

De campagnewatcher

In de aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober maken onze opiniemakers puntige observaties. Vandaag: politicoloog Pascal Delwit.



Het gewicht van de voorkeurstemmen

Een cruciaal facet van de gemeenteraadsverkiezingen is dat het politieke gewicht van kandidaten wordt gemeten. Het gaat niet alleen om het percentage dat deze of gene lijst binnenhaalt, maar ook om het aantal voorkeurstemmen dat elke kandidaat verzamelt. Voor de nationale en lokale verkozenen is dat de ultieme graadmeter.

Dat geldt nog meer in Wallonië, waar het aantal voorkeurstemmen doorslaggevend is voor het toekennen van het burgemeesterschap. De regel is dat wie in de meerderheid de meeste stemmen haalt automatisch burgemeester wordt, ook als hij geen lijsttrekker is. Dat leidt tot concurrentie op de lijsten zelf.

Omdat het burgemeesterschap in ons land een grote symbolische waarde heeft die het lokale ver overstijgt, is de zenuwachtigheid groot. Voorbeelden zijn er genoeg. In 2012 aarzelde Vincent Van Quickenborne (Open VLD), toen nog federaal vicepremier, niet zijn politiek mandaat los te laten voor het burgemeesterschap van Kortrijk. Hij ontroonde de zetelende burgemeester Stefaan De Clerck (CD&V), en voor die laatste betekende dat meteen het einde van zijn politieke carrière. In een soortgelijk geval

verliet Benoît Cerexhe (cdH) de regering van Brussel om burgemeester van Sint-Pieters-Woluwe te worden.

Kandidaten die lokaal goed scoren, mogen zich opmaken voor een ministeriële carrière.

Omgekeerd zijn de gemeenteraadsverkiezingen ook een opstapje naar de hogere politieke niveaus. Kandidaten die lokaal goed scoren, mogen zich opmaken voor een ministeriële carrière. De lokale stemmen bepalen de plaats op regionale en federale lijsten omdat het hinterland een politiek gewicht geeft aan die man of vrouw. De gemeentelijke voorkeurstemmen maken het verschil tussen een 'winner' en een 'loser' op federaal vlak.

De enorme belangstelling voor de Antwerpse verkiezingen is - voor een deel - daardoor te verklaren. De inzet is hoog.

Houdt Bart De Wever zijn burgemeesterschap? Kan Kris Peeters voor CD&V de meubels redden in Antwerpen en de ondergang van zijn partij daar voorkomen? Het antwoord op die vragen heeft een enorme impact op de N-VA en CD&V, maar ook op de regionale en de federale regering. Het pad naar de federale verkiezingen in mei 2019 wordt zo geëffend.

Voor anderen wordt het een moment van waarheid. In Wallonië spelen enkele beloftevolle politici hoog spel: George-Louis Bouchez (MR) wil in Bergen de PS onttronen en de burgemeesterssjerp overnemen. Nicolas Martin (PS) moet dan weer Bouchez in het stof doen bijten én meer voorkeurstemmen halen dan lijstduwer, huidig burgemeester en gewezen premier Elio Di Rupo.

Ten slotte wordt ook met belangstelling uitgekeken naar de prestatie van Alda Greoli (cdH), die in de Waals-Brusselse federatie tot politiek leider is bevorderd maar nooit eerder een electoraal vuurproef doormaakte. Hier gaat het om de geloofwaardigheid van de kandidaat.

Pascal Delwit
Politoloog ULB

Frank Vander Sijpe Werktijd is verleden tijd



De zomervakantie is traditioneel een periode waarin we tijdelijk minder werken, terwijl we rest van het jaar voluit gaan. Dat lijkt logisch maar de maatstaf werktijd is stilaan een artefact geworden.

Onze maatschappij blijft werktijd erg paternalistisch benaderen. De werkgever registreert werktijd als basis van verloning. De vakbonden onderhandelen nog altijd over werktijd en eisen een algemene 32 urenweek. De overheid stelt dat de invoering van glijdende werkuren verbonden is aan een tijdregistratiesysteem. Typerend daarbij is dat we nog altijd uitgaan van een vast aantal te presteren werkuren per week. Om die te controleren grijpen we ook terug naar de modernere variant op de prikklok, zoals camera's op de werkvloer of digitale tijdregistratiesystemen.

