meer structureel subsidiekader voor deze vormen van bovenlokale samenwerking rond woonbeleid. De positieve dynamiek in het lokaal woon- en renovatiebeleid, het succes van de klantgerichte infopunten, de verbetering van de woonkwaliteit in deelnemende gemeenten van Midden- en Zuid-Limburg aan het project Stebo, lagen mee aan de basis van de ontwikkeling van het nieuwe Vlaamse subsidiekader lokaal woonbeleid.

Als provincie willen we in de toekomst blijven inzetten op de ontwikkeling van nieuwe (boven)lokale projecten en samenwerkingsverbanden. Dit kan onder meer de

uitbouw zijn van een dynamisch lokaal woonbeleid, de opstart van het (boven)lokaal woonoverleg, de uitbreiding van het aanbod aan sociale huur- en koopwoningen, het stimuleren van het kwaliteitsvol renoveren en herbestemmen, het scheppen van voorwaarden voor de realisatie van een betaalbaar woonaanbod voor diverse doelgroepen op de woonmarkt, de uitbouw van laagdrempelige infopunten wonen, ... We zullen hiervoor een waaier aan ondersteuningsvormen aanbieden: cofinanciering in projectontwikkeling lokaal woonbeleid, inhoudelijke ondersteuning bij het uitwerken van beleidsvisies en -acties, vorming, enz.

De ondersteuning zal gerealiseerd worden in de vorm van samenwerkingsovereenkomsten en een resultaatverbintenis op het terrein.

3.4. Ondersteuning startende sociale verhuurkantoren

De werking van een sociaal verhuurkantoor (svk) biedt aan de meest zwakke bewoners en huurders in een gemeente extra kansen om kwaliteitsvol te wonen op de private huurmarkt. Het biedt een mooi alternatief voor de lange wachtlijsten voor de toewijzing van een sociale huurwoning. De provincie biedt reeds enkele jaren lokale besturen die een svk -werking wensen uit te bouwen, inhoudelijke ondersteuning in de opstartfase van een intergemeentelijke svk. We besteden deze opdracht uit aan het Vlaams Overleg Bewoners Belangen (vob). Naast deze inhoudelijke ondersteuning biedt de provincie ook financiële ondersteuning bij de opstart van nieuwe svk-initiatieven. Het moet een stimulans zijn voor svk's om op 5 jaar tijd te groeien naar een woningbestand van minstens 30 woningen en een volledige subsidiëring door Vlaanderen.

Het Huurdersyndicaat Limburg vzw krijgt een subsidie om haar dienstverlening uit te breiden naar een gebiedsdekkende werking voor heel Limburg, in de vorm van lokale zitdagen en om haar dienstverlening te promoten.

Voor de opdracht aan het vob is een bedrag van 12 500 euro voorzien. Voor subsidies voor de nieuwe startende svk's is een budget van 37 000 euro ter beschikking. Het Huurdersyndicaat Limburg kan rekenen op een subsidie van 7 500 euro in 2008.

3.5. Premies voor woningaanpassing

Door de versnelde toename van de vergrijzing, de goede uitbouw van de thuiszorg in Limburg, de achterstal in de realisatie van rusthuisbedden en alternatieve woonvormen met zorg voor ouderen en de vaak onaangepastheid van de bestaande woning aan de noden van ouderen en personen met een handicap promoten we het uitvoeren van aan-

passingswerken aan de eigen woning om langer zelfstandig te blijven wonen. Verder maakt ze (ver)bouwers en kopers warm om hun toekomstige woonst te checken op aangepastheid voor de gehele levensloop en kwaliteit voor minder mobiele bewoners en bezoekers.

Dit gebeurt o.a. door het verstrekken van een premie voor verbouwingswerken (jaarlijks wordt een bedrag van 200 000 euro uitgekeerd), het voorzien van een financiële tussenkomst in een deskundig advies van het Toegankelijkheidsbureau, het opzetten van sensibiliseringsacties naar nieuwbouwers en (ver)bouwers.

3.6. De provinciale samenwerking tussen de beleidsdomeinen wonen, welzijn, ruimtelijke ordening en duurzame ontwikkeling

De onderlinge afstemming en samenwerking tussen deze beleidsdomeinen wordt geïntensifieerd om beleidskaders en opportuniteiten te kunnen aanreiken (vooral aan lokale besturen) bij het uitwerken van lokale beleidsacties als antwoord op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en noden op de Limburgse woonmarkt. Enkele van die domeinen zijn de betaalbaarheid, het optimaal aanwenden van bestaande bebouwing, de uitbreiding van de sociale woonmarkt, woningopsplitsing, vernieuwende woonvormen als meergeneratiewonen, wonen gekoppeld aan een zorgaanbod, levenslang wonen en aanpasbaar (ver)bouwen, verdichtingsprojecten, wonen voor doelgroepen, leefbaarheid alsook de aanleg van standplaatsen op residentiële woonwagenterreinen.

De nauwere provinciale samenwerking met de sociale huisvestingsmaatschappijen en de betrokkenheid vanuit deze verschillende beleidsdomeinen moet tot doel hebben de concrete projectrealisatie in onze provincie aan te zwengelen.

