

ONDERSTEUNENDE BELEIDSTERREINEN

6. Financieel beleid

6.1. Beperking van de uitgaven

Overzicht schuld

Rekening 1989	1.803.722,86 EUR
Rekening 1990	1.933.082,16 EUR
Rekening 1991	2.205.371,36 EUR
Rekening 1992	2.455.719,65 EUR
Rekening 1993	2.565.273,12 EUR
Rekening 1994	2.525.342,03 EUR
Rekening 1995	2.664.356,06 EUR
Rekening 1996	2.903.525,00 EUR
Rekening 1997	3.154.924,18 EUR
Rekening 1998	3.590.100,94 EUR
Rekening 1999	4.227.698,71 EUR
Rekening 2000	4.036.630,00 EUR
Begroting 2001	4.178.813,00 EUR

Overzicht werkingskosten

Rekening 1989	1.326.354,30 EUR
Rekening 1990	1.133.415,40 EUR
Rekening 1991	1.325.598,82 EUR
Rekening 1992	1.489.345,78 EUR
Rekening 1993	1.818.950,42 EUR
Rekening 1994	1.759.061,15 EUR
Rekening 1995	1.726.022,82 EUR
Rekening 1996	2.043.729,71 EUR
Rekening 1997	1.955.009,23 EUR
Rekening 1998	2.013.204,84 EUR
Rekening 1999	2.269.041,74 EUR
Rekening 2000	2.623.960,00 EUR
Begroting 2001	2.893.478,00 EUR

(Bron : gemeentelijk jaarverslag 1999)

Strategisch objectief

Beperken van de uitgaven zowel op de gewone dienst als op de buitengewone dienst. De belastingen in de huidige legislatuur niet meer verhogen.

Operationele doelstelling

- Op de buitengewone dienst : elk jaar maximaal 1.233.468 EUR lenen voor de financiering van investeringsuitgaven en ook de overboekingen van de gewone naar de buitengewone dienst beperken
- Op de gewone dienst : beperken van de uitgaven

Actie

2001 – 2006 : spreiding investeringsuitgaven

6.2. Optimale aanwending van subsidies door de hogere overheden

Omgevingsanalyse

Overzicht subsidiëring door de hogere overheid

- Werkingstoelagen (1999)
 - gemeentefonds 1.018.694 EUR
 - gesubsidieerde contractuelen..... 903.780 EUR
 - boetenfonds 6.760 EUR
 - bijkomend Politiepersoneel..... 79.850 EUR
 - preventiecontract 96.032 EUR
 - gemeentelijk onderwijs 57.636 EUR
 - bibliotheek..... 49.897 EUR
 - jeugdwerkbeleidsplan 13.322 EUR
 - project Arktos Jeugddienst 12.395 EUR
 - milieuconvenant..... 24.790 EUR
 - buitenschoolse Kinderopvang..... 26.898 EUR

- Investeringsstoelagen (1999 - 2000)
 - gemeentelijke basisschool (DIGO) 721.700 EUR
 - woningen Kerkstraat-Duinenstraat 1.170.662 EUR
 - sociale woningen IKB St. Pieterskw. 1.077.750 EUR
 - verlengen Kustramlijn 389.175 EUR
 - herinrichting De Pannelaan
 - AWV..... 743.168 EUR
 - investeringsfonds..... 204.636 EUR
 - trekkingsrechten Gaselwest
ondergronds brengen nutsleidingen 172.039 EUR
 - trekkingsrechten Investeringsfonds
heraanleg Esplanade..... 541.832 EUR
 - gewestbijdrage rioleringswerken
Meeuwenlaan 137.599 EUR

- SIF-middelen

JAAR	GEMEENTE	OCMW
2000	44.001 EUR	143.464 EUR
2001	99.442 EUR	193.042 EUR
2002	356.347 EUR	527.669 EUR

Strategisch objectief

Bij elk dossier eventuele subsidiemogelijkheden onderzoeken en de maximale subsidiëringstromen aanspreken.