Zodra je over werkuren begint te spreken, wringt er al iets. Betaald worden in ruil voor een aantal gepresterde uren komt voort uit de industriële revolutie. Toen werd de 'output' berekend op basis van de tijd dat een arbeider zich in de fabriek bevond. In een gestandaardiseerde productieomgeving, waar men een goed idee had van het aantal stuks dat per uur kon worden gefabriceerd, was dat een accurate maatstaf.

Maar het werk van de toekomst zal anders zijn. Het zal enerzijds bestaan uit werk dat hooggespecialiseerd is, waarvoor doorgedreven expertise nodig is. Anderzijds zal het bestaan uit werk dat verschillende zaken combineert in één portfolio-activiteit. Zo kan de tuinman het gras door een robot laten maaien, maar zal hij zelf meerdere zaken coördineren. Is werktijd nog wel een goede maatstaf van producti-

viteit of 'performance' in een wereld waarin het verschil wordt gemaakt via innovatie, creativiteit of 'client centricity'?

Hooggespecialiseerde experts moeten vaak oplossingen zoeken buiten het kader van hun job. Ze roepen de hulp in van vakgenoten via netwerken en speuren het internet af naar 'best practices' of naar raad van mensen die eerder voor soortgelijke uitdagingen stonden. Het gaat niet meer alleen om parate kennis en expertise, maar meer dan ooit om wie je kent en hoe snel je kennis kan activeren. De leidinggevende is al lang niet meer 'diegene die het weet', gezien zijn kennis in de diepte eerder beperkt is. In dit soort omgeving werkt 'werktijd' demotiverend. Hij zet een rem op engagement en betrokkenheid.

Stel: een goede klant arriveert net voor sluitingstijd in de garage met een kapotte band. Hij wil diezelfde dag nog op reis vertrekken met zijn auto.

Dan kan de bediende drie dingen doen. Eén: zeggen dat zijn werktijd erop zit en stipt op tijd stoppen. Twee: de klant naar een concurrent verwijzen die wel nog service levert. Drie: de band van de klant herstellen en dus de werktijd overschrijven.

Welke oplossing apprecieert de werkgever het meest? Het zou niet meer moeten gaan om het aantal gewerkte uren, maar om wat iemand tijdens die gewerkte uren heeft gerealiseerd, en wie daar beter van wordt. Dat impliceert dat mensen ook meer autonomie en zeggenschap verwerven in het bepalen van hun werktijd.

We moeten af van de illusie van werktijd als middel om output te meten. Iedereen moet zelf kunnen bepalen hoe hij zijn tijd indeelt. De maatstaf van uren is een principe van het verleden.

Mijn tip? Steun de mensen die geëngageerd zijn in je organisatie en controleer diegenen die dat niet zijn. Werknemers zijn daar ook klaar voor. Werkgevers die ervoor openstaan, zullen talent kunnen binnenhalen.

Frank Vander Sijpe
Directeur van HR Research,
het studiecentrum van Securix

De opinie van Zak



Het Financieele Dagblad De toekomstige CEO moet twitteren



Twitteren wordt vaak omschreven als een kortstondig fenomeen. Sommige taalwetenschappers voorspellen dan weer dat het impulsieve, vaak ongenueanceerde medium Twitter een vaste plek zal krijgen in de samenleving. In dat geval is Elon Musk geen obstinate vlegel maar een moderne CEO die met zijn tweets veel heeft bijgedragen aan de goodwill van Tesla bij klanten, medewerkers en leveranciers, en die nu uit de bocht vliegt omdat het bedrijf hem boven het hoofd is gegroeid. Met andere woorden: bij het toekomstige functieprofiel van een CEO hoort dat hij of zij tuitert. Het is natuurlijk veel veiliger niet te twitteren. De meeste Nederlandse CEO's kiezen voor die optie. Zo lopen ze kansen mis.

Pieter Couwenbergh
Columnist bij Het Financieele Dagblad

Column Frank Van Massenhove



Everyday, everyday / See the world brand new / Circle of, circle of, circle of / My circle of friends

'Circle Of Friendz', Gorillaz, 'Humanz', 2017

Beyoncé

Bij mijn eerste ochtendlijke gezondheidswandeling door mijn geliefde Gent na de vakantie keek een passerende vrouw me bijzonder afkeurend aan. Even dacht ik per ongeluk het 'Honk if you're horny'-T-shirt te hebben aangetrokken. De reden van haar onvrede was echter niet het T-shirt, dat proper en onbeschreven was, maar de onbeschoftheid waarmee ik haar vrolijk goedemorgen had gewenst.

