

# “Als een woeste olifant de porceleinenwinkel binnenstormt, ...”

## Vooreerst: best de correcte begrippen gebruiken...

Het gaat immers **niet** om een ‘studie over de reorganisatie’, want dan zou 900.000 € inderdaad een waanzinnige som zijn. Bovendien voor een veranderingsplan dat dan top-down zou opgelegd worden. Precies de werkwijze waar dit gemeentebestuur dus bewust **niet** voor kiest!

Het gaat **wèl** om de concrete ‘uitvoering en begeleiding van de reorganisatie zelf, inclusief opleiding van het personeel’. Wat een groot verschil maakt in het beoordelen van de totaalkost...

### Hoe verloopt die begeleiding dan?

Elke dienst doorloopt een veranderingstraject met een gemiddelde duurtijd van 2,5 jaren. Van bij de start nemen alle medewerkers deel aan het proces (de bottom-up methode dus, waarbij iedereen onmiddellijk betrokken wordt).

Hierbij worden alle processen in kaart gebracht en geëvalueerd: wat goed is wordt behouden of nog sterker gemaakt, wat slecht is wordt verbeterd.

Soortgelijke taken zullen voortaan meer in teamverband worden uitgewerkt: dit maakt de nieuwe werksituatie variabelere en uitdagender en verhoogt de betrokkenheid van iedere medewerker bij het eindproduct.

De begeleiding tijdens het veranderingsproces houdt echter ook in dat **opleidingen** gegeven worden aan de betrokken medewerkers, diensthoofden en coördinatoren.

Zodat deze laatste het veranderingstraject na verloop van tijd overnemen en zelf verder zetten in de reguliere werking. (Dus meer kosten in beginperiode, nadien zijn deze duidelijk afnemend!)

### En hoe zit dat dan juist met die kostprijs?

De geciteerde kostprijs moet dus veel nauwkeuriger en genuanceerder geïnterpreteerd worden dan de krantentitels en de VLD-oppositie laten vermoeden.

Zo moet vooreerst de totaalprijs bekeken worden die gespreid wordt over de periode van 2012-2019! *En ja, u leest het goed: ook in 2012 reeds liep dus dit traject reeds. Onder het bewind van de oud-burgemeester...!*

Bovendien: wie cijfers uit een contract publiekelijk op tafel gooit, moet dat minstens correct doen.

Zo is We Walk bvba in datzelfde contract naast het veranderingstraject ook aangeduid voor jurering bij aanwervingen, de evaluatie van de decretale graden en nog extra-opleiding rond leidinggeven en projectmanagement.

Wie zich niet aan populisme wil bezondigen, moet dus eerder die deeltijfers oordeelkundig opsplitsen ipv alles door elkaar te kletsen...!

Het gaat dus **niet** om een studie maar om de uitvoering en bovendien bevat de specifieke kostprijs zowel de invoering en begeleiding van het veranderingstraject als de nodige opleidingen voor de medewerkers.

### Maar waarom moet dat over zo'n lange periode worden gespreid ?

Omdat het niet aangewezen is dat de gehele organisatie (alle diensten) tegelijkertijd het proces doorloopt.

Daarom werd in 2012 is gestart met de Financiële Dienst, in 2013 met Burgerzaken en Personeel. Stapsgewijs komen nu alle andere diensten aan bod, maar momenteel zit iedereen reeds in het bad.

Het traject nu stopzetten - zoals *de oppositie voorstelt* ! - is voor ons absoluut geen optie en getuigt bovendien van weinig inzicht in de materie ten gronde. *Want alsof dat geen weggegooid geld zou zijn...!*

De gemiddelde doorlooptijd van een traject per dienst is ongeveer 2,5 jaar, waarbij vooral gemikt wordt om het veranderingstraject stapsgewijze op te bouwen en niet te bruuskeren.

Want verandering stuit altijd op menselijke weerstand. Daarom geven we iedereen tijd en kans mee te denken en zich in te schakelen.

