

# 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





## ACTIEPLANNEN

### 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 en archief**, waarbij reeds enkele jaren een medewerker van Solva deeltijds werkt aan de uitvoering van ons klimaatactieplan en nu ook vanaf juli 2023 een intergemeentelijk archivaris op regelmatige basis in Denderleeuw aan de slag zal gaan om ons informatiebeheer op punt te krijgen.

Daarnaast werden **contacten gelegd met o.m. Servantes om zo moeilijk te vinden functies op korte termijn in te vullen** in diensten die tijdelijk een tekort aan personeelsbezetting kennen. Binnen de dienst Burgerzaken werd de opgestarte ondersteuning via Servantes verdergezet.

Verschillende acties in functie van **employer branding** werden opgezet en doorgevoerd, in afwachting van een ruimere campagne in de toekomst: deelname aan de dikke truiendag ('ik trek het mij aan'), de afterwork party georganiseerd door Comité F op 8/06/2023, deelname aan de regiosportdag op 13/06/2023 en de ludieke actie "Summerproof" (waarbij medewerkers gemotiveerd worden een vakantie- of zomerfoto te delen met collega's). alsook een kerstfeestje. Door te tonen (oa via externe communicatiekanalen in het bijzonder op LinkedIn) dat lokaal bestuur Denderleeuw een tof team aan medewerkers heeft, trachten we nieuwe, dynamische profielen aan te trekken, met de nadruk op knelpuntfuncties.

##### Tijd (indicator)



Tijd

##### Geld (indicator)



Geld



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

### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

## 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 al 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.

In 2023

- 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 **vereenvoudiging van de procedure werving en selectie opgenomen 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. Dit betekent dus dat de dienst HR in de toekomst een vlotter en dynamischer aanwervingsproces kan opzetten waar nodig. Er kan dus korter op de bal gespeeld worden wanneer de continuïteit van een dienst in het gedrang dreigt te komen.

In het voorjaar van 2024 wordt een update van het onboardingproces voorzien, waarbij o.m. een onthaaldag voor nieuwe medewerkers opnieuw zal worden ingevoerd.

### Tijd (indicator)



Tijd

### Geld (indicator)





## Geld

### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

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

### Status

In uitvoering

### 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**'. Verschillende medewerkers konden binnen de organisatie een **nieuwe uitdaging** aangaan wanneer een opportuiniteit zich voordeed. Zo ging onze bibliothecaris in 2023 aan de slag als projectmedewerker op de dienst Samenleven rond o.m. digitale inclusie. Interne mobiliteit wordt ook aangemoedigd daar waar mogelijk. Zo maakte een arbeider in 2023 de overstap van het team Facility naar onze groendienst.

Ter verwelkoming 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. 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".

In het voorjaar 2024 wordt de "**in dienst**"-procedure geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.

### Tijd (indicator)



Tijd

### Geld (indicator)



Geld

### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------



## ACTIEPLANNEN

### AP4011 Samen sterk op het werk

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>Exploitatie</b>			
Ontvangsten	33.050	28.671	25.500
Uitgaven	231.099	185.953	231.500
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-198.049</b>	<b>-157.282</b>	<b>-206.000</b>
<b>Investing</b>			
Uitgaven	-2.558	20.922	38.443
<b>Totaal Investing</b>	<b>2.558</b>	<b>-20.922</b>	<b>-38.443</b>

## 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, 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 bevroagde personeelsleden komt vaak of altijd met plezier naar het werk
- volledig in lijn met de benchmark, ervaart iets meer dan een kwart van de bevroagde personeelsleden vaak of altijd stress op het werk
- 85% van de bevroagde personeelsleden vertoont geen risico op burn-out, hetgeen een betere score is dan de benchmark. Daarnaast is iets meer dan 6% van de bevroagde 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 bevroagde 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 nu 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).



Het **Comité F** (feestcomité van ons lokaal bestuur) draait inmiddels op volle toeren! Vanuit elke dienst werden één of twee medewerkers afgevaardigd. Samen nemen zij initiatieven door en voor personeelsleden. Enkele succesvolle organisaties werden gerealiseerd in 2023:

- Na de paasvakantie werden alle medewerkers verrast met heel wat lekkers. Per locatie werd een **paasmand** met chocolade en snoepgoed afgeleverd.
- Een **afterwork-party** op donderdag 8 juni 2023 was opnieuw een schot in de roos. De tevredenheid en het enthousiasme van de ca 120 deelnemers was zeer groot.
- een **zomeractie** 'Summerproof' waarbij de collega's een vakantiepakket aan gadgets ontvangen, met als resultaat leuke zomerfoto's en dit in het kader van employer branding.
- een **kerstfeestje** met ca 200 deelnemers!

Ook werden begin 2023 enkele collega's in de bloemetjes gezet als beloning voor hun **jarenlange trouw aan onze organisatie**: 3 collega's vierden hun 20 jaar in dienst, 1 collega 25 jaar, 3 collega's 30 jaar, 6 collega's 35 jaar en maar liefst 3 collega's hebben 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. Ook in 2023 leidden enkele dossiers tot een ontslag wegens medische overmacht. Enkele personeelsleden konden 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.

Op maandelijkse 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. Toekomstgericht wordt er ook aan gedacht om op andere locaties dergelijke zitdagen in te voeren. Vanuit het proefproject in het najaar van 2022 werd dit immers zeer positief geëvalueerd, en daarom sinds 2023 op structurele wijze geïmplementeerd in de werking. Daarnaast is er een vaste antenne van de personeelsdienst in het Sociaal Huis.

Tijdens de **vormingsmaand** in het najaar 2023 namen maar liefst 218 medewerkers deel aan 1 of meerdere opleidingen. Samen werd die maand zo'n 1000 uur vorming gevolgd, over thema's zoals 'omgaan met agressie', ergonomie, het gebruik van de AED en stresshantering.

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'

#### Tijd (indicator)





## Tijd

In 2023 werd de welzijnsbevraging bij alle personeelsleden uitgevoerd in kader van psychosociaal welzijn. Hierop kunnen toekomstige acties en een beleidsverklaring 'welzijn op het werk' worden gebaseerd.

## Geld (indicator)



### Geld

#### (budget) Jaarrekening 2023

		Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>E</b>	<b>Exploitatie</b>			
	Ontvangsten	0,00	0,00	1.000,00
	Uitgaven	28.727,51	31.499,11	52.500,00
	<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-28.727,51</b>	<b>-31.499,11</b>	<b>-51.500,00</b>

## A4011 Agressiebeleid voor medewerkers opmaken en communiceren

### Status

In onderzoek

### Stand van zaken (indicator)



### Stand van zaken (toelichting)

Een mooi voorbeeld van **agressierichtlijnen** voor medewerkers zat vervat in het welkomstpakket voor medewerkers en vrijwilligers van vaccinatiecentrum Denderdal. Daarnaast werden er door VVSG enkele protocollen van andere besturen als good practice ter beschikking gesteld. Deze kunnen een goede basis vormen om een **agressiebeleid** op maat van onze organisatie uit te werken. Ook een draaiboek bij het opmaken van een agressiebeleid geeft input.

Een eerste opstartvergadering werd gehouden op 20 april 2023 met een beperkte **kerngroep 'agressiebeleid'**. Om de aangeleverde documenten te kunnen vertalen naar de eigen organisatie dienen we op de hoogte te zijn van de noden en behoeften binnen de eigen organisatie. Daarom werden de diensthoofden aangespoord om samen met hun team het thema agressie te bespreken: Welke noden bestaan er binnen de dienst? Hoe frequent worstelen de medewerkers met agressie en onder welke vorm? Welke hulpmiddelen kunnen medewerkers helpen met een voorval in de toekomst?

Deze info werd verzameld en de synthese werd op 30 november 2023 met een uitgebreidere **werkgroep** besproken. Met collega's vanuit verschillende diensten en de lokale politie, alsook de preventieadviseur, werden drie thema's verder uitgediept in een workshop: een definitie van agressie, een flow chart 'wat te doen bij agressie?' en een aanzet tot een (preventie)campagne tegen agressie. De komende maanden worden deze zaken verder uitgewerkt en geïntegreerd in een draaiboek.

Tijdens onze vormingsmaand in oktober-november van 2023 werd voor onze onthaal-/baliemedewerkers een specifieke **vorming rond omgaan met agressie** gegeven.

De personeelsdienst houdt daarnaast - in uitvoering van het arbeidsreglement - ook 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.

#### Tijd (indicator)



Tijd

#### Geld (indicator)



Geld

#### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

### A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

#### Status

Continu

#### Stand van zaken (indicator)



#### Stand van zaken (toelichting)

In het voorjaar 2023 werd ingezet op een gezamenlijke opleiding voor alle diensthoofden, leidinggevenden (en bij uitbreiding andere medewerkers van de diensten) met als thema '**Slimmer werken met Outlook in digitale tijden**'.

Op vrijdag 5 mei 2023 werd voor alle diensthoofden een teambuilding georganiseerd, waarbij teamwerk een absolute must was.

Als extra ondersteuning bij de start als kersverse werkleider Wegen, werd een opleiding 'leidinggeven voor ploegbazen' aangevraagd bij Diverscity op 21 juni 2023 en werd eind mei 2023 een infomoment over veiligheid op het werk georganiseerd door de interne preventieadviseur. Ook andere leidinggevenden die reeds langer deze rol opnemen konden in de loop van 2023 een **specifieke vorming volgen op maat om hen te ondersteunen in hun leiderschapstraject**: zo volgde een diensthoofd de opleiding 'van perfectionist naar optimalist' bij het Institute for Business Development, en volgde een administratief hoofdmedewerker de opleiding 'Van collega naar leidinggevende'.

Via het **leerplatform** van Goodhabitiz kunnen alle leidinggevenden trainingen en inspirerende sessies volgen rond leiderschap, communicatie, management en teamwork,...

Ook werden tijdens de vormingsmaand (okt/nov 2023) tal van interessante **workshops en vormingen** aangeboden voor leidinggevenden: verbindende communicatie, Excel, het voeren van feedbackgesprekken, BEO, omgaan met stress en burn-out...





### Tijd (indicator)



Tijd

### Geld (indicator)



Geld

### (budget) Jaarrekening 2023

		Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>E</b>	<b>Exploitatie</b>			
	Uitgaven	4.009,86	5.035,17	10.000,00
	<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-4.009,86</b>	<b>-5.035,17</b>	<b>-10.000,00</b>

## A40113 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.

Door de preventieadviseur werd een **jaaractieplan** opgemaakt voor 2024. 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. De verschillende arbeidsongevallen en de adviezen hieraan verbonden werden besproken.

Voor de technisch beambten poetsdienst werden de "**basis hygiëne praktijken**" uitgewerkt. De uitrol hiervan werd doorlopen in 2023. Tevens werden **instructiekaarten** opgesteld **voor nieuw aangekochte arbeidsmiddelen**. Er heeft een participatief moment plaatsgevonden in het Huis van het Kind bij een **evacuatie**, alsook een werkbezoek in de kinderopvang het Wellenestje.

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)



Tijd



## Geld (indicator)



Geld

### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

## A40114 Voldoende aandacht voor ergonomie in de organisatie

### Status

Continu

### Stand van zaken (indicator)



### Stand van zaken (toelichting)

Vanuit de diensten Personeel & Organisatie en Facility wordt aandacht besteed aan de ergonomie in de organisatie. Ten gevolge van de coronacrisis is **thuiswerken** ingevoerd in de organisatie. Dit brengt ergonomische uitdagingen met zich mee omdat de thuisomgeving niet altijd aangepast is aan lang thuiswerk. **Collega's zijn hierop attent gemaakt en waar nodig werden de nodige maatregelen getroffen** (bv. ter beschikking stellen van een laptopsteun of een 2de scherm).

Op individuele basis werd op speciale vraag van een medewerker en op medisch advies een **staand bureau geïnstalleerd** voor het dagelijks werk, alsook een **ergonomische computermuis** voor een andere collega na een polsoperatie. Ook bij toekomstige herinrichting van bureauruimten wordt spontaan de reflex gemaakt om een aantal zit-sta-bureaus mee te installeren waar mogelijk.

Eind 2022 werd door Alert een **ergoscan** onder de vorm van een vragenlijst afgenomen bij de zittende personeelsleden. 86 collega's namen hieraan deel (participatiegraad 71,6%). Een rapport met een aantal conclusies dient als basis voor verdere acties, kaderend in het welzijnsbeleid. Drie **workshops ergonomie** werden georganiseerd voor alle beeldschermwerkers (120 collega's) waarin collega's bewustgemaakt werden van een correcte zithouding, aangevuld met tal van praktische tips.

Daarnaast werd een **rondgang van alle burelen en locaties** opgezet begin 2023 door de preventie adviseur, 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.

Eind 2023 werd een opleiding ergonomie voor niet-beeldschermwerkers georganiseerd, binnen de vormingsmaand.

### Tijd (indicator)



Tijd



## 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.

### (budget) Jaarrekening 2023

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>I</b> <b>Investing</b>			
Uitgaven	0,00	0,00	0,00
<b>Totaal Investing</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

### Status

Uitgevoerd

### Stand van zaken (indicator)



### Stand van zaken (toelichting)

De fietsleaseteller loopt verder zoals blijkt uit onderstaande tabel. Het project blijft dus een groot succes in onze organisatie.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Aantal medewerkers met fietslease-contract</b>	162	176	178	178		
<b>CO<sub>2</sub>-reductie door ons fietslease-project</b>	14,63 ton	20,12 ton	22,69 ton	19,46 ton		

Met de behaalde CO<sub>2</sub>-reductie werd de vooropgestelde doelstelling van de subsidieverlener gehaald.

Het subsidielukkig dat voorzien is voor infrastructuur (veilige fietsenstallingen met oplaadpunten) dient nog uitgewerkt te worden.

Eind 2023 werd een nieuw fietsleaseproject gelanceerd voor onze medewerkers (voortaan zonder subsidie). Hierbij kunnen zij hun eindejaarspremie omzetten naar een fietsleasebudget (mogelijk sinds de laatste wijziging van onze rechtspositieregeling). Op 7 december 2023 werd een intern webinar georganiseerd voor alle geïnteresseerden. 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.



### Tijd (indicator)



Tijd

### 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 is voorzien in het meerjarenplan.

### (budget) Jaarrekening 2023

		Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>E</b>	<b>Exploitatie</b>			
	Ontvangsten	33.049,90	28.671,01	24.500,00
	Uitgaven	198.361,18	149.418,93	169.000,00
	<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-165.311,28</b>	<b>-120.747,92</b>	<b>-144.500,00</b>
<b>I</b>	<b>Investering</b>			
	Uitgaven	0,00	979,82	18.500,00
	<b>Totaal Investering</b>	<b>0,00</b>	<b>-979,82</b>	<b>-18.500,00</b>

## A40116 Ingebruikname site Veldstraat als nieuwe brandweerpost en gemeentemagazijn

### Status

Uitgevoerd

### Stand van zaken (indicator)



### Stand van zaken (toelichting)

Dit project is volledig afgerond in 2020.

### Tijd (indicator)



Tijd

### Geld (indicator)



Geld

### (budget) Jaarrekening 2023



	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>I</b>			
<b>Investering</b>			
Uitgaven	-2.557,53	19.942,51	19.942,51
<b>Totaal Investering</b>	<b>2.557,53</b>	<b>-19.942,51</b>	<b>-19.942,51</b>

#### Financiële tabel BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever

	Rekening 2022	Rekening 2023	MJP 2023 NIEUW
<b>Exploitatie</b>			
Ontvangsten	33.050	28.671	25.500
Uitgaven	231.099	185.953	231.500
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-198.049</b>	<b>-157.282</b>	<b>-206.000</b>
<b>Investering</b>			
Uitgaven	-2.558	20.922	38.443
<b>Totaal Investering</b>	<b>2.558</b>	<b>-20.922</b>	<b>-38.443</b>

Opvolgingsrapportering

2020

