

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

(Budget) Jaarrekening

0,00	0,00
------	------

Trekker CBS: Jo Fonck

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2025

In uitvoering



Stand van zaken

De personeelsdienst zorgt voor een **gerichte plaatsing van vacatures** in samenwerking met een externe firma om de juiste profielen te bereiken.

- Zo startte op 1 januari 2021 eindelijk een **nieuw afdelingshoofd Wonen & Ondernemen**, na een lange zoektocht via verschillende vacatures en publicaties.
- Voor het invullen van vacante plaatsen van **kinderbegeleider** 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.
- Bij de sociale dienst werden **2 hoofdmaatschappelijk werkers aangesteld** begin 2021, die het team aansturen. Ook werden **verschillende maatschappelijk werkers aangetrokken** om de sociale dienst te bemannen waar nodig (zie verder).

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**, waarbij een medewerker van Solva deeltijds aan de slag gaat voor de uitvoering van ons klimaatactieplan. Deze samenwerking loopt verder door.

Daarnaast werd in 2021 voor het eerst **samengewerkt met Simpl om snel en gericht kandidaat-maatschappelijk werkers te vinden**. Ook een korte **videofilm** werd gemaakt specifiek voor dit knelpuntberoep. Daarnaast wordt (verder) de **mogelijkheid bekeken om examens samen met andere gemeenten en steden (Aalst) op te zetten en via schaalvergroting voldoende kandidaten aan te trekken**.

Binnen de grenzen van onze rechtspositieregeling wordt ook telkens gezocht naar opportuniteiten om ons lokaal bestuur positief in de kijker te stellen als werkgever. Zo wordt nu ook de **mogelijkheid van fietslease bij elke nieuwe vacature** in de kijker gezet voor het aantrekken van potentiële kandidaat-werknemers.

De vernieuwing van de website van ons lokaal bestuur zorgde eveneens voor een nieuwe impuls voor de **vacatures**: deze **webpagina werd in een mooi nieuw kleedje gestopt**, er staat meer uitleg beschikbaar over de procedure en voordelen om bij ons lokaal bestuur



aan de slag te gaan, ... Een **online sollicitatieformulier** werd voorzien en verder geoptimaliseerd om digitaal solliciteren heel eenvoudig te maken.

Daarnaast werden **eerste contacten gelegd met Servantes en Public Staffing 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 zo ondersteuning gevonden via Servantes. Via Public Staffing werd de ondersteuning van een tijdelijk maatschappelijk werker voor de sociale dienst van het OCMW overwogen.

■ Tijd

■ 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

(Budget) Jaarrekening

0,00	0,00
------	------

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2021

In uitvoering

■ Stand van zaken

Samen met de nieuwe gemeentelijke website werd ook een **volledig nieuwe vacaturepagina gelanceerd**: een moderne vormgeving, meer personalisering van vacatures en meer informatie over onze selectieprocedure positioneren ons voortaan sterker op de arbeidsmarkt.

De **online sollicitatieformulieren worden standaard ingezet bij de publicatie van vacatures**.

De mogelijkheid om **online vragen te voorzien in een preselectie** werd voor het eerst toegepast in het examen 'werving administratieve medewerker' in januari 2021.

Ook **tips en tricks voor sollicitanten** worden sinds januari 2021 gepromoot naar potentiële kandidaten toe. Deze werden vermeld op de website, toegevoegd aan sollicitatieformulieren, ... Op die manier is het voor kandidaten duidelijk en transparant hoe werving en selectie binnen het lokaal bestuur van Denderleeuw gebeurt.

Het **stappenplan voor de procedure van werving en selectie** moet nog verder worden uitgeschreven en geformaliseerd.

■ Tijd



Geld

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

(Budget) Jaarrekening

0,00	0,00
------	------

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2020

In uitvoering

Stand van zaken

Deze actie stond ingepland in het voorjaar van 2020 als onderdeel van ons informatieveiligheidsplan en kwam deels aan bod tijdens de Audit informatieveiligheid begin 2020, maar het **uitschrijven van procedures** werd uitgesteld wegens andere prioritaire projecten ingevolge de coronacrisis.

