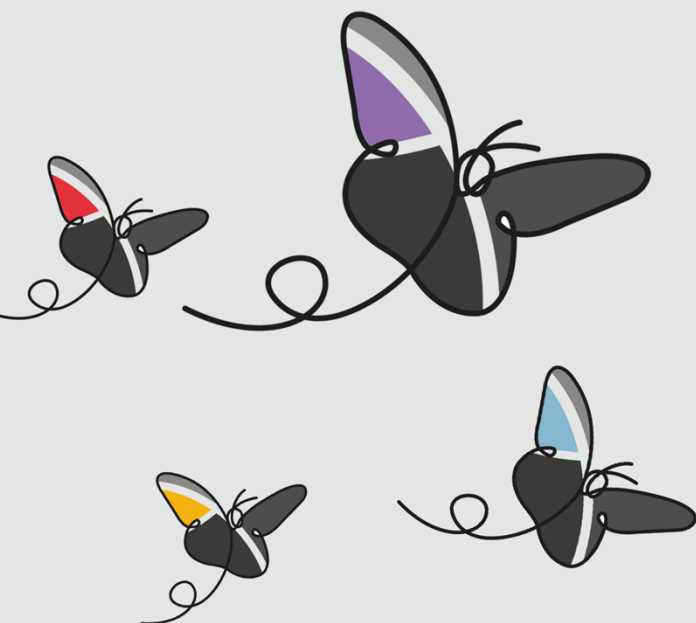


Denderleeuw *in beweging*



MEERJARENPLAN 2020-2025

BD401 – LOKAAL BESTUUR ALS AANTREKKELIJKE WERKGEVER



Gemeente Denderleeuw

A. De Cockstraat 1 - 9470 Denderleeuw
NIS-code: 41011

Algemeen directeur: Jimmy Geeraerts
Financieel directeur: Jo Waterloos

Denderleeuw
Vertrouwde schakel





AP4010 De juiste m/v/x op de juiste plaats

ACTIES

A40100 Aantrekken van medewerkers voor knelpuntberoepen

Status

Continu

Stand van zaken
(indicator)



Stand van zaken (toelichting)

De personeelsdienst zorgt voor een **gerichte plaatsing van vacatures** in samenwerking met een externe firma om de juiste profielen te bereiken. Voor het invullen van vacante plaatsen van kinderbegeleider bv. wordt zo kort mogelijk op de bal gespeeld door een nauwe communicatie tussen personeelsdienst en de dienst buitenschoolse kinderopvang, en een permanente vacature via VDAB. In zitting van 24 februari 2022 besliste de gemeenteraad bovendien om **toe te treden tot Poolstok**. Poolstok is sterk gespecialiseerd in Rekrutering en Selectie, en biedt ons naar de toekomst toe rechtstreekse toegang tot tal van partners om vacatures gericht te lanceren op de arbeidsmarkt.

Een onderzoek naar diepgaandere **samenwerking met Solva** voor de inzet van medewerkers in knelpuntberoepen binnen hun specialismen, resulteerde in een samenwerking **op vlak van klimaat, archief en handhaving**, waarbij reeds enkele jaren een medewerker van Solva deeltijds werkt aan de uitvoering van ons klimaatactieplan en sinds 2023 ook een intergemeentelijk archivaris op regelmatige basis in Denderleeuw aan de slag is als informatiebeheerder.

Daarnaast werden **contacten gelegd met andere externe partners om zo moeilijk te vinden functies op korte termijn in te vullen** in diensten die tijdelijk een tekort aan personeelsbezetting kennen.

Sinds 19 februari 2024 (nieuw ministerieel besluit ter uitvoering aan het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023) werden de **diplomavereisten voor de functie maatschappelijk werker** uitgebreid, hetgeen een positieve invloed kan hebben op de aanwerving van maatschappelijk werkers voor de sociale dienst in de toekomst.

In de nieuwe RPR (goedgekeurd op 28 november 2023) werden enkele bepalingen met betrekking tot het wervings- en selectieproces versoepeld, waardoor voortaan een **soepelere en/of versnelde procedure mogelijk** is bvb in geval van knelpuntberoepen.