Ik heb blijkbaar vakantieafkickproblemen. Mocht ik tijdens de wandelingen in het zuiden van Frankrijk de mensen niet hebben begroet, dan pas was afkeuring mijn deel geweest. Welke persoon van Franse nationaliteit je ook ontmoet, of het nu de moeder met drie ontbembare zontjes is, een gehaaste wijnboer op de tractor of een dikbuikige Mont Ventouxbeklimmer, je wordt steeds begroet met een meer dan opgewekt bonjour-euh! Waarbij de klemtoon zo hard op de tweede lettergreep wordt gelegd dat je eigenlijk 'kijk eens wie we hier hebben' lijkt te horen. Het is niet aanstekelijk want van de drie Vlamingen met idiote rennerstruitjes - hen aangeleverd door Beenhouwer Eddy - die niet bevroeden dat ik hun taal machtig was, hoorde ik alleen niet te herhalen bemerkings die iets te maken hadden met kaal en niet over een fiets beschikken.

Intussen ben ik weer wat kieskeuriger geworden met begroetingen in het ochtendlijke Gent. Soms is het zelfs onmogelijk oogcontact te maken.

Tot mijn verrassing kwam ik tot de vaststelling dat dit soort zombiedrag zelfs tot in Zerkegem was doorgedrongen. Toen De Tijd me voor de vuurkorfrees vroeg, wilde men het gesprek laten doorgaan in mijn geboortepark. Dus ging ik op zoek naar een geschikte locatie. De drie mensen die ik ontmoette, negeerden mijn 'hallo' straal. Wat een verschil met de jaren zestig. Toen begonnen mensen op zondag rond zes uur 's avonds traag naar het dorpscentrum te slenteren.

Een passerende vrouw keek me afkeurend aan. Ik had haar een goedemorgen gewenst.

Het duurde wel even voor ze De Mooie Molen, De Vette Os of Raman, de drie cafés aldaar, bereikten want wie nog niet aan het slenteren was, zat op een keukenstoel voor de voordeur en met iedereen moest een praatje worden geslagen. Later op de avond werden nog De Lijmpot en De Plakpot aangedaan, de twee cafés aan weerskanten van 'de boane', de - dachten we toen toch - drukke weg tussen Brugge en Oostende. Na middernacht was iedereen weer thuis en was Zerkegem weer een oord van vrede, want iedereen had iedereen ontmoet.

Mensen die iets van motivatietheorieën afweten, zouden dit vertalen als 'strokes'. Eric Berne, de psychiater die de transactionele analyse uitvond, ging ervan uit dat de fundamenteelste menselijke behoefte de stroke was, de eenheid van erkenning tussen mensen. Een hoofdknik, mijn naam op een rapport waaraan ik keihard heb meegewerkt, feedback op mijn prestaties, dat zijn strokes. De voorbeelden zijn niet van mij, maar van Marc Buelens. In een van zijn schitterende columns in Trends schrijft hij: 'Het liefst krijgen we positieve strokes: een compliment, een goed rapport, een promotie, een applaus. Het meest haten we niet de negatieve strokes: een terechtwijzing, een straf, een reprimande. Wat we bovenal verfoeien, is de afwezigheid van strokes: niet meetellen, niemand die je nog informeert, je zou evengoed niet kunnen bestaan.'

In dezelfde column veegt Buelens terecht de vloer aan met de in hr-kringen zo welig tierende 'kleurentheorieën'. Roden zijn leiders, blauwen observatoren, groenen supporters, gelen inspiratoren. Blijkbaar is in de privésector anno 2018 de kleur belangrijker dan de mens, zoals dat in de vorige eeuw ook het geval was in de publieke sector. Dat de hr-kleurentheorie een even grote wetenschappelijk grondslag heeft als de Flat Earth Theory is blijkbaar geen probleem.

Buelens raadt ons aan voor bedrijf en vaderland 'een heel stroke-rijke omgeving' te creëren. Komaan, Fons Van Dijk, lanceer een nieuwe versie van 'Zeg maar goeiendag' (zegmaar-goeiendag.be). Zelf ga ik vanaf morgen, tegen beter weten in, weer iedereen een leuke dag toewensen. Maar nu eerst de stad in. Op zoek naar dat 'Beyoncé wasn't built in a day'-T-shirt.

Frank Van Massenhove
Voorzitter van de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid. Hij schrijft deze column in eigen naam.