Inzetten op talent wordt wel continu opgevolgd via onthaalgesprekken aan de hand van een onthaalmap, uitdienstgesprekken en feedbackgesprekken. Eind 2020 werden ook een aantal **peter-meter-trajecten** opgestart om nieuwe diensthoofden en medewerkers een goede start te kunnen geven in onze organisatie. Deze peter-meter-trajecten worden nog geëvalueerd. 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 opportuniteit zich voordeed.

De **opmaak van een onthaalbrochure voor de kinderbegeleiders van het Huis van het Kind** werd eind juni 2021 voltooid. Hierin worden de medewerkers van onze buitenschoolse kinderopvang wegwijs gemaakt in de werking van de dienst en krijgen zij antwoord op al hun vragen omtrent verlof, ziekte, werkuren,... in een aantrekkelijk document dat echt op hun maat werd samengesteld. Naar de toekomst toe bekijken we of een dergelijke onthaalbrochure ook kan opgemaakt worden voor de medewerkers van onze technische diensten. Voor hen is de toegang tot de Wegwijzer voor Personeelsleden, waar al deze informatie online beschikbaar is gesteld, immers moeilijker dan voor de bureaumedewerkers in onze organisatie. Een onthaalbrochure die al deze weetjes op maat voor hen groepeerd, kan dan een mooi alternatief bieden dat veel toegankelijker is dan het arbeidsreglement of de RPR op zich.

Tijd

Vertraagd

Geld



AP4011 Samen sterk op het werk

ACTIES

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

(Budget) Jaarrekening

	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Exploitatie		
Totaal Exploitatie	-13.747,57	-34.600,00

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2021 Einddatum: 31-12-2021

In uitvoering

**Stand van zaken**

De ultieme uitdaging op vlak van welzijn van ons personeel was ook in 2021 de coronacrisis: door maximaal in te zetten op veiligheid van onze bezoekers én medewerkers, en via een zeer doorgedreven interne communicatie, hebben we alles op alles gezet om onze personeelsleden goed te omkaderen gedurende deze crisisperiode. Een overzicht van personeelsacties in kader van de coronacrisis:

- Verderzetting occasioneel telewerk voor alle medewerkers waar de aard van hun functie dit mogelijk maakt en onderzoek om dit definitief in te bedden in het arbeidsreglement van ons lokaal bestuur. Bij besluit algemeen directeur van 1 oktober 2021 werd het occasioneel telewerk definitief ingevoerd in onze organisatie. Bedoeling is om dit bij een volgende wijziging van het arbeidsreglement mee op te nemen in de arbeidstijdenregeling.
- Vrij te verkrijgen mondkmaskers, ontsmettende handgel, papieren doekjes... voor alle personeelsleden op hun werkplek. Inzet van CO₂-meters op de werkplek en in gemeenschappelijke ruimtes.
- Een nauwe samenwerking met de preventie adviseur waarbij steeds de meest recente stroomdiagrammen ter beschikking werden gesteld om vragen vanuit het personeel correct te kunnen beantwoorden.
- Frequente nieuwsflitsen verspreid aan alle medewerkers met meer informatie over de coronamaatregelen: 18/01 Coronamaatregelen, 22/01 Thuiswerkplek inrichten, 03/02 Nieuwe wetenschappelijke adviezen rond mondkmaskers, 18/02 Vaccinatiecentrum Denderdal klaar voor opening - wil je helpen? 28/04 Reizen naar het buitenland afgeraden, 29/04 Recht op klein verlet voor jouw vaccinatieprik... 20/05 Interne vaccinatiecampagne, 29/09 nieuwe afspraken rond thuiswerk, 4/10 mondkmaskerplicht, 28/10 strengere coronamaatregelen, 18/11 verstrengde maatregelen...
- Opstart van de campagne 'Bedankt om je te laten prikken' waarbij iedere medewerker een kleine attentie ontving als bedanking: aanmoediging om zich te



laten vaccineren tegen het coronavirus covid-19. Een nieuwsflits met meer informatie over het belang van vaccinatie werd parallel verspreid.

- Ruime affichering werd aangebracht op alle werkplekken om te wijzen op de nodige hygiëne- en voorzorgsmaatregelen om besmettingen tegen te gaan.