Een nauwere samenwerking met de communicatiedienst in het kader van **imagoversterking** werd ingevoerd. Zo worden sociale mediakanalen nog intenser toegepast en trachten we via storytelling een aantrekkelijk beeld als werkgever op te bouwen (bv. artikel in de Schakel mbt HR dienst, Kom-op-tegen kanker acties, ..). In het nieuwe meerjarenplan 2026-2031 wordt hier verder op ingezet onder de actie **A-90102 Werk maken van 'employer branding'**.

In 2026 wil de personeelsdienst voor het eerst een **softwaretool** introduceren voor werving, selectie en onboarding. Via deze tool kan een vlottere communicatie met de kandidaten nagestreefd worden tijdens de sollicitatieprocedure. Ook een beter opvolging van elke examenprocedure zal maken dat er nog professioneler en efficiënter gewerkt kan worden. Ook juryleden zullen makkelijker de nodige info terugvinden. Op basis van interessante cijfers en rapportering uit deze tool kunnen daaropvolgende campagnes nog beter afgestemd worden op de noden en behoeften van de organisatie. In het nieuwe meerjarenplan 2026-2031 is deze innovatie op vlak van rekrutering en selectie opgenomen onder de actie **A-90205 Vernieuwing van HR-software en HR-processen**.



Tijd (indicator)



Tijd

continu

Geld (indicator)



Geld

Het nodige krediet wordt voorzien voor gerichte publicatie van onze vacatures in vakbladen en op sociale media.

A40101 Een stappenplan opmaken voor de procedure voor werving en selectie en deze verder digitaliseren waar mogelijk

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Voor werving en selectie werden volgende vernieuwingen doorgevoerd in de voorbije jaren:

- een nieuwe vacaturepagina met tips en tricks voor sollicitanten op onze gemeentelijke website,
- standaard inzet van online sollicitatieformulieren,
- mogelijkheid om online vragen te voorzien in een preselectie en
- de opmaak van een stappenplan voor de procedure van werving en selectie voor de personeelsdienst.
- een **vereenvoudiging van de procedure werving en selectie in de nieuwe lokale rechtspositieregeling**. Deze werd in het najaar van 2023 goedgekeurd (CBS en VB 28/11/2023). De wijzigingen zijn een gevolg van het nieuwe kaderbesluit RPR van de Vlaamse Regering. Dankzij de nieuwe RPR-regels kan niet alleen de timing van de opeenvolgende stappen in het aanwervingsproces maar ook de invulling van de jury voortaan op een flexibelere manier ingevuld worden. De dienst HR kon zo een vlotter en dynamischer aanwervingsproces opzetten waar nodig. Er kon korter op de bal gespeeld worden wanneer de continuïteit van een dienst in het gedrang dreigde te komen.
- werden samen met de diensten Vrije tijd en Huis van het Kind de afspraken rond het inschakelen van vrijwilligers en monitoren aangepast in het licht van gewijzigde wetgeving
- werd een update van het onboardingproces voorzien. Ook de onthaalmap werd onder de loep genomen.



In 2025 werd verder onderzocht hoe het selectie-en wervingsproces efficiënter kan verlopen met ondersteuning door een specifiek softwaresysteem. Eind 2025 werden drie firma's gecontacteerd om een demo te brengen van hun **software tool**. Tal van taken in de flow van werving- en selectie kunnen immers geautomatiseerd worden, daar waar deze momenteel door de individuele HR-medewerker handmatig wordt opgenomen aan de hand van documenten en excel-lijsten. Ook voor kandidaten zal dit voordelen bieden, namelijk een efficiënte en professionele communicatie en afhandeling van hun kandidatuur. Begin 2026 wordt er verder werk gemaakt van de keuze en introductie van een softwaretool om het hele proces van publicatie tot onboarding te stroomlijnen.

Tijd (indicator)



Geld (indicator)



A40102 Onthaal van nieuwe medewerkers, door- en uitstroom herbekijken. Inzetten op talent

Status

Continu

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Inzetten op talent wordt nog steeds continu opgevolgd via onthaalgesprekken aan de hand van een onthaalmap, uitdienstgesprekken en feedbackgesprekken. Daarnaast wordt voortdurend aandacht besteed aan het principe '**de juiste persoon op de juiste positie**'.

