

VERBINDING

ALS RODE DRAAD IN BESTUURSAKKOORDEN

TEKST
Joris Lermytte

ILLUSTRATIE
Sadrie

Na de lokale verkiezingen van oktober 2018 werden nieuwe coalities op de been gebracht. We hielden de bestuursakkoorden van de centrumsteden tegen het licht op zoek naar de kernwoorden en beleidslijnen voor de komende zes jaar.

VERBINDING

Verbinding is het sleutelwoord in de meeste bestuursakkoorden. In Antwerpen spreekt men van “de grote verbinding”. Genk, Turnhout, Leuven en Mechelen springen mee op de kar. In Gent kiest men voor “ambitie en durf”. In Aalst wil men “vooruit”. Kortrijk wil de stad van de toekomst zijn en in Oostende is men “allemaal Oostendenaar”. Opmerkelijk: in Brugge, Roeselare en Sint-Niklaas pakt men niet uit met een publiek bestuursakkoord. Daar is het wachten tot op de beleidsplanning om echt zicht te krijgen op het geplande beleid.

SAMENWERKING

Al die verbinding vertaalt zich in de ambitie om veel samen te werken. In Antwerpen bijvoorbeeld als “echte publiek-civiele samenwerking” met verenigingen, ondernemers, burgerinitiatieven en middenveldorganisaties. Turnhout bouwt de Stadsregio verder uit. Leuven gaat voor een samenwerking tussen een sterke stadsorganisatie en “de vele krachtige netwerken in de stad” en in Genk zorgt samenwerken voor een beter bestuur. Mechelen ziet samenwerking bovenlokaal.

PERSONEELSBELEID

Wat voor ons natuurlijk op de eerste plaats komt zijn de gevolgen voor het personeel. De meeste besturen besteden hier aandacht aan. Het personeelsbeleid is “gedragen” in Genk. In Gent, Aalst, Oostende en Kortrijk “modern” en in Hasselt “efficiënt en effectief”. Er is veel aandacht voor diversiteit: het personeelsbeleid moet diverser om van het stads-personeel een afspiegeling van de bevolking te maken. In Oostende, Mechelen, Kortrijk, Gent, Antwerpen en Genk houden ze die spiegel vast. In de meeste besturen ben je ook mee als je het woord ‘competenties’ laat vallen. In Antwerpen en Gent kan het zelfs gaan om “Elders Verworven Competenties (EVC)”.

PERSONEELSKOSTEN

De financiële toestand van de meeste besturen is nog altijd niet erg rooskleurig en het ziet ernaar uit dat veel besturen liever wat meer uitgeven aan stenen dan aan personeel. Zonder het personeel tegen de borst te stoten. Zo sust men in Genk door op te nemen dat men geen naakte ontslagen wil, maar wel een “optimalisatie” van de personeelsinzet. In Aalst ziet men hogere personeelskosten niet zitten. Turnhout wil de “personeelskost permanent monitoren”.

KERNTAKENDEBAT

Ook niet echt nieuw, maar wel weer helemaal in de mode: het kerntakendebat. De oefening wordt de komende zes jaar gemaakt in Genk, Antwerpen, Hasselt, Mechelen en Oostende. In Aalst wil men hiermee het verst gaan. Daar lezen we dat “er in het kader van het kerntakendebat onvermijdelijk een aantal activiteiten zullen stopgezet of afgebouwd moeten worden, dan wel uitbesteed aan derden”. Aalst staat dus alvast op onze syndicale radar.

DIGITALISERING

De (r)evoluties op digitaal vlak beschouwen de meeste steden ook als de weg naar een betere dienstverlening aan de burgers, al verliest men de toegankelijkheid gelukkig niet uit het oog. In Gent schakelt men een “digitale versnelling hoger” en in Antwerpen gaat men voor “maximaal digitaal”. In Genk gaat men “bestaande data en systemen koppelen” tot “bruikbare informatie”. Wie carrière wil maken bij een lokaal bestuur is dus maar beter thuis in de wereld van de informatica.

INTEGRATIE STAD & OCMW

De integratie van de Stad en het OCMW komt uiteraard ook aan bod. In Oostende en Genk ziet men dit positief: als een kans om te komen tot “uitmuntenheid” of om “méér sociaal beleid te voeren”. In Hasselt wil men “onze overheidsorganisatie afslanken zonder impact op de dienstverlening”. Afbouw van tewerkstelling dus ... Hier dreigt er ‘ruis’ te komen op de ‘verbinding’.