

# 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





## Omschrijving BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever

Net als vele andere lokale besturen worden we deze jaren geconfronteerd met een grote pensioneringsgolf. Bovendien kunnen de omliggende centrumsteden vaak een betere verloning aanbieden en trekken zo onze talenten aan. Daarnaast zijn er bij lokale besturen typische ‘knelpuntfuncties’ die almaar moeilijker in te vullen zijn, zoals stedenbouwkundige, kindbegeleider, ... De invulling van het personeelskader en daarbijhorend de continuïteit van onze dienstverlening zal de komende jaren een grote uitdaging blijven voor de personeelsdienst. Het zal belangrijk zijn om ons te positioneren als aantrekkelijke werkgever.

Bij het invullen van een medewerkerstevredenheidsenquête kwamen een aantal concrete verbeteracties naar voren die we met een sterk preventief welzijnsbeleid voor onze