De voorbije jaren konden verschillende medewerkers binnen de organisatie doorgroeien, een **nieuwe uitdaging** aangaan - wanneer een opportuniteit zich voordeed. Zo bevorderde bijvoorbeeld een begeleider van de buitenschoolse kinderopvang tot hoofdbegeleider, ook binnen de dienst HR, communicatie en financiën konden enkele collega's een nieuwe functie opnemen. Ook interne mobiliteit wordt aangemoedigd daar waar mogelijk.

Bij een uitstroom (als gevolg van pensioen of ontslag) wordt de nodige aandacht besteed aan een correcte en menselijke afhandeling van de nodige (administratieve) verplichtingen. Een **exitgesprek** wordt aangeboden aan medewerkers die minimaal zes maanden in de organisatie hebben gewerkt. Hieruit worden nuttige gegevens verzameld die kunnen dienen als input voor bijstellingen voor het beleid.

Ter verwelcoming en om zich sneller te kunnen inwerken in het nieuwe team kende de **wie-is-wie databank** een update en werden foto's genomen van elke medewerker, niet enkel van nieuwe medewerkers. Maandelijks wordt digitaal een **nieuwsflits** uitgestuurd waarin nieuwe medewerkers (met een fotootje) worden voorgesteld aan alle collega's. Deze databank wordt vanaf 2026 geïntegreerd in een dynamischer en mooier "sharepoint" intranet voor alle personeelsleden.

In vele gevallen worden nieuwe mensen ook fysiek rondgeleid in de organisatie zodat ze sneller en gemakkelijker mensen in de organisatie leren kennen. Via informele contacten met nieuwelingen en/of via een peter-/meterschap tracht de personeelsdienst de vinger aan de pols te houden betreffende het "goed voelen in de organisatie".

De "**in dienst**"-procedure wordt continu geëvalueerd en bijgestuurd met de nodige aandacht en zorg voor nieuwe personeelsleden.



Tijd (indicator) ■

Geld (indicator) ■

ACTIEPLANNEN

AP4011 Samen sterk op het werk

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Exploitatie						
Ontvangsten	54.386	33.050	28.671	10.325	4.444	37.500
Uitgaven	233.442	231.099	185.953	115.584	109.825	113.000
Totaal Exploitatie	-179.056	-198.049	-157.282	-105.259	-105.382	-75.500
Investing						
Uitgaven	362.494	-2.558	20.922	11.271	0	0
Totaal Investing	-362.494	2.558	-20.922	-11.271	0	0

ACTIES

A40110 Beleidsverklaring 'Welzijn op het werk' opmaken, implementeren en communiceren

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator) ■

Stand van zaken (toelichting)

Op 17 april 2023 werd een **welzijnsbevraging** gelanceerd bij alle personeelsleden in samenwerking met Securex, de toenmalige externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Niet-beeldschermwerkers werden actief geholpen bij de invulling van de vragenlijst. Een respons van maar liefst 67,6% werd behaald, waardoor de resultaten als representatief kunnen worden beschouwd voor de hele organisatie. De belangrijkste bevindingen uit deze bevraging:

- Psychosociaal welzijn binnen lokaal bestuur Denderleeuw scoort significant beter dan de benchmark (7,25 vs. 6,72/10)
- 80% van de bevroegde personeelsleden komt vaak of altijd met plezier naar het werk
- volledig in lijn met de benchmark, ervaart iets meer dan een kwart van de bevroegde personeelsleden vaak of altijd stress op het werk
- 85% van de bevroegde personeelsleden vertoont geen risico op burn-out, hetgeen een betere score is dan de benchmark. Daarnaast is iets meer dan 6% van de bevroegde personeelsleden wel aan het werk, terwijl deze nochtans antwoorden geven die overeenstemmen met mensen die met een burn-out thuis zijn. Hier moeten we alert voor blijven.
- Agressie is tot slot een aandachtspunt binnen de organisatie: 22,15% van de bevroegde personeelsleden geeft aan het voorbije jaar slachtoffer te zijn geweest van verbale en/of fysieke agressie (versus benchmark 17,49%).



Een expliciete **verklaring rond welzijn op het werk** als engagementsverklaring en een uitgeschreven welzijnsbeleid werden nog niet geformaliseerd in onze organisatie. Hiervan kan werk gemaakt worden op basis van de welzijnsbevraging. Allerhande acties die passen in dit kader werden sowieso wel al voorzien in ons meerjarenplan en gebudgetteerd, en ook al deels uitgevoerd (zie hieronder).

