

10. Personeelsbeleid en financieel beheer van de gemeente

1. Realisaties van het huidige gemeentebestuur

A. personeel

- In 2007 erfden we als nieuw gemeentebestuur een ontoereikend personeelsbestand, ook al konden we op de diensten rekenen van gedegen medewerkers. Sindsdien hebben we sterk ingezet op de aanwerving van gekwalificeerd personeel voor de nodige **professionalisering** van de gemeentediensten. Alle vacatures werden in Zwalmse Post aangekondigd om ze kenbaar te maken aan de inwoners van onze gemeente. Bij elke selectieprocedure werd de beste kandidaat weerhouden. De aanwerving voor alle hoogste graden verliep via een onafhankelijk selectiebureau. In elke dienst kwam een nieuwe verantwoordelijke of uitvoerende kracht. Veel van wat ten goede is veranderd in onze gemeente hebben we te danken aan de gemotiveerde medewerkers.
- Na de nodige sterke professionalisering van het gemeentebestuur kon een nieuw **gemeentelijke logo en nieuwe huisstijl** niet achterblijven. Het logo is een eigentijdse voorstelling van een huis (Zwalm is bij uitstek een woongemeente), met twaalf ingekleurde vakken die symbool staan voor onze 12 deelgemeenten. De kleuren refereren naar de kleigrond en de baksteennijverheid van vroeger, de natuur, de Zwalmbeek en de transparantie waarin de gemeente werkt. Ook de heuvelachtigheid van de regio is in het logo verwerkt. Kleurrijk en eigentijds.
- Nieuw is ook dat de personeelsleden hun **verantwoordelijkheden** echt kunnen opnemen. Zelden wordt in het College van Burgemeester en Schepenen een onderwerp besproken dat niet eerst door de ambtenaren is voorbereid. Het managementteam, bestaande uit de gemeentesecretaris, de ontvanger, het diensthoofd gemeentewerken en de burgemeester, vergadert wekelijks om de uitvoering van het beleid van de gemeente te stroomlijnen.
- De personeelsleden worden nu tweejaarlijks **geëvalueerd**, zonder dat de verkozen overheid tussenkamt. Tussen twee evaluaties door heeft ieder personeelslid minimaal één functioneringsgesprek met zijn/haar directe leidinggevende.
- Er is een begin gemaakt aan een budget **opleiding en vorming** van ons gemeentepersoneel.
- Het Zwalms personeel springt in het oog bij vele anderen gemeenten : de gemeentelijke ontvanger is voorzitter van alle ontvangers in Vlaanderen, de sportfunctionaris is unaniem verkozen tot voorzitter van de Burensportdienst Vlaamse Ardennen, de buurtwerker krijgt overal veel lof en de noodplanningsambtenaar is hét voorbeeld geworden van hoe het moet, zodat ze mee instaat voor de opleidingen in andere gemeenten.

B. Financieel

- *"De gemeentebelastingen en de opcentiemen mogen in beginsel niet stijgen tot boven het laagste gemiddelde van de ons omringende steden en gemeenten in onze regio (gewogen op aantal inwoners) en van de gemeenten in Vlaanderen die net meer en net minder inwoners tellen dan Zwalm", zo schreven we dit neer in 2007 in ons gemeentelijk beleidsplan. We hebben ons daaraan zorgvuldig gehouden en bij elke gelegenheid tijdens de gemeenteraad zorgvuldig aangetoond en verklaard. We vergeleken elk jaar de situatie van de lasten van Zwalm met de 30 gemeenten in Vlaanderen met een vergelijkbaar aantal inwoners (15 met net meer, en 15 met net minder inwoners), de SolVa-steden en gemeenten in Zuid-Oost-Vlaanderen (Vlaamse Ardennen en Land van Aalst), en de 26 'kleine agrarische gemeenten' in Vlaanderen, waartoe Zwalm behoort. Op het moment van de beslissing gaven deze gemiddelden tussen 1.311 en 1.369 opcentiemen op onroerende goederen en tussen 7,27% en 7,53% aanvullende personenbelasting. Telkens werd de laagste van deze waarden de door onszelf opgelegde grens. Uiteindelijk werd beslist de gemeentelijke aanvullende personenbelasting op het niveau van 6,9% te brengen, terwijl de opcentiemen op onroerend bezit bepaald werden op 1.300. Dit niveau van de lasten is zeer aanvaardbaar en binnen de gedane beloftes.*