Operationele doelstelling

- Voor de bestaande werking van de diensten zorgen voor een maximale betoelaging door de hogere overheid voor werking en personeel (preventiecontract, cultuurbeleidsplan, milieuvconvenant, ...)
- Geplande investeringen kaderen in de bestaande subsidieprogramma's :
Subsidieprogramma voor :
 - aanvullende gewestbijdragen
 - rioleringswerken
 - trekkingsrechten uit het Investeringsfonds
 - ruilverkavelingen, landinrichtingsproject en natuurinrichtingsprojecten van de Vlaamse Landmaatschappij

Actie

- Voor de oprichting van het lokaal dienstencentrum worden volgende subsidies verkregen

INVESTERINGSSUBSIDIES

- VIPA (Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden)
495,49 BEF x 600 m² = 297.472 EUR
- SIF (Sociaal Impulsfonds) voor oprichting lokaal dienstencentrum
384.235 EUR
- SIF (Sociaal Impulsfonds) voor bouw nieuw jeugdcentrum
111.552 EUR

WERKINGSSUBSIDIES

De subsidie-enveloppe voor een lokaal dienstencentrum dat gelegen is in het Vlaams Gewest bedraagt 12.395 EUR per kalenderjaar.

6.3. Financieel gezond personeelsbeleid

Omgevingsanalyse

Overzicht van de personeelsuitgaven (1999) :

- Stijging van de loonmassa (in EUR)

		stijging t.o.v. voorgaande jaren	stijging t.o.v. 1989
rekening 1988	3.650.331,31	--	--
rekening 1989	3.915.676,54	+ 7,26 %	100 %
rekening 1990	4.104.330,40	+ 4,80 %	104,8 %
rekening 1991	4.173,54	+ 1,60 %	106,5 %
rekening 1992	4.525.921,90	+ 8,40 %	115,5 %
rekening 1993	4.792.167,46	+ 5,80 %	122,3 %
rekening 1994	5.160.089,51	+ 7,60 %	131,7 %
rekening 1995	5.509.435,22	+ 6,77 %	140,7 %
rekening 1996	5.882.229,38	+ 7,7 %	150,2 %
rekening 1997	6.088.331,80	+3,50 %	155,5 %
rekening 1998	6.498.909,91	6,74 %	166 %
rekening 1999	6.598.741,44	1,54 %	166,8 %

- Tewerkstelling seizoenspersoneel

Lonen	Totaal
Rode kruis	6.447,12 EUR
Reddingsdienst	146.917,67 EUR
Speelpleinwerking	15.541,26 EUR
Kinderopvang	8.338,27 EUR
Swap en Tandem – jeugdwerking	4.239,95 EUR
Redders zwembad	6.566,4 EUR
Vestiaire zwembad	7.066,30 EUR
Myaw werking - preventie	1.413,27 EUR
Technische dienst	14.120,11 EUR
Totaal	210.650,35 EUR

- Netto personeelslast

De nettopersoneelskost wordt gevormd door van de globale loonkost de ontvangen weddetoelagen in mindering te brengen.

	1999
Totale loonkost :	6.598.741,44 EUR
Tussenkost gesubsidieerde contractuelen :	874.338,81 EUR
Provinciale toelage voor het bibliotheekpersoneel :	4.144,68 EUR
Toelage van de Vlaamse Gemeenschap voor het bibliotheekpersoneel :	49.896,9 EUR
Tussenkost preventiedienst.....	48.339,2 EUR
Tussenkost politiepersoneel	120.532,4 EUR
Onderwijs	99.157,4 EUR
Totaal tussenkomsten	1.196.409,5 EUR
Netto loonkost :	5.402.331,9 EUR

(Bron : gemeentelijk jaarverslag 1999)

Knelpunten

Weinig voorafgaand overleg tussen gemeente en OCMW omtrent het personeelsbeleid. Na de reeds sterke groei van de personeelskosten dreigen de kosten nog zeer sterk toe te nemen door enerzijds de politiehervorming (verwachte meeruitgave van 600.000 EUR en anderzijds de toepassing van de sectorale akkoorden.