Niet alleen het **Comité F** (feestcomité van ons lokaal bestuur, met vanuit elke dienst één of twee medewerkers, "door en voor" personeelsleden) neemt initiatieven, ook de HRM- en sportdienst zetten in op samenhang. Enkele succesvolle events werden gerealiseerd in 2025:

- een nieuwjaarsreceptie op de eerste werkdag
- sport op het werk: tal van sporten over de middag
- afterworkparty (28 mei 2025)
- ...

Ook in 2026 blijft de werking van Comité F bestaan. Met een vernieuwde samenstelling wordt een nieuw programma opgesteld.

Begin 2026 zullen we nog enkele collega's in de bloemetjes zetten als beloning voor hun **jarenlange trouw aan onze organisatie**: 7 collega's vierden hun 20 jaar in dienst, 4 collega's 25 jaar, 4 collega's 30 jaar, 1 collega 35 jaar en 1 collega zelfs 40 dienstjaren op de teller staan in ons lokaal bestuur!

Reeds in 2022 keurde het college van burgemeester en schepenen het **re-integratiebeleid voor langdurig zieken** binnen onze organisatie goed, waarbij een actievere benadering naar langdurig zieken toe ervoor moet zorgen dat de terugkeer naar de werkvloer voor mensen die enige tijd out waren (langer dan 3 maanden) vlotter gebeurt. Een nauwere samenwerking met de arbeidsgeneesheer werd opgezet in functie van dit re-integratiebeleid. Enkele personeelsleden konden ook in 2025 na langdurige ziekte het werk hervatten mits aangepast werk of aangepast werkregime (medisch deeltijdse terugkeer) - hier wordt nauwe opvolging voorzien door leidinggevende en personeelsdienst zodat snelle bijsturing mogelijk is indien nodig.

Begin 2026 werd aangekondigd dat dit beleid verder bijgestuurd zal moeten worden op basis van nieuwe regelgeving onder de noemer "**Re-integratietraject 2.0**". De nieuwe re-integratieprocedure zal nog meer dienen te focussen op wat wel mogelijk is; met een verhoogde verantwoordelijkheid voor werkgevers en actievere medewerking van de langdurig zieke. Het finale doel is dat werknemers een snellere terugkeer naar de werkvloer vinden.



Op maandelijks basis wordt een '**zitdag**' gehouden van de **HRM**-medewerkers op de site Veldstraat waar onze volledige technische dienst gehuisvest is samen met de poetscoördinatie. Op die manier werkt de personeelsdienst drempelverlagend en kunnen vragen snel opgelost worden. Daarnaast is er een vaste antenne van de personeelsdienst in het Sociaal Huis. In de voorbije beleidsperiode is dit een traditie geworden die ook de komende jaren zal behouden blijven om de drempel voor arbeiders en poetsdames richting personeelsdienst te verkleinen.

Sinds 2025 is de bewustwording van de aanwezigheid, beschikbaarheid en toegankelijkheid van de **interne vertrouwenspersonen** binnen de organisatie sterk toegenomen. Ook de doorverwijzing naar psychologische hulp gebeurt door de HR medewerkers in geval hieraan behoefte is, en dit om het welzijn van de medewerkers te bewaken.

De voorbije jaren is de bewustwording en de zorg voor het personeel sterk toegenomen in de organisatie, zo blijkt uit de vele acties die de laatste jaren stilaan als vaste waarden beschouwd werden.

Zie ook A40115 Leasingssysteem elektrische fietsen opzetten voor medewerkers in kader van duurzaam woon-werkverkeer - A20310 Gezond leven in een gezonde omgeving met de acties van de stuurgroep 'Gezonde Gemeente'.

In 2026 wordt een **verdere uitbreiding van het cafetariaplan** voorzien onder de vorm van "ambulante kostenverzekering voor medische kosten".

Tijd (indicator) ■

Tijd

In 2023 werd de welzijnsbevraging bij alle personeelsleden uitgevoerd in kader van psychosociaal welzijn. Deze wordt gebruikt voor nieuwe acties en een beleidsverklaring 'welzijn op het werk'.