- Elk jaar opnieuw werden deze waarden gecontroleerd, steeds bleven wij in Zwalm met de belastingsschalen onder het laagste gemiddelde cijfer.
- Het **financieel beheer** van de gemeente heeft een belangrijke **kwaliteitsverhoging** gekregen. Regelmatig wordt met de ontvanger vergaderd over investeringsbeslissingen, het onderzoeken van subsidiemogelijkheden, enz... Maar de financiële dienst van de gemeente is de voorbije jaren eigenlijk dé draaischijf geworden van het gemeentehuis, deels ook omdat het gemeentedecreet daartoe bijdroeg.
- De schuldgraad van Zwalm is bijna de helft van andere vergelijkbare gemeenten in Vlaanderen.
- Het systeem van forfaitaire huisvuilbelasting was in het verleden zeer asociaal en oneerlijk. Immers, ook een alleenstaande met minder afvalverbruik betaalde jaarlijks 85 euro bovenop de kostprijs van de huisvuilzakken. Daarom **daalde de huisvuilbelasting** tot een aanvaardbaar niveau van 35 euro, wat een daling van bijna 60 procent betekent. Dankzij het DifTar-systeem wordt de kostprijs berekend op de reële afvalproductie per gebruiker.
- De wekerende kost van de **erediensten** moet haalbaar blijven. Vanaf boekjaar 2008 werken de kerkfabrieken met meerjarenplannen. Er is in deze nieuwe beleidsperiode ruim meer samenspraak tussen gemeentebestuur en kerkfabrieken. In 2008 werd een eerste afsprakennota goedgekeurd. Elk jaar opnieuw wordt deze geactualiseerd. In nauw overleg met de kerkfabrieken wordt gezorgd voor de opvolging van het patrimonium. In april 2007 werd beslist tot de gezamenlijke aankoop van gas voor de verwarming van het gemeentehuis en voor alle kerken. Schaalvoordelen zorgen immers voor een betere prijs.
- Van oktober 2008 tot augustus 2009 werd tussen de 500.000 en 800.000 euro aangehouden in een ethisch geldmarktfonds, de start van ethisch beleggen in onze gemeente. Momenteel worden alle gelden belegd bij de vier grootbanken en in overheidspapier. In het heetst van de bankencrisis was dit nodig om de risico's gespreid te houden. Ten slotte zijn ook de dividenden op de aandelen van de Gemeentelijke Holding en Dexia sinds de bankencrisis weggevallen.

2. Aandachtspunten voor 2013-2018

A. Personeel

- Personeelsleden worden steeds zonder inmenging via een onafhankelijke procedure aangeworven, zodat Zwalm kan beschikken over de beste talenten.
- Het budget opleiding en vorming en de evaluaties van alle personeelsleden (van diensthoofd tot arbeider) behouden we op hetzelfde peil als vandaag. Meer aandacht wordt gegeven aan de deontologie van elk personeelslid.
- Ook wordt een aanvang genomen met de evaluatie van de decretale graden (gemeentesecretaris en ontvanger), dit voor de eerste keer in de geschiedenis van de gemeente...
- Van zodra mogelijk wordt de pensioenbijdrage voor het contractueel personeel van de gemeente opgetrokken naar 3% in plaats van de huidige 1% (statutair personeel: 8%)

B. Financieel beheer

- Het systeem van lastenbepaling wordt verder *gezet*: de *gemeentebelastingen* en de opcentiemen mogen niet stijgen tot boven het laagste gemiddelde van de 21 steden en gemeenten in Zuid-Oost-Vlaanderen, van de 30 gemeenten in Vlaanderen die net meer en net minder inwoners tellen dan Zwalm en van alle 26 kleine agrarische gemeenten in Vlaanderen.
- De forfaitaire huisvuilbelasting wordt herleid tot het strikste minimum. Het principe van 'de vervuiler betaalt' wordt maximaal gehanteerd om de gemeentelijke kost van de huisvuilverwerking te dekken.
- Voor diverse gemeentelijke taken dient maximaal contacten gelegd worden om subsidies aan te trekken.
- De vandaag opgebouwde reserves voor de pensioenuitdagingen van de gemeente worden bij uitdrukkelijke voorkeur niet voor andere doeleinden aangewend.
- Waar mogelijk worden de ethische beleggingsvormen verder gezet.

3. Checklist

1. Volledige uitvoering zwaar vernieuwd gemeentedecreet : ok
2. Correct aantal en kwalitatief personeel : ok
3. Start van evaluaties en opleiding/vorming personeel : ok
4. Gemeentelijke lasten zo laag mogelijk houden : ok
5. Reserves opbouwen, o.m. voor pensioenuitdagingen : ok
6. Start gemaakt van ethische investeringsvormen : ok
7. Asociale forfaitaire huisvuilbelastingen doen dalen van 85 naar 35 euro per gezinshoofd : verdere daling nodig
8. Begin maken van opzoeking subsidiemogelijkheden voor projecten e.d. : ok
9. Pensioenopbouw contractueel personeel : nog te realiseren
10. Evaluatie gemeentesecretaris en ontvanger: nog te realiseren