- Sectoraal akkoord 1997 – 1998
 - Gemeente : 247.893,52 EUR
 - OCMW :
- Sectoraal Akkoord 1999 – 2000
 - Gemeente : 247.893,52 EUR
 - OCMW :

Strategisch objectief

- Afstemming van het personeelsbeleid op de financiële mogelijkheden
- Bij aanpassing van het personeelsbehoefteplan de financiële consequenties berekenen en de nodige inkomsten (schrapping van uitgaven ter betaling hiervan) voorzien
- Overleg tussen gemeente en OCMW bij personeelsmaatregelen

Operationele doelstelling

- Personeelsstop gedurende 2 jaar

7. Dienstverleningsapparaat

7.1 Onthaal van de burger, ook via e-loket

Omgevingsanalyse

De burger kan terecht op het gemeentehuis elke werkdag van 9 tot 12 uur. Hoewel de namiddag bedoeld is om de dossiers af te handelen, worden de burgers ook dan bediend. Aan het loket van de dienst bevolking kan men ook op zaterdagvoormiddag terecht. In 1999 werd ook de gemeentelijke website online gezet. Tot nu toe is het echter onmogelijk om formulieren op te vragen via de gemeentelijke website.

Knelpunten

Niet alle burgers kunnen op een werkdag naar het gemeentebestuur komen. Anderzijds is het, in het kader van de compensatie van zaterdagprestaties, niet aangewezen om alle diensten op zaterdag te laten werken. Andere oplossingen dienen dus overwogen te worden.

De gemeente beschikt nog niet over een infogids voor de bevolking met een overzicht van de gemeentelijke diensten.

Strategisch objectief

De diensten van het gemeentebestuur maximaal toegankelijk maken voor de burger.

Operationele doelstelling

Het aanvragen van allerlei formulieren mogelijk maken via het e-loket. (11)

Actie

2001 : realisatie van het e-loket

2003 : opmaak van een infogids

7.2. Personeelsbeleid

7.2.1. Aanpassing personeelsbehoefteplan

Omgevingsanalyse

Het personeelsbehoefteplan is samen met het organogram, de functiebeschrijvingen, de formatie en de kostenraming van het geheel goedgekeurd door de gemeenteraad op 14 november 1994. Deze documenten vormen één geheel en wijzigingen in het ene document brengen automatisch wijzigingen in de andere documenten met zich mee.

Knelpunten

Het bestaande organogram en de huidige formaties zijn totaal voorbijgestreefd. Ondertussen zijn heel wat nieuwe diensten opgericht en is ook het takenpakket van de gemeenten flink uitgebreid zodat er te weinig personeel voorzien is in de formatie en ook een aantal diensten totaal ontbreken. Ook de functiebeschrijvingen kloppen niet altijd meer. Anderzijds dient opgemerkt dat de financiële toestand van de gemeente niet toelaat om tot onbezonnen aanwervingen over te gaan.

Concreet zijn volgende diensten en functies momenteel niet voorzien:

- jeugdconsulent + medewerkers van de jeugddienst
- preventieambtenaar + preventiewerker
- gemeentelijk stedenbouwkundig ambtenaar
- GIS-coördinator
- systeemverantwoordelijke + webmaster
- huisvestingsambtenaar
- SIF-medewerker
- seniorenambtenaar + medewerker
- cultuurcoördinator + medewerker
- informatieambtenaar
- lokale diensteneconomieambtenaar
- diensthoofd Toerisme
- duurzaamheidsambtenaar

Strategisch objectief

De gemeentelijke dienstverlening realiseren met een verantwoord en betaalbaar personeelsbestand.

Operationele doelstelling

- bepalen van het gewenste aanbod van dienstverlening
- opmaak van een nieuw personeelsbehoefteplan (hoeveel mensen en middelen hebben we nodig als we het vooropgestelde niveau van dienstverlening willen halen?)
- opmaken van de functieprofielen en de functiebeschrijvingen
- opmaak organigram en formatie

Bij elke stap dient consequent rekening gehouden te worden met de financiële repercussies en dient de haalbaarheid onderzocht.

Actie

- 2001 : overleg met het OCMW inzake de organigram van het personeelsbehoefteplan en de formatie
- 2001 : opmaken ontwerp personeelsbehoefteplan, functieprofielen en beschrijvingen, organigram en formatie.

toevoegen van het personeel van de Dienst voor Toerisme
2002 : onderhandelingen met de Administratie Binnenlandse Aangelegenheden
2002 : goedkeuring personeelsformatie
2003-2006 : organisatie examens voor aanwervingen in vast en statutair verband.