Geld (indicator) ■

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Exploitatie						
Ontvangsten	0,00	0,00	0,00	144,00	0,00	1.000,00
Uitgaven	13.747,57	28.727,51	31.499,11	43.717,58	30.265,88	52.500,00
Totaal Exploitatie	-13.747,57	-28.727,51	-31.499,11	-43.573,58	-30.265,88	-51.500,00

A40111 Agressiebeleid voor medewerkers opmaken en communiceren

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator) ■

Stand van zaken (toelichting)

De **engagementsverklaring agressiebeleid** werd op het managementteam positief geadviseerd en goedgekeurd op het schepencollege en vast bureau van 28 mei 2024.



Op 27 januari 2025 werd door de interne preventieadviseur en het diensthoofd HRM een **rondgang** gedaan in de verschillende werkplekken van het lokaal bestuur om preventieve maatregelen in kader van agressie in kaart te brengen en suggesties te doen naar verbetering toe. Enkele zaken hiervan werden reeds uitgevoerd, andere verbetervoorstellen worden nog opgenomen door dienst Facility.

Tijdens de bijeenkomst van de **werkgroep agressiebeleid** op 27 maart 2025 werd het ontwerp van **agressieprotocol** besproken, evenals een handig **stappenplan** in geval van een agressie-incident. Beide dienen nog hier en daar te worden aangepast. Daarenboven wordt in 2026 onderzoek gedaan naar het gebruik van **alarmknoppen** voor de veiligheid van verschillende (onthaal)functies. Een gevalideerde werkwijze hiervoor wordt uitgewerkt en zal toegevoegd worden aan de bestaande documenten ter finalisatie van het agressiebeleid. Ook de bijhorende **communicatiecampagne** is klaar en kan worden uitgerold zodra deze flow werd toegevoegd.

De interne vertrouwenspersonen houden ondertussen - in uitvoering van het arbeidsreglement - systematisch een **feitenregister 'grensoverschrijdend gedrag door derden'** bij, waarbij feiten van agressie t.a.v. onze medewerkers worden geregistreerd. Het verhogen van de bereidheid om officieel melding te maken van feiten van agressie wordt mee opgenomen door onze interne preventieadviseur. Daarnaast wordt een nieuwe versie van het sjabloon overwogen zodra een nieuw intranet zal gelanceerd worden voor alle medewerkers. Een voorbeeld hiervan werd reeds opgevraagd bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Tijd (indicator) 

Geld (indicator) 

A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken
(indicator) 

Stand van zaken (toelichting)

Gezien er regelmatig **nieuwe leidinggevenden** starten in onze organisatie, wordt hen een 4-daags **leiderschapstraject** aangeboden in samenwerking met PAULO. Het belang hiervan wordt door de organisatie onderschreven door jaarlijks een budget hiervoor te voorzien.

Deze opleiding versterkt leidinggevenden in hun rol door hen inzicht te geven in leiderschapsstijlen, rollen, communicatie en het creëren van betrokkenheid en eigenaarschap. Het traject bestaat uit vier opleidingsdagen telkens met praktijkgerichte oefeningen en tussentijdse opdrachten. De opleiding werkt ervaringsgericht met veel interactie, reflectie en oefeningen die aansluiten op de praktijk binnen het lokaal bestuur.

Deze opleiding is stilaan een traditie geworden. Tal van leidinggevenden werden in de legislatuur gesteund door deze opleiding: 6 in 2019, 10 in 2021 en 7 in 2025. Alle huidige leidinggevende werknemers hebben dit basistraject doorlopen.



Daarnaast werden door verschillende leidinggevenden bovendien enkele **specifieke vormingen op maat gevolgd om hen verder te ondersteunen in hun leiderschapstraject**. In overleg met de opleidingsverantwoordelijke worden de juiste thema's uitgekozen bij externe partnerorganisaties om zo te voldoen aan de vraag en behoefte van onze leidinggevenden.

Ook ondersteuning door experts van IDEWE en/of een psychologe werd voor bepaalde diensten ingevoerd om de samenwerking tussen leidinggevenden en medewerkers te versterken bvb voor de kinderopvang en de vrijetijdsdienst.

