

## LOKALE BESTUREN VRIJHEID DOOR VERANTWOORDELIJKHEID

Verbindende, kwalitatieve lokale diensten zijn meer dan ooit nodig. Dat vraagt om meer capaciteit op lokaal niveau. Daarvoor heb je gemotiveerde medewerkers nodig die de dienstverlening aan de burger garanderen. En meer middelen om van lokale besturen opnieuw een aantrekkelijke werkgever te maken.

### Een breed aanbod kwalitatieve diensten

Iedereen heeft recht op kwalitatieve publieke diensten. Ze garanderen het welzijn van de bevolking en zorgen voor verbinding in een diverse samenleving. Dat vraagt een breed dienstenaanbod van topkwaliteit waarin je investeert als lokaal bestuur. Die brede en kwalitatieve dienstverlening gaat niet samen met de privatisering en commercialisering van diensten aan de bevolking. Volwaardige publieke dienstverlening organiseren en aanbieden is een taak van de overheid. Een overheid die enkel regisseert wordt de speelbal van de diverse aanbieders. Dat hebben we al verschillende keren ondervonden bij besturen die te ver gingen met privatiseringen en uitbestedingen. Privatiseringen en uitbestedingen moeten daarom regelmatig geëvalueerd en zelfs teruggeschroefd worden als dat nodig is. Ook bij aanbestedingen overweeg je telkens om bepaalde zaken toch zelf te doen.

### Verantwoordelijke besturen vragen voldoende capaciteit

Autonomie en verantwoordelijkheid gaan voor ACV Openbare Diensten hand in hand. Maar dat is niet zo op het terrein, waar een autonomieparadox opduikt: lokale besturen maken maar voor een stuk gebruik van hun autonomie, tegelijk hunkeren ze wel naar meer autonomie. Zeker als het gaat om personeelsbeleid is meer vrijheid de rode draad in

pleidooien aan werkgeverszijde. Lokale besturen kunnen enkel autonoom werken en beleid voeren als ze over voldoende organisatorische en menselijke middelen beschikken. Die zijn nodig om een breed dienstenaanbod uit te bouwen, zowel intern als voor de burger.

Dat veronderstelt een minimale schaalgrootte. Ook samenwerking zal nodig zijn. Die moet dan wel ook leiden tot efficiëntiewinsten op het bestuursniveau. De provincies zijn ideaal geplaatst om de samenwerking te ondersteunen.

Het personeelsbeleid heeft nood aan een brede rechtspositieregeling. Die bevat het kader voor het personeelsbeleid in elk lokaal bestuur en waarborgt zo de rechten van het personeel en de kwaliteit van het personeelsbeleid in elke Vlaamse gemeente. Aanvullend kunnen besturen met voldoende capaciteit dat zelf verder invullen op maat van hun wensen.

### Aantrekkelijke werkgever

De groei van de personeelsuitgaven lag de vorige legislatuur lager dan die van de totale uitgaven. Daarmee leverde het personeel een zeer grote besparingsinspanning. Contractuele tewerkstelling verving meer en meer de statutaire tewerkstelling. Goede sociale bescherming werd ingeruild voor een meer precair werknemersstatuut. Ook dure uitzendarbeid kan nu. Al die maatregelen hebben een negatieve invloed op de aantrekkelijkheid van de lokale besturen als werkgever.

Kwalitatieve dienstverlening komt niet uit de lucht vallen. Daarvoor moet je als overheid inzetten op degenen die de dienstverlening leveren: het personeel. ACV Openbare Diensten vraagt voor het personeel een sectoraal akkoord met:

- Een koopkrachtverhoging van 1,1% met de nadruk op de midden en lagere loonniveaus.
- Een betere sociale bescherming voor wie werkt met een arbeidsovereenkomst.
- Daarbij hoort een evolutie naar een aanvullend pensioen met 7% werkgeversbijdrage (momenteel biedt de meerderheid van de besturen minder dan 2% aan).

- Een sectorfonds dat onder meer instaat voor opleiding en de uitvoering van de sectorale akkoorden.

### Verantwoordelijke hogere overheden

Van de lokale besturen verwachten we dat ze zelf een inspanning leveren voor betere arbeidsvoorwaarden. Van de hogere overheden verwachten we een gepaste ondersteuning. Ook moeten lokale besturen op gelijke voet worden behandeld als andere aanbieders van dezelfde diensten. Zo moeten de taxshift en loonkostverlagingen integraal gelden voor de lokale besturen.

### Tevreden personeel met kwalitatieve jobs

In ons tevredenheidsrapport ([www.rapportlokalebesturen.be](http://www.rapportlokalebesturen.be)) zien we dat 74% van de personeelsleden van de lokale besturen tevreden is met zijn of haar job. Zeker geen slecht resultaat, maar dat kan nog beter. Hoe kunnen we de kwaliteit van het werk vergroten en de jobtevredenheid verhogen? Uit onze bevraging komen deze aanbevelingen:

- Meer autonomie voor het personeel en vertrouwen in de deskundigheid van medewerkers.
- Betere arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de laagste loonniveaus en een aanvullend pensioen voor contractanten.
- Meer doorgroeimogelijkheden, ontwikkelingsmogelijkheden en vormingskansen.
- Het personeelsbeleid verder ontwikkelen.
- Een stressbeleid ontwikkelen.
- Aandacht voor werkrelaties en coachend leiderschap.
- Waarborgen voor eerlijke selecties en tegen ongeoorloofde politieke inmenging.

### Graadmeter

Lokale besturen verdienen hun vrijheid door voldoende capaciteit te ontwikkelen. Die capaciteit is nodig om kwalitatieve dienstverlening te bieden aan de burgers en aan het eigen personeel. Dat bereik je door de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid de komende jaren naar een hoger niveau te tillen. Met ondersteuning van hogere overheden. De tevredenheid van het personeel blijft voor ons de graadmeter. ♣