7.2.2. Toepassing van de sectorale akkoorden

Omgevingsanalyse

A. Sectoraal akkoord 1997-1998

- het sectoraal akkoord 1997-1998 wil de besturen in staat stellen om meer gekwalificeerd personeel in dienst te nemen. De besturen worden immers geconfronteerd met een groeiend aantal planningsverplichtingen (toen: mobiliteitsplan, gemeentelijke structuurplan, vergunningsregister, jeugdwerkbeleidsplan, SIF-plan, nu ook: beleidsplan, seniorenbeleidsplan, cultuurbeleidsplan,...)
Via dit sectoraal akkoord werden volgende maatregelen mogelijk:
 - het verhogen van de weddenscalen voor de niveaus B en A met als maximum de weddenscalen van de Vlaamse Overheid, de werving op bevorderingsgraden en het valideren van privé-dienstjaren in de geldelijke anciënniteit (onder strikte voorwaarden)
 - het verfijnen van het evaluatiesysteem door het versnellen of vertragen van de loopbaan mogelijk te maken (na een audit van het bestaande systeem-
 - de aanwerving van meer personeel, in het bijzonder in de A en B niveaus
 - de bijsturing van de functionele loopbaan voor het niveau A en E (dwz. de doorstroming naar de tweede weddenschaal na 4 jaar i.p.v. 9 jaar), gekoppeld aan vormingsvereisten

B. Sectoraal akkoord 1999-2001

Het sectoraal akkoord voorziet in de volgende maatregelen:

- de toekenning van maaltijdcheques (dwingend per 1 januari 2001)
- het aanbieden van hospitalisatieverzekering (dwingend per 1 januari 2002)
- de overgang naar de weddenschaal voor contractuelen (met ingang van 1 juni 2001 en uiterlijk op 31 december 2001)
- extra-legale voordelen (tussenkost voor werkverkeer, geboorte -of huwelijkspremie, collectie dienstverlening, optioneel,...)

Knelpunten

Beide sectorale akkoorden zijn tot op heden niet toegepast, met uitzondering van de dwingende maatregelen.

Strategisch objectief

De sectorale akkoorden toepassen.

Operationele doelstelling

De nodige aanpassingen doorvoeren aan het administratief en geldelijk statuut.

Actie

2001 : overleg OCMW inzake de toepassing van de sectorale akkoorden

2001 : bespreken met Administratie Binnenlandse Aangelegenheden wat de mogelijkheden zijn

2002 : opmaak ontwerp tekst

2002 : onderhandelen met de vakbonden

2002 : start onderhandelingen Administratie Binnenlandse Aangelegenheden

2003 : goedkeuring administratief en geldelijk statuut

7.2.3. Opleiding

Omgevingsanalyse

Op 9 maart 1998 keurde het schepencollege een nieuw vormingsreglement met bijhorende vormingspakketten goed. Dit reglement stelt dat er zowel uit het oogpunt van het bestuur als uit het oogpunt van het personeel sprake is van een vormingsrecht en een vormingsplicht met als doel :

- het kwalitatief op peil houden en vergroten van de dienstverlening, de uitoefening van de functies en de werking van de dienst
- het bekomen van een volgende weddenschaal binnen de functionele loopbaan

De opleiding vormt een vast onderdeel van de functionerings –en evaluatiegesprekken en elk personeelslid kan op elk ogenblik een aanvraag tot vorming indienen.

Knelpunten

De laatste jaren is er een ware “vormingsboom” vastgesteld. Dit vormt een zware belasting voor de diensten, zeker op het ogenblik van collectieve examens.

Het reglement voorziet dat de reële lestijden en de verplaatsingstijd aanleiding geven tot dienstvrijstelling binnen de werkuren. Valt de opleiding buiten de werkuren, dan is er enkel compensatie van de lestijden.

Er wordt omzeggens uitsluitende externe vorming gevolgd; interne vorming komt weinig of niet aan bod.

De uitgewerkte vormingspakketten zijn achterhaald omdat ondertussen een hele reeks nieuwe functies ontstaan zijn die een aangepaste vorming vragen.

Strategisch objectief

Met een efficiënte inzet aan middelen de personeelsleden de passende vorming laten volgen. Toezien op het toepassen van de verworvenheden en de omstandigheden creëren waardoor deze ook intern kunnen doorgegeven worden.