Tijd (indicator) ■

Geld (indicator) ■

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Exploitatie						
Uitgaven	6.027,18	4.009,86	5.035,17	1.551,95	7.682,20	10.000,00
Totaal Exploitatie	-6.027,18	-4.009,86	-5.035,17	-1.551,95	-7.682,20	-10.000,00

A4013 Opmaak van een taakrisicoanalyse voor medewerkers, met als prioritaire doelgroep de technisch medewerkers

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator) ■

Stand van zaken (toelichting)

Deze actie staat onder leiding van onze interne preventieadviseur, die reeds een aanzet heeft gegeven voor de opmaak van een **taakrisicoanalyse** binnen de groendienst, maar hier in samenspraak met de werkleider en het afdelingshoofd nog verder mee aan de slag moet. Er wordt in samenwerking met Solva nagegaan of dit kan opgemaakt worden in ARXS (een platform voor preventiebeheer).

Door de preventieadviseur werd opnieuw een **jaaractieplan** opgemaakt, dit keer voor 2025. Hierin werden verschillende acties voorgesteld ter bevordering van het welzijn van de medewerkers en in functie van de veiligheid en preventie van alle medewerkers. De preventieadviseur stelde het jaarverslag ook voor aan de vakbondsafgevaardigden op 4 februari 2025. De verschillende arbeidsongevallen en de adviezen hieraan verbonden werden besproken.

Voor de technisch beambten poetsdienst worden de "**basis hygiëne praktijken**" (HACCP) verder uitgewerkt en uitgerold in samenwerking met de coördinatoren van de poetsdienst. Er zijn al vele stappen ondernomen op vlak van voedselhygiëne:

- Bewustwording bij de direct leidinggevenden; presentatie door interne preventieadviseur aan medewerkers
 - Catering
 - Verhuur zalen
 - Buitenschoolse kinderopvang



- Bewustwording medewerkers maaltijdbedeling gemeentelijke basisscholen (GBS); presentatie door interne preventieadviseur aan medewerkers
 - GBS Iddergem
 - GBS Welle
- Thermometer in de koelkasten ter controle van ingestelde temperatuur

Samen met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk werd een eerste aanzet gegeven om de verplichte risico-evaluatie moederschapsbescherming uit te voeren en een procedure moederschapsbescherming op te stellen. Een finale versie dient nog gevalideerd te worden in de loop van 2026.

Ook voor 2026 werd door de preventieadviseur en in overleg met de verschillende betrokkenen een jaartactieplan opgesteld. In het vakbondsoverleg van 2/02/2026 werd dit goedgekeurd.

Door een nauwere samenwerking tussen de preventieadviseur en de personeelsdienst wordt de vinger aan de pols gehouden wat betreft mogelijke risico's en verbeterpunten op vlak van preventie en welzijn.

Tijd (indicator)



Geld (indicator)



A40114 Voldoende aandacht voor ergonomie in de organisatie

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken
(indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Vanuit de diensten Personeel & Organisatie en Facility wordt aandacht besteed aan de ergonomie in de organisatie.

Eind 2022 werd door Alert een **ergoscan** onder de vorm van een vragenlijst afgenomen bij de zittende personeelsleden. Daarnaast werd een **rondgang van alle burelen en locaties** opgezet begin 2023 door de preventieadviseur, als verder gevolg op de workshops ergonomie en de ergoscan. Op een objectieve manier werd een **prioriteitenplan opgesteld rond het vervangen van bureaumateriaal in functie van het creëren van betere ergonomische omstandigheden**.

In 2024 werden bestellingen geplaatst voor 2 diensten: Wonen & Ondernemen en HRM. In functie van een vervolg in 2025 werd een nieuwe rondgang voorzien. Zo bezochten het diensthoofd HRM en de interne preventieadviseur het Sociaal Huis, het Huis van het Kind en het Administratief Centrum op 27 januari 2025. Zij maakten een rapport op van hun bevindingen en vroegen aan dienst Facility de nodige verbeteringen op vlak van ergonomie aan te brengen. Er werd bovendien een nieuwe bestelling van 6 nieuwe burelen voorbereid om een volgende golf van vervanging van oud materiaal in nieuwer, ergonomisch materiaal mogelijk te maken volgens het vooropgestelde prioriteitenplan. HRM volgde dit verder mee op.



Een bestelling van opnieuw ca 20 zit/sta burelen werd geplaatst en is klaar voor gebruik begin 2026. Deze zullen gebruikt worden in de "oude" bibliotheek waar enkele diensten gedurende de werken op het Dorp zullen werkzaam zijn (dienst burgerzaken, onthaal, financiën).