De traditioneel verplichte verlofdag op carnavalmaandag 1 maart werd voor 1 keer opgenomen als vrij te kiezen verlofdag in 2021, gezien carnaval Denderleeuw zelf werd geannuleerd. Op maandag 1 maart werd voor een smakelijke attentie gezorgd als waardering voor alle flexibiliteit en inzet die de medewerkers tijdens de coronacrisis reeds toonden: iedereen kon zijn heerlijke portie smoutebollen reserveren via de personeelsdienst. Een gesmaakte actie: zomaar eventjes 183 personeelsleden namen deel!

In 2020 traptten we ook het leaseproject 'Go With the Velo' met succes af: maar liefst 170 medewerkers van gemeente, OCMW en gemeentelijke basisschool engageerden zich intussen al om voortaan minstens een kwart van hun woon-werkverplaatsingen af te leggen met de fiets. Ook op die manier dragen we als bestuur ons steentje bij voor het mentaal en fysiek welzijn van onze medewerkers. Uit een evaluatie van het fietsleaseproject begin 2021 blijkt dat het merendeel van de deelnemers effectief de doelstelling behalen om minstens een kwart van hun woon-werkverplaatsingen te doen met de fiets. Slechts voor enkele uitzonderingen diende de samenwerking in de fietslease stopgezet te worden in onderling overleg.

Ook werden begin 2021 enkele collega's in de bloemetjes gezet als beloning voor hun jarenlange trouw aan onze organisatie: 9 collega's vierden hun 20 jaar in dienst, 3 collega's 25 jaar, 1 collega 30 jaar en 1 collega heeft maar liefst 35 dienstjaren op de teller staan in ons lokaal bestuur!

Het sectoraal akkoord dat in 2020 werd afgesloten voor het personeel van de lokale besturen heeft ook voor onze medewerkers eind 2020 geleid tot een koopkrachtverhoging in de vorm van ecocheques en/of cadeaucheques. Daarenboven heeft ditzelfde sectoraal akkoord geleid tot een verhoging van de tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden: deze werd verhoogd



van 1% naar 2,5%. Voorbereidingen werden genomen om deze wijzigingen op te nemen in een wijziging van onze rechtspositieregeling begin 2022.

In de periode april - september van 2021 namen we deel aan een thesisproef van een studente rond het thema ' het effect van digitale interventie bij h gezondheidsgedrag en welzijn van medewerkers op de werkvloer'. Om het bewustzijn van gezonde voeding verder te triggeren op alle locaties van de verschillende diensten in de maand november fruitmanden geleverd.

In het najaar van 2021 werd werk gemaakt van een re-integratiebeleid voor langdurig zieken binnen onze organisatie, waarbij vooral de moeilijke evenwichtsoefening wordt gemaakt om statutairen en contractuelen op een zo gelijk mogelijke manier te kunnen behandelen binnen de lijnen van de toepasselijke regelgeving. Een actievere benadering naar langdurig zieken toe moet ervoor 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 wordt opgezet in functie van dit re-integratiebeleid.

Omwille van de Coronamaatregelen bedachten verschillende diensten alternatieve teambuildingsevents zoals bvb een online tapasmoment of een digitale escaperoomformule. Ter vervanging van de nieuwjaardrink begin 2022 werd eind 2021 een culinair geschenk voorbereid voor elke medewerker.

Een verklaring rond welzijn op het werk als engagementsverklaring werd nog niet geformaliseerd in onze organisatie. Allerhande acties die passen in dit kader werden wel voorzien in ons meerjarenplan en gebudgetteerd, en ook al deels uitgevoerd (zie hierboven).

■ Tijd

■ Geld

A40111 Agressiebeleid voor medewerkers opmaken en communiceren

(Budget) Jaarrekening

0,00	0,00
------	------

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2020

Nog niet gestart

■ **Stand van zaken**

In voorbereiding op de opmaak van een agressiebeleid binnen ons lokaal bestuur, werden een aantal eerstelijnsmedewerkers uitgenodigd voor een **opleiding agressiebeheersing** in samenwerking met onze interne preventieadviseur en stad Geraardsbergen. Deze opleiding was reeds gepland in het voorjaar 2020 maar werd geannuleerd wegens de



coronacrisis en kon tot op vandaag nog steeds niet doorgaan. In samenspraak met onze interne preventieadviseur trachten we deze opleiding opnieuw te plannen in voorjaar 2022. Enkele loketmedewerkers volgden eind december wel een interactieve online opleiding 'Omgaan met verbale agressie', zodat zij via o.m. rollenspelen met professionele acteurs beter gewapend werden tegen verbale agressie aan het loket of via telefoon.