Operationele doelstelling

- De introductie van e-learning: een systeem waardoor de personeelsleden via de computer een cursus volgen. Dit gebeurt dan op het ogenblik dat dit past voor de dienst en op eigen tempo van het personeelslid. Alle opleiding inzake software dient op deze manier gevolgd te worden, behalve cursussen waar dit niet mogelijk is.
- Aanpassing van de vormingspakketten. Tot op dat ogenblik: een soepele toepassing van het huidige reglement.
- Als een personeel externe vorming heeft gevolgd; nagaan of deze kennis intern kan doorgegeven worden. Dit kan dan gelden als interne vorming.

Actie

2001 : start e-learning

2002 : evaluatie e-learning

2003 : aanpassing vormingspakketten

7.3. Goed materiaal en moderne technologie

Omgevingsanalyse

Het gemeentebestuur is steeds van mening geweest dat de dienstverlening maar vlot kan verlopen als het personeel over aangepast materieel en moderne technologie beschikt.

Strategisch objectief

Een kwaliteitsvolle organisatie en dienstverlening.

Operationele doelstelling

- Verder uitbouw computernetwerk
- Aankoop van machines om taken minder arbeidsintensief te maken en vernieuwen

Actie

- aanstelling van een systeembeheerder (fulltime, gecombineerd met webmaster) die zijn functie vervult in het gemeentebestuur en in het OCMW

7.4. Gebruik van de gemeentelijke infrastructuur door externen

Omgevingsanalyse

Externen kunnen tegen bepaalde tarieven de hierna volgende gemeentelijke infrastructuur gebruiken :

- De Korre:
 - Alleen bestemd voor verenigingen, niet voor particulieren;
 - Verenigingen uitgaande vanuit de gemeente (vb Hobbyclub voor senioren) dienen geen vergoeding te betalen
 - Verenigingen van buiten de gemeente krijgen de toelating en het tarief na schriftelijke aanvraag bij het schepencollege.
- Het gemeenschapshuis
 - Private personen: 124 EUR + gas en elektriciteit
 - Verenigingen Adinkerke en De Panne: 37 EUR
 - Communie- of lentefeest: 87 EUR
 - Vergadering: 18,5 EUR
 - Gepensioneerden: gratis
- De polyvalente zaal : 6.20 EUR voor het huren van een sportveld en 14.87 EUR voor de volledige zaal. Voor de organisatie van evenementen worden volgende bedragen gevraagd: 198.31 UER voor verenigingen en instanties van De Panne en 743.68 EUR voor organisaties van buiten De Panne
- De gemeentelijke feestzaal
 - Gratis gebruik.

Knelpunten

Er zijn op dit ogenblik geen eenduidige tarieven.

Er bestaan ook geen eenduidige richtlijnen en voorwaarden voor het gebruik.

In de gemeentelijke feestzaal, die pas gerenoveerd is, is heel wat dure apparatuur aanwezig die door onbevoegden, zonder toezicht, wordt gebruikt. De gebruikers krijgen een sleutel van de voordeur en dienen zelf in te staan voor het afleggen van alle apparatuur en verlichting in het gebouw en het afsluiten ervan.

Strategisch objectief

Duidelijke en eenvormige richtlijnen voor het gebruik van de gemeentelijke infrastructuur en materieel. Zo nodig toezicht en controle voorzien.

Operationele doelstelling

- opmaak van een reglement voor het gebruik van: De Korre, het gemeenschapshuis, de polyvalente zaal, de gemeentelijke feestzaal, het dienstencentrum
- instructies inzake veilig gebruik van de infrastructuur
- vaststellen van de prijzen en de noodzaak aan een waarborg
- nemen van maatregelen inzake toezicht en controle
- reglement inzake het kopiëren in de reproafdeling

Actie

- 2001 : algemeen overleg met betrekking tot de problematiek
- 2002 : opmaak en goedkeuring reglement
- 2002-2006 : consequente toepassing van het reglement
- 2004 : evaluatie

8. Externe communicatie

8.1. Open beleid

Omgevingsanalyse

Huidige initiatieven:

- Ter beschikking stellen van dagordes van de gemeenteraad
- De Panne Leeft – tweemaandelijks infoblad, met uitzondering van de zomermaanden
- Gemeentelijke website
- E-mail : niet alle gemeentelijke diensten bereikbaar
- Briefwisseling vermeldt de rechtstreekse telefoonnummers en het e-mail adres, indien voorhanden
- Persnota's
- De gemeentelijke pagina op de teletekst van Focus
- Hoorzittingen en infovergaderingen over specifieke dossiers