Het jaarlijks beschikbare budget voor meubilair wordt voor het grootste deel ingezet voor de vervanging van bureaus en bureaustoelen. Hierbij wordt per kantoorruimte minstens één zit-stabureau nagestreefd zodat elke collega in die ruimte de mogelijkheid heeft om ook staand te werken.

Ook in Passage 18 - het nieuwe vrijetijdshuis geopend eind januari 2026- worden de medewerkers voorzien van ergonomisch materiaal.

Naast deze **collectief geplande en systematische vernieuwing van materiaal** - die werd ingezet in 2022 en nog steeds zijn uitrol kent - wordt ook rekening gehouden met individuele noden. In 2025 bijvoorbeeld werd voor 3 collega's specifiek omwille van rugklachten een zit-sta-bureau aangekocht. Ook in 2026 blijft hier de nodige aandacht voor bestaan.

Tijd (indicator) ■

Geld (indicator) ■

Geld

De ergoscan en opleidingen passen binnen het voorzien budget.

Echter het herinrichten van de onthaalbalie OCMW en verdere aanpassingen van burelen zullen stapsgewijs, passend binnen budget, uitgevoerd moeten worden.

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Investering						
Uitgaven	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal Investering	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

A40115 Leasingssysteem elektrische fietsen opzetten voor medewerkers in kader van duurzaam woon-werkverkeer

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken (indicator) ■

Stand van zaken (toelichting)

Het fietsleaseproject in de periode 2020-2025 kende een groot succes. Mede dankzij subsidies van de Vlaamse overheid konden we medewerkers aanvankelijk een zeer interessante formule aanbieden om voortaan te kiezen voor duurzaam woon-werkverkeer. 162 collega's zijn destijds ingestapt en lieten de wagen meer en meer aan de kant staan voor woon-werkverplaatsingen.



Eind 2023 werd een nieuw fietsleaseproject gelanceerd voor onze medewerkers (voortaan zonder subsidie). Hierbij kunnen zij hun eindejaarspremie omzetten naar een fietsleasebudget binnen een cafetariaplan. Zo willen we verder beweging en een gezonde levensstijl promoten bij onze collega's en op die manier bijdragen tot meer welzijn op het werk. Tegelijkertijd trekken we de kaart van duurzaamheid, zoals het hoort in tijden waarin klimaatinspanningen gevraagd worden aan burgers en organisaties.

Door de aflopende contracten van de fietslease met subsidie leidt dit tot een vermindering van het aantal medewerkers. Dit blijkt ook uit de onderstaande tabel.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal medewerkers met fietslease-contract	162	176	178	178	75	50
CO₂-reductie door ons fietslease-project	14,63 ton	20,12 ton	22,69 ton	19,46 ton	15,42 ton	10,28 ton

Het subsidielink dat voorzien is voor infrastructuur (veilige fietsenstallingen met oplaadpunten) is niet uitgewerkt in de vorige legislatuur.

In het nieuwe meerjarenplan 2026-2031 wordt er werk gemaakt van 'employer branding' waarmee we aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden creëren door in te zetten op de mogelijkheden van een cafetariaplan en andere extralegale voordelen voor medewerkers.

Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Geld

Voor dit project werden in 2020 subsidies ontvangen van het departement Omgeving, Natuur en Landbouw ten bedrage van 184.668,75 €.

De cofinanciering van het lokaal bestuur Denderleeuw zelf was voorzien in het meerjarenplan.

Vanaf 2023 werd een nieuw fietsleaseproject gestart, medewerkers zetten hun eindejaarspremie naar een fietsleasebudget binnen een cafetariaplan.

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Exploitatie						
Ontvangsten	54.386,32	33.049,90	28.671,01	10.181,25	4.443,58	36.500,00
Uitgaven	213.667,45	198.361,18	149.418,93	70.314,26	71.877,22	50.500,00
Totaal Exploitatie	-159.281,13	-165.311,28	-120.747,92	-60.133,01	-67.433,64	-14.000,00
Investering						
Uitgaven	0,00	0,00	979,82	11.271,15	0,00	0,00
Totaal Investering	0,00	0,00	-979,82	-11.271,15	0,00	0,00



A40116 Ingebruikname site Veldstraat als nieuwe brandweerpost en gemeentemagazijn

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Eind 2012 kocht de gemeente de site Veldstraat aan. Na het hele ontwerpproces ging de eerste fase van de herinrichting eind 2018 van start. De nieuwe site voor de gemeentelijke technische dienst en de brandweer in de Veldstraat is klaar. De sterk verouderde gemeentelijke magazijnen in de Moreelstraat en brandweerkazerne in de Nieuwstraat werden eind 2020 ingeruild voor de nieuwe uitvalsbasis in de Veldstraat. Een project waarin de gemeente 5 miljoen euro investeerde.