### En wat is dan die kostprijs exact?

Gespreid over 8 jaren geeft 900.000 euro wel degelijk een heel andere aanblik, zeker als men dus weet dat hier ook uitvoering van het proces, begeleiding en opleiding van medewerkers mee gemoeid is (*wat precies het verschil is met 'een studie'... !*)

Dit totaalbedrag valt nog meer te relativiseren als men weet dat dit niet enkel voor de gemeentelijke diensten geldt, maar **ook voor alle medewerkers** van het OCMW, Cultuur Centrum Dilbeek, zwembad Dilkom en kinderdagverblijf 't Bijgaardje.

Over een periode van 8 jaar zal dus jaarlijks gemiddeld 112.500 euro besteed worden aan dit traject **voor alle Dilbeekse personeelsleden**, exclusief politie en gemeentelijk onderwijs.

Omgerekend naar de ± 500 betrokken medewerkers is dit een gemiddelde kost van 225€ per kop. Wetende wat voor deze som gebeurt, is dit een verantwoorde uitgaven in het kader van investeren in het eigen menselijk kapitaal!

## Maar waarom is dat veranderingstraject dan wel nodig?

Twee redenen liggen aan de grondslag: (1) de gewijzigde rol en takenpakket van gemeentelijke administraties in de toekomst en (2) de beslissing bij de start van deze legislatuur omtrent de Dilbeekse besparingen en de rol van het personeelsbeleid daarin.

(1) Met de geschetste technieken van dit veranderingstraject worden onze medewerkers beter gewapend om het gewijzigde en verruimde takenpakket aan te pakken. Verbreding van de specialisaties in teamverband leveren een aantrekkelijker takenpakket en meer gevarieerde functie op. Met een arbeidstevredenheid die ook afstraalt op een efficiëntere en betere kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking.

(2) In tegenstelling tot heel wat andere lokale besturen, werd begin 2013 in Dilbeek beslist om geen personeel te ontslaan. De hoofdreden daartoe was dat ons totale personeelsbestand reeds tot de laagste van het Vlaamse gemiddelde behoren (*aantal VTE personeelsleden per 1000 inwoners is voor Dilbeek 5,29 - het Vlaamse gemiddelde is 8,31!*). Hierin nog verder snijden zou de Dilbeekse dienstverlening aan de bevolking immers onvoldoende maken.

**Precies omdat wij geloven en vertrouwen in onze medewerkers, bereiden wij met dit veranderingstraject de gemeentelijke toekomst voor: met personeelsleden die naast een eigen, verbeterde arbeidstevredenheid en -motivatie op meer efficiënte, klantgerichte en kwalitatieve wijze zullen presteren ten dienste van de bevolking!**

### Dàt noemen wij:

#### ‘durven investeren in het eigen menselijk kapitaal en de toekomst’ !

Maar we geven grif toe dat het niet evident is om de geldelijke return van een investeringsproces in menselijk kapitaal vandaag direct in cijfers uit te drukken (*maar is dat niet eigen is aan heel wat investeringen?*).

En het wordt nog minder evident als dergelijke ingrijpend proces tegenover populistische, foute en ongenueanceerde redeneringen wordt geplaatst!

#### Noot:

Antwoorden op de overige onterechte opmerkingen van de oppositie - zoals bv deze specifieke investeringsuitgave rechtstreeks in verband brengen met de belastingsvoeten, of de bewering dat dit ook met eigen personeel kan gerealiseerd worden, ... - vindt u in onze meer uitgebreide nota: “**Dilbeek investeert in haar menselijk kapitaal**” (pdf-bijlage).

Wat ons echter ten gronde stoort in deze populistische aanval van de VLD-oppositie is het feit dat ze voor eerst mee aan de grondslag van dit veranderingsproces ligt door het in 2012 op te starten, weliswaar voor slechts 1 dienst .

Daar passen al snel de volgende vragen bij :

- Dachten de oud-burgemeester en zijn partij dus destijds een veranderingstraject op te zetten voor slechts 1 dienst? *Als geldverspilling, zoethoudertje voor het personeel en een gebrek aan totaalinzicht over modern personeelsbeleid kan dat alvast tellen !*
- Het veranderingstraject loopt dus sinds 2012. Waarom duurt het dan drie volle jaren vooraleer eind 2014 de VLD-oppositie zich voor het eerst om deze personeelsproblematiek bekommert? *Of mag daaruit geconcludeerd worden dat het voeren van een hedendaags personeelsbeleid met toekomstvisie eenvoudigweg aan hen niet is - en was - besteed... ?*