Knelpunten

- De burger is onvoldoende op de hoogte van de wil tot communicatie van het gemeentebestuur
- Bij infovergaderingen over specifieke onderwerpen wordt vastgesteld dat de belangstelling maar matig is. (gemeentelijk ruimtelijk structuurplan : 35 geïnteresseerde burgers)
- Er verschijnt te weinig in de pers over de gemeente. Er zijn geen interne afspraken over de opmaak van persnota's. Er wordt ook te weinig aan gedacht om überhaupt persnota's te schrijven
- De gemeentelijke website is erg succesvol, maar is ondertussen alweer aan een restyling toe. Het up-to-date houden van de informatie is een continue bezigheid.
- De gemeentelijke pagina op teletekst vergt een jaarlijkse kost van ongeveer 1.610 EUR. De aanpassingen doorvoeren is echter een arbeidsintensief werk dat op een zeer logge manier gebeurt. Momenteel is de info dan ook niet up-to-date.

Strategisch objectief

Betere communicatie met de burger.

Operationele doelstelling

Een geïntegreerd communicatiebeleid uitwerken met interne afspraken en met afspraken tussen mandatarissen en ambtenaren.

Actie

- het regelmatig updaten van de informatie op de website
- een tweejaarlijkse restyling uitvoeren (max. 24.790 EUR)
- omtrent belangrijke dossiers zoals bv. wegenwerken, mobiliteitsplan, structuurplan ... worden informatie- en inspraakvergaderingen georganiseerd
- het bekendmaken van de organisatie van hoorzittingen en speciale infovergaderingen langs verschillende kanalen (persartikels, persadvertenties, brieven, website)
- de gemeentelijke pagina op de teletekst van Focus behouden
- herinvoeren van de persbabbel

- het aanstellen van een informatieambtenaar
- tweemaal per jaar : ontvangst van nieuwe inwoners (welkom + rondleiding in het gemeentehuis + rondleiding langs de buitendiensten met telkens een toelichting)
- het maken van interne afspraken i.v.m. persnota's
 - alle diensten schrijven hun eigen persartikels
 - enkel de informatieambtenaar verstuurt persartikels
- het uitwerken van een moderne en aangepaste huisstijl, op regelmatige tijdstippen controle uitoefenen op de consequente toepassing ervan
- het herwaarderen van de meldingskaart

8.2. Herwaardering van de adviesraden

Omgevingsanalyse

Volgende adviesraden, erkend door het gemeentebestuur zijn werkzaam :

- onderwijs
 - participatieraad gemeentelijke basisschool
- bibliotheek
 - het beheersorgaan van de gemeentelijke openbare bibliotheek
- raden voor Cultuurbeleid
 - culturele raad
 - sportraad
 - jeugdraad
 - seniorenraad
- preventie
 - gemeentelijke consultatieve preventieraad
- grondgebiedzaken
 - gemeentelijke commissie voor ruimtelijke ordening
 - milieuraad
- buitenschoolse Kinderopvang
 - lokaal overleg
- Dorpsraad

Knelpunten

Het bestuur communiceert op een weinig efficiënte manier met de adviesraden die het zelf instelde. Vaak vergeten we de adviezen van deze raden in de besluitvorming expliciet te evalueren.

De raden geven zelf weinig ruchtbaarheid aan hun adviezen. Zij functioneren soms op een logge manier en hebben last van passiviteit van de leden.

De adviesraden zijn te weinig bekend bij de burger, die zich dan ook te weinig tot hen richt. Het huidige bestuur van de vzw PWA wordt momenteel niet beschouwd als adviesraad. Er dient nagedacht of het niet nuttig zou zijn een adviesraad op te richten bij de verdere uitbouw van de lokale werkgelensservice.

Strategisch objectief

De diverse adviesraden een actievere rol laten spelen bij de besluitvorming.