- Op 14 november 2020 waren de **brandweerdiensten** operationeel vanuit de nieuwe site. Zij verlieten de oude brandweerkazerne in de Nieuwstraat die al jaren niet meer voldeed aan de hedendaagse normen.
- Enkele dagen later was dit ook het geval voor de **wegen- en groendienst en de dienst Facility**.

De achterste loods werd volledig vernieuwd tot een loods voor de groendienst. Midden 2019 werd het oude administratieve gebouw op de site afgebroken. In de plaats is een spiksplinternieuw kantoorgebouw met aansluitende garage, schrijnwerkerij en stapelplaats gekomen.

De gemeentelijke arbeiders hebben nu moderne sanitaire voorzieningen, een degelijke refter en veel ruimte om alle materieel efficiënt op te bergen en te organiseren. Er is een groot magazijn waar het professioneel magazijnbeheer met de nieuwe barcodescanner verder uitgebouwd wordt.

Voor de brandweer is een ruime loods voorzien om de brandweervoertuigen te stallen en de kleedkamers voor de brandweerlui te herbergen. De loods is uitgerust met de modernste snuffjes. Hierdoor kunnen de poorten automatisch van op afstand geopend en gesloten worden bij brandweerinterventies. Vooraan is er een ruime parking, niet alleen voor personeel en brandweer maar ook voor leveranciers en bezoekers.

Ook architecturaal mag het gebouw er zijn. Het Gentse Bureau Partners Architecten & Ingenieurs maakte het ontwerp en begeleidde de gemeente bij de bouw.

Op de nieuwe site werken we aan een duurzame manier van landschapsbeheer én verwarming. De site werd namelijk uitgerust met een biomassa-installatie. Dit is een verwarmingssysteem dat werkt op houtsnippers. Het houtafval van het beheer van het openbaar groen wordt versnipperd en dient als voeding voor de biomassaketel. In Oost-Vlaanderen gelden we hiermee als een voorbeeldproject binnen de ruime omgeving en de provincie heeft ons hierin dan ook ondersteund en gesubsidieerd.

Er werd ook een ruime watertank van 80.000 liter geplaatst waarmee we regenwater opvangen om op de site te hergebruiken.

Intussen plukken we op de nieuwe site de vruchten van de moderne faciliteiten en geoptimaliseerde werking. Ook de uitleendienst van de dienst Vrije Tijd werd er ondergebracht (zie ook A30312). Bij deze uitleendienst kan materiaal voor evenementen en buurtfeesten online gereserveerd worden. Ophalen gebeurt aan de balie van de site Veldstraat.



De site Veldstraat is de eerste gemeentelijke site die uitgerust werd met digitale sloten. Dit vergemakkelijkt het sleutelbeheer, er kunnen rechten per ruimte toegekend worden en dit zorgt voor een grotere flexibiliteit. Ook de mogelijkheid om toegangsrechten van op afstand toe te kennen is een pluspunt. N.a.v. de ervaringen op deze site zullen de digitale sloten ook uitgerold worden in andere gemeentelijke gebouwen.

Tijd (indicator) ■

Geld (indicator) ■

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Investing						
Uitgaven	362.493,79	-2.557,53	19.942,51	0,00	0,00	0,00
Totaal Investing	-362.493,79	2.557,53	-19.942,51	0,00	0,00	0,00

Financiële tabel BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever

	Rekening 2021	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Rekening 2025	(A)MJP 2025
Exploitatie						
Ontvangsten	54.386	33.050	28.671	10.325	4.444	37.500
Uitgaven	233.442	231.099	185.953	115.584	109.825	113.000
Totaal Exploitatie	-179.056	-198.049	-157.282	-105.259	-105.382	-75.500
Investing						
Uitgaven	362.494	-2.558	20.922	11.271	0	0
Totaal Investing	-362.494	2.558	-20.922	-11.271	0	0

Opvolgingsrapportering



2020

