

Missie2500 wil met actieplan aantal gerealiseerde projecten omhoog

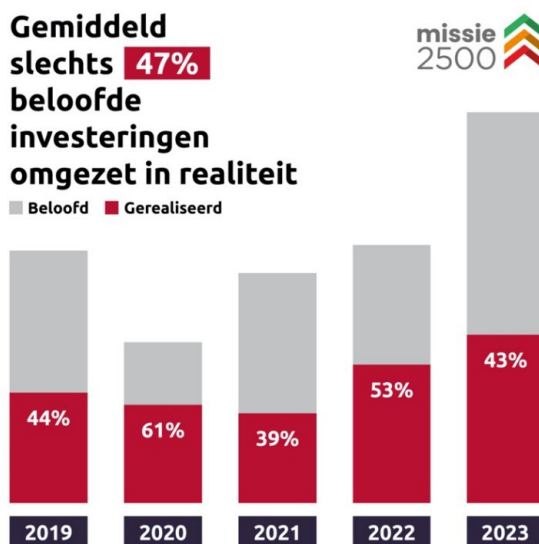
Missie2500 stelt een 'Actieplan Daadkracht' voor om ervoor te zorgen dat het toekomstige stadsbestuur meer van zijn plannen kan realiseren. Dat is nodig, want de 'realisatiegraad' bij investeringen is nu te laag. Vaak zijn de centen er wel, maar 'stropt' het in de uitvoering.

Tijdens een gedachtewisseling over de stadsbegroting op de gemeenteraad van december 2023 erkende het stadsbestuur dat de realisatiegraad van investeringen omhoog moet. Missie2500 had opgemerkt dat projecten ingepland worden en dat er centen voor voorzien worden, maar dat gemiddeld slechts 47% wordt gerealiseerd. Het 'stropt' dus in de uitvoering.

Als projecten worden beloofd aan onze inwoners en ze worden niet uitgevoerd, leidt dat tot boosheid en teleurstelling. Het **knaagt aan het vertrouwen van de mensen**. Recente voorbeelden zijn Kloosterheide, de Veemarkt en de buurt rond 'den Brill' en de Werf.

Gemiddeld slechts 47% beloofde investeringen omgezet in realiteit

■ Beloofd ■ Gerealiseerd



Missie2500 belooft om nooit alleen maar kritiek te geven. Dat is makkelijk. We reiken ook oplossingen aan. Vandaar dit Actieplan Daadkracht: concrete oplossingen om samen met de andere politieke partijen en de medewerkers van de stad rond te werken. Op de volgende pagina's vindt u het volledige actieplan terug. We vatten de kernpunten hier even samen:

1. Investeer opnieuw in de medewerkers van onze stad. Lokaal beleid is veel technischer en complexer dan vroeger. Laten we onze medewerkers dus extra ondersteunen en waar nodig nieuwe, specifieke deskundigheid aantrekken.
2. Versterk de slagkracht van stedelijk ontwikkelingsbedrijf SOLag. Geef SOLag de middelen om aan echte stadsontwikkeling te doen. SOLag heeft veel praktijkervaring en kan de druk elders verkleinen.
3. Werk samen met andere gemeenten. Voor specifieke functies is het voor de stad moeilijk concurreren met andere gemeenten en met de privésector. Medewerkers delen met andere gemeenten in bv. een 'poolingsysteem' kan een deel van de oplossing zijn.
4. Sterkere publiek-private samenwerking. Stad Lier kan niet alles zelf doen. Gerichtte samenwerkingen met de private sector kunnen voor meer realisaties zorgen.
5. Waardeer de expertise van inwoners en verenigingen. Er zitten heel wat kennis en kunde in onze samenleving. Betrek inwoners en verenigingen bij projecten of geef projecten (deels) in hun handen.
6. Verdere uitbouw modern personeelsbeleid. Vertrouw onze stedelijke medewerkers, geef autonomie binnen een duidelijk werkkader en boor hun creativiteit aan. En als het qua verloning moeilijk concurreren is met de privésector, zet dan in op bv. de balans werk-privé of flexibele verloning.
7. Plan doordacht en realistisch. Inwoners begrijpen best dat niet alles morgen kan gerealiseerd worden. Leg het hen uit. Een realistische planning helpt om teleurstelling te voorkomen.

Ons Actieplan Daadkracht in detail

Missie2500 wil tijdens de volgende legislatuur stap per stap evolueren naar een realisatiegraad van 70%. Om dat doel te bereiken, een ‘**Actieplan Daadkracht**’ noodzakelijk zijn. We willen hier samen met de andere politieke partijen en de stadsmedewerkers werk van maken. Ons plan is niet te nemen of te laten. Laat ons erover spreken, eraan sleutelen en het samen doen leven. We schuiven volgende ingrediënten naar voor...