Operationele doelstelling

- Consequent het advies vragen van de raden tot wiens domein een dossier behoort
- De uitgebrachte adviezen evalueren en terugkoppeling geven aan de raden
- In de beslissingen de adviezen expliciet vermelden en motiveren waarom er wel of niet rekening mee wordt gehouden.
- De adviesraden beter bekend maken bij de burger
- De diverse diensten een actieplan laten uitwerken i.v.m. de interne herwaardering en responsabilisering van de adviesraad

Actie

2001 – 2006 : consequent adviezen vragen, evalueren en feedback geven

2002 : in De Panne Leeft de adviesraden beurtelings voorstellen

2003 – 2006 : ruimte ter beschikking stellen in De Panne Leeft voor de voorstelling van de activiteiten en adviezen van de adviesraden

9. Interne communicatie

9.1. Nieuwe personeelsleden

Omgevingsanalyse

Het gemeentebestuur telt momenteel een 200-tal personeelsleden die in verschillende gebouwen werken.

Knelpunten

- Er wordt te weinig aandacht besteed aan het voorstellen van de nieuwe personeelsleden buiten de eigen dienst
- De nieuwe personeelsleden weten niet welke de activiteiten van de andere diensten zijn
- De gemeenteraadsleden weten niet wie de nieuwe personeelsleden zijn en vice-versa.

Strategisch objectief

Zorgen dat alle personeelsleden en gemeenteraadsleden weten wie met wat bezig is.

Operationele doelstelling

- 2x per jaar voorstelling van nieuwe personeelsleden aan de gemeenteraad, OCMW-raad.
- ontvangstprocedure afspreken voor nieuwe personeelsleden
- voor elk nieuw personeelslid een “anker” aanduiden: dit is een bestaand personeelslid bij wie de nieuwkomer in eerste instantie terecht kan voor allerlei praktische vragen (hoe reserveer ik een lokaal voor een vergadering en zorg ik dat er koffie is) en ook theoretische vragen (voor welke vorming kom ik in aanmerking, moet ik vorming volgen, wanneer?). het anker antwoordt zelf of verwijst door.

9.2. Afsprakennota mandatarissen - ambtenaren

Omgevingsanalyse

In de nieuwe gemeentewet staat de volgende taakverdeling beschreven :

- De gemeenteraad :
 - is de rechtstreeks verkozen volksvertegenwoordiging
 - heeft de taak om de hoofdlijnen van het beleid te bepalen
 - houdt toezicht op het schepencollege en op het algemeen functioneren
- Het college van burgemeester en schepenen :
 - is verantwoordelijk voor het dagelijks politiek bestuur van de gemeente
 - is verantwoordelijk voor het proces van beleidsontwikkeling : politieke aansturing van het ambtelijk apparaat
 - houdt toezicht op het ambtelijk apparaat
- Het ambtelijk apparaat :
 - helpt mee aan de beleidsvoorbereiding
 - is verantwoordelijk voor de beleidsuitvoering

Van de politici wordt in het algemeen verwacht dat ze 'visionair' en 'sturend' zijn.

Van de ambtenaren wordt verwacht dat zij 'mondig meedenken', 'op de juiste manier beleidsvoorbereidend werk leveren' en dat ze 'loyaal uitvoeren' met respect voor het primaat van de politiek.

Strategisch objectief

Een vertrouwensrelatie tot stand brengen en behouden tussen de mandatarissen en de ambtelijk verantwoordelijken.

Operationele doelstelling

- Goede en duidelijke afspraken maken tussen politici en ambtenaren.
- De vertrouwensrelatie onderhouden via regelmatige rapportering en interne en open communicatie.

Actie

- 2001 : opmaak en goedkeuring afsprakennota
- 2001 – 2006 : - periodiek stafoverleg. Dit heeft tot doel het functioneren van het ambtelijk apparaat te bewaken alsook de afstemming en de samenwerking van de diensten te bevorderen
- periodiek overleg tussen college van burgemeester en schepenen en stafoverleg. Dit overleg handelt ook over het gemeentelijk beleid : initiatieven terzake, de evolutie in dossiers, de concrete resultaten. De diensten rapporteren aan het college omtrent de werking, de bereikte doelen en de genomen initiatieven
 - periodiek overleg tussen de bevoegde schepenen, de secretaris en het betrokken diensthoofd over de werking van de dienst, de beleidsvoorbereiding en de beleidsuitvoering. Er wordt een aanzet gegeven voor verdere bespreking binnen het schepencollege