Een mooi voorbeeld van **agressierichtlijnen** voor medewerkers zat vervat in het welkomstpakket voor medewerkers en vrijwilligers van vaccinatiecentrum Denderdal: dit kan een goede basis vormen om een **agressiebeleid** op maat van onze organisatie uit te werken en werd intussen als voorbeeld overgemaakt aan onze interne preventieadviseur. Ook het agressiebeleid van stad Aalst werd opgevraagd als good practice. Bedoeling is om hier in 2022 verder mee aan de slag te gaan, zoals ook voorzien in het jaaractieplan van onze interne preventieadviseur.

De personeelsdienst houdt 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. In 2021 werden 2 meldingen van agressie geregistreerd t.a.v. onze medewerkers. Het verhogen van de bereidheid om officieel melding te maken van feiten van agressie wordt mee opgenomen door onze interne preventieadviseur.



Tijd

Vertraagd door coronacrisis en langdurige afwezigheid/ vertrek diensthoofd Veiligheid.



Geld

A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

(Budget) Jaarrekening

	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Exploitatie		
Totaal Exploitatie	-6.027,18	-25.000,00

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2025

In uitvoering



Stand van zaken

De **intervisie voor diensthoofden** kreeg een nieuw elan in 2020 door inzet op zelfsturing. De deelnemers bereiden nu zelf de sessies voor en krijgen ondersteuning op het vlak van intervisietechnieken en evaluatie door een externe trainer (1 sessie per trimester). Uit de evaluatie van dit intervisietraject, dat pas werd afgerond begin 2021, blijkt dat dit als een goede ondersteuning wordt ervaren door de betrokken diensthoofden. In 2021 werd de deelnemersgroep voor de intervisie uitgebreid tot alle diensthoofden, afdelingshoofden en hoofdmaatschappelijk werkers in onze organisatie (15



deelnemers in totaal). Enkele vervolgsessies gingen in 2021 door met deze deelnemersgroep, waarvan 3 in het najaar.

Ook ging in 2021 een nieuw **basisopleidingstraject leidinggeven** van start voor 10 leidinggeevenden die recent gestart zijn (in deze rol) in onze organisatie. Deze 4-daagse opleidingsreeks begeleid door PAULO Bestuursopleiding ging van start met een eerste sessie begin mei 2021 en eindigde eind september 2021.

De **mentoropleiding zorgberoepen** die in 2020 was voorzien voor onze 2 hoofdbegeleiders van de buitenschoolse kinderopvang werd uitgesteld naar begin 2021 omwille van de coronacrisis: deze ging door op 18 januari en 19 februari 2021.

■ **Tijd**

■ **Geld**

A40113 Opmaak van een taakrisicoanalyse voor medewerkers, met als prioritaire doelgroep de technisch medewerkers

(Budget) Jaarrekening

0,00	0,00
------	------

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2025

In uitvoering

■ **Stand van zaken**

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.

■ **Tijd**

De impact van de coronacrisis laat zich ook in deze actie voelen: de tijd van onze interne preventieadviseur ging in eerste instantie naar plaatsbezoeken en adviezen in het kader van deze crisis, eerder dan naar de opmaak van deze taakrisicoanalyse voor de verschillende functies binnen ons bestuur.

■ **Geld**

A40114 Voldoende aandacht voor ergonomie in de organisatie

(Budget) Jaarrekening



	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Investering		
Totaal Investering	0,00	-20.000,00

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2025

In uitvoering



Stand van zaken

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 worden de nodige maatregelen getroffen** (bv. ter beschikking stellen van een laptopsteun of een 2de scherm).

In het voorjaar van 2021 werd een **Work@Home-actie** voor de aankoop van bureaustoelen en bureaus gedeeld met de medewerkers. Tot eind maart konden zij vrijblijvend rechtstreeks bij de leverancier bestellen aan een voordelig tarief.

In februari 2021 keurde de gemeenteraad de toetreding goed tot het raamcontract voor **projectmatig refurbishment** van het Facilitair Bedrijf van de Vlaamse Overheid. De opzet van dit raamcontract is dat de firma vertrekt vanuit bestaand meubilair en dit omvormt tot modern meubilair dat voldoet aan de hedendaagse normen en ergonomie. Het raamcontract biedt ook de mogelijkheid om inrichtingsadvies op maat te krijgen. Een eerste afname van dit raamcontract werd goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen op 9 maart 2021. Het betreft de **herinrichting van de onthaalbalie aan het OCMW**, wat ook een actie binnen het meerjarenplan is (A40241). Behalve duurzaamheid is ook ergonomie één van de belangrijke aandachtspunten voor de nieuwe balie. Een eerste vergadering met het ontwerp bureau vond plaats begin juli 2021. Begin september 2021 werd een eerste ontwerp voor de nieuwe balie en wachtruimte bezorgd door de interieurarchitect. Na enkele aanpassingen bezochten verschillende aannemers de locatie en maakten een offerte op. Deze werd begin december 2021 ontvangen. Helaas bedraagt de offerte het viervoudige van het beschikbare budget. Er wordt in de loop van 2022 onderzocht of een aantal werken door onze eigen arbeiders van de dienst Facility uitgevoerd kunnen worden om zo de kosten te drukken.

Dit is echter een onvoorzien werk dat bovenop de reeds geplande werken voor de dienst Facility moet gebeuren, waardoor dit niet op korte termijn kan gepland worden.

Een tweede afname van het raamcontract zal gebeuren voor de **herinrichting van de loketten van de dienst Burgerzaken in het administratief centrum**. De hoofdreden voor de herinrichting van de loketten is de ontoereikende ergonomie van de bestaande loketten, dus dit zal een belangrijke vereiste voor het ontwerp van de nieuwe loketten zijn.



Tijd



Geld

De offerte voor het herinrichten van de balie van het OCMW bedraagt het viervoudige van het beschikbare budget. Er wordt in de loop van 2022 onderzocht of een aantal werken door onze eigen arbeiders van de dienst Facility uitgevoerd kunnen worden om zo de kosten te drukken. Dit is echter een onvoorzien werk dat bovenop de reeds geplande werken voor de dienst Facility moet gebeuren, waardoor dit niet op korte termijn kan ingepland worden.

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

(Budget) Jaarrekening

	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Exploitatie		
Totaal Exploitatie	-159.281,13	-152.000,00
Investing		
Totaal Investing	0,00	-18.500,00

Trekker CBS: Andy Depetter

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2023

In uitvoering



Stand van zaken

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
Aantal medewerkers met fietslease-contract	162	176				
CO₂-reductie door ons fietslease-project	14,63 ton	20,12 ton				

Met de behaalde CO₂-reductie werd niet alleen de vooropgestelde doelstelling van de subsidieverlener gehaald. Dit is meteen ook het equivalent van 1.448 gezonde bomen (een boom levert een gemiddelde CO₂-reductie van 24 kg per jaar op). Dit komt overeen met 3 hectare of 30.000 m² bos (gemiddelde van 500 bomen per hectare).

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



Tijd



■ Geld

Voor dit project werden 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.

A40116 Ingebruikname site Veldstraat als nieuwe brandweerpost en gemeentemagazijn

(Budget) Jaarrekening

	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Investering		
Totaal Investering	-362.493,79	-271.107,10

Trekker CBS: Jan De Nul

Startdatum: 01-01-2020 Einddatum: 31-12-2020

Uitgevoerd

■ Stand van zaken

Het nieuwe gemeentemagazijn en de nieuwe brandweerpost zijn gerealiseerd op de site Veldstraat. Na één jaar werking op de nieuwe site plukken we de vruchten van de moderne faciliteiten en geoptimaliseerde werking. In de nabije toekomst zal de **uitleendienst van de dienst Vrije Tijd** opgestart worden (zie ook A30312). Bij deze uitleendienst zal materiaal voor evenementen en buurtfeesten online gereserveerd kunnen 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.

Hulpverleningszone Zuid-Oost betrok een deel van de nieuwe site. Hiervoor werd een **huurcontract** afgesloten tussen ons lokaal bestuur en de hulpverleningszone.

■ Tijd

■ Geld



Financiële tabel BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever

.	Rekening 2021	MJP 2021 NIEUW
Exploitatie		
Ontvangsten	54.386	0
Uitgaven	233.442	0
Totaal Exploitatie	-179.056	0
Investing		
Uitgaven	362.494	0
Totaal Investering	-362.494	0

Opvolgingsrapportering

2020