1. Investeer opnieuw in de medewerkers van onze stad

De complexiteit van lokaal beleid groeit. Het is allemaal veel technischer geworden. De medewerkers van onze stad hebben de slagkracht nodig om met die complexiteit om te gaan. Opnieuw investeren in onze medewerkers zal nodig zijn. We willen onze stadsadministratie vragen een plan uit te werken om te komen tot een groter aantal medewerkers, met de juiste expertise op de juiste plaats, om complexe projecten te managen. Waar nodig, werven we nieuwe expertise aan.

Dit gaat hand in hand met visieontwikkeling, zowel bij politieke mandatarissen als bij de medewerkers van onze stad. Samen een visie uitwerken richting 2030 en verder zal bijdragen tot meer realisaties. *We’re in this together*, nietwaar? Een gedeelde visie, weten waar we samen naartoe gaan, kan alleen maar vruchtbaar zijn.

Het principiële uitgangspunt is budgetneutraliteit. Technologische evoluties op het vlak van digitalisering en artificiële intelligentie kunnen daartoe bijdragen. Enkel wanneer ontegensprekelijk aangetoond wordt dat extra personeelsbudget noodzakelijk is, kan de volgende bestuursmeerderheid dit in overweging nemen.

2. Versterk de slagkracht van stedelijk ontwikkelingsbedrijf SOLag

Ons stedelijk ontwikkelingsbedrijf SOLag heeft al aangetoond performant te zijn en kan complexe projecten realiseren. We willen SOLag meer slagkracht geven. Die investering zal zich dubbel en dik terugbetalen.

Laat ons SOLag de middelen geven om aan echte stadsontwikkeling te kunnen doen. We zijn ervan overtuigd dat ook de andere politieke partijen deze overtuiging delen. De recente investeringen van SOLag in het binnengebied achter de voormalige Rerum Novarum en het voormalige C&A-gebouw – goedgekeurd over de grenzen van meerderheid en oppositie heen – tonen het nut aan.

3. Werk samen met andere gemeenten

Voor heel specifieke of technische functies is het voor Stad Lier stevig concurreren met andere gemeenten of met de privésector. Heel gegeerde profielen (bv. op het vlak van projectmanagement) delen met andere gemeenten in een poolingsysteem kan een deel van de oplossing zijn. Er zijn heel wat

voorbeelden elders in Vlaanderen van gemeenten die op die manier samenwerken en zo wél expertise kunnen aantrekken.

Ook informeel expertise delen met andere steden en gemeenten lijkt ons noodzakelijk. In een lerend netwerk leren medewerkers van steden en gemeenten van elkaar en van andere experts. Zo gaan ze er allemaal op vooruit. Zo'n netwerken bestaan al binnen o.m. de Vereniging voor Steden en Gemeenten (VMSG) en regionaal binnen sommige intercommunales. We denken dat Lier – als belangrijke speler in de regio – hier zelf ook initiatief moet toe nemen.

Of gemeentelijke fusies van of met Lier in de toekomst haalbaar, nodig of wenselijk zullen zijn, is vandaag koffiedik kijken. Daarover zal onze stad – als we al vragende partij zouden zijn – ook niet alleen beslissen. Maar we willen de piste zeker niet uitsluiten. Er is in heel Vlaanderen veel aan het bewegen op dat vlak.

4. Sterkere publiek-private samenwerking

De stad kan uiteraard niet alles zelf doen. Samenwerkingen met de private sector willen we dan ook altijd als een van de mogelijkheden onderzoeken. Een goed voorbeeld uit het verleden is de bouw en exploitatie van LAGO Lier De Waterperels. Dat werd gerealiseerd in zo'n 'publiek-private samenwerking' (PPS).

We denken dat het in de toekomst zelfs noodzakelijk zal zijn om meer samen te werken met de privésector. Laat ons de noodzakelijke energietransitie als voorbeeld nemen. Als we het gebruik van fossiele brandstoffen in Lier en Koningshooikt willen afbouwen, zal samenwerken met de privésector nodig zijn. Het gaat immers om complexe, technische materie. De expertise is aanwezig in het werkveld.

Publiek-private samenwerkingen zullen niet altijd goedkoper zijn dan realisaties op eigen kracht. Maar de zeer specifieke expertise en ervaring van private partners kan wél voor een tempoversnelling in de uitvoering van projecten zorgen (en dus voor een hogere realisatiegraad).

5. Waardeer de expertise van inwoners en verenigingen

Er is heel wat kennis en kunde aanwezig bij onze inwoners en verenigingen. Betrek hen dan ook bij projecten of geef projecten (deels) in hun handen.

Er zijn heel wat recente voorbeelden te geven. Zo bewees voetbalclub KVK Hooikt onze stedelijke diensten te kunnen ontzorgen: zij legden hun kunstgrasveld aan met financiële middelen van de stad, maar in eigen beheer. Ook de ontwikkeling van Sportpark Lier – de stad verleent een projectsubsidie aan voetbalclub K. Lyra-Lierse, vult de site samen met de club in en de club zal de realisatie en exploitatie op zich nemen – toont aan dat verenigingen en inwoners in staat zijn verantwoordelijkheid op te nemen voor publieke investeringen. De opfrissing en uitbreiding van het Netestadion door atletiekvereniging Lyra-Lierse zal in de toekomst eveneens volgens dit principe gebeuren.

Uiteraard vereist dit aantoonbare expertise van de betrokken inwoners en verenigingen. En er zijn altijd waarborgen nodig voor een effectief en transparant gebruik van gegeven subsidies. Dat kan door de wederzijdse rechten en plichten vast te leggen in een samenwerkingsovereenkomst. Met belastinggeld geven we nooit een blanco cheque.

De betrokkenheid van inwoners en verenigingen heeft natuurlijk ook betrekking op de fase vóór de uitvoering van werken, bijvoorbeeld in het publieke participatietraject dat aan sommige projecten voorafgaat. Betrek inwoners en verenigingen zo vroeg mogelijk, geef de mogelijkheid om écht inbreng te doen en waardeer die inbreng ook. Wat je aan tijd investeert om participatie goed te doen, win je later doordat een project met minder onvrede of procedures bezwaard wordt.

6. Bouw een modern personeelsbeleid verder uit

Op de arbeidsmarkt woedt een *'war for talent'*. Ook de steden en gemeenten voelen die. Vooral heel specifieke en technische profielen zijn gegeerd en worden zowel door andere steden en gemeenten als door de private sector gezocht. Optornen tegen de lonen die de private sector veil heeft, is voor een openbaar bestuur niet vanzelfsprekend. Een uitmuntend personeelsbeleid is dan ook een noodzaak om gegeerde profielen te verleiden om tóch voor onze stad te kiezen en hen vervolgens aan boord te houden.

Een flexibele verloningspolitiek kan deel uitmaken van zo'n personeelsbeleid. Laten we gebruik maken van de grotere vrijheid die de Vlaamse regering lokale besturen gaf om een *flex income plan* uit te werken. Zo kan de klassieke eindejaarstoelage ingezet worden voor bijvoorbeeld een fitnessabonnement of voor een laptop of tablet voor de schoolgaande kinderen. Ook een telewerkvergoeding kan tegenwoordig bij lokale overheden. Fietsleasing als alternatieve verloningsvorm was er al. En we willen onderzoeken of een stimulerende variabele verloning – met bijvoorbeeld een bepaald % loon in functie van gerealiseerde doelstellingen – mogelijk en wenselijk is. Ook een optimale work-life balance bij onze personeelsleden kan mensen overtuigen om voor Stad Lier als werkgever te kiezen.

Minstens zo belangrijk is een waarderende houding ten aanzien van onze stadsmedewerkers. Autonomie en zelfsturing zijn sleutelbegrippen. Stadsmedewerkers zijn geen slaafse uitvoerders van het politiek uitgetekende beleid. Het zijn experts binnen hun domein die we voortdurend moeten uitdagen het beste uit zichzelf te halen en ruimte moeten geven om eigen ideeën aan te brengen. Gemotiveerde medewerkers zijn cruciaal voor een hogere realisatiegraad.

Stad Lier moet de ambitie hebben een vijfsterrenlabel te halen op het vlak van personeelsbeleid. We stellen een concreet doel voorop: in de tweede helft van de volgende beleidsperiode moet de stad kunnen meedingen naar de *Employee Engagement Awards*. Die awards zetten werkgevers met een excellent personeelsbeleid en hun medewerkers in de schijnwerpers. In 2022 won de stad Roeselare als eerste lokaal bestuur ooit deze prestigieuze erkenning. Stad Lier moet in hun voetsporen kunnen treden.

7. Plan doordacht en realistisch

Zelfs wanneer alle voorgaande punten van dit actieplan worden omgezet in de realiteit, dan nog zal een stadsbestuur – uit welke politieke partijen dat ook bestaat – nog geregeld stoten op zijn limieten.

Niet plannen wat je niet kan realiseren: dat moet dus altijd het devies zijn. Een begroting is geen ‘Droomfabriek’, maar moet realistisch en uitvoerbaar zijn.

We willen tegen het einde van de volgende legislatuur naar een realisatiegraad van minstens 70%. Als we dat halen, is Lier opgeschoven van de staart naar de kop van het peloton van de lokale overheden. Die ambitie mogen we als fiere Lierenaars en Hooiktenaren zeker koesteren.



Contact voor Actieplan Daadkracht

Tom Claes, gemeenteraadslid | claes_tom@yahoo.com | +32 486 27 97 18

Stijn Coenen, gemeenteraadslid | stijn.coenen77@gmail.com | +32 484 69 87 24

Anja Vlaeymans, lid kernteam missie2500 | anja@hetlooks.be | +32 497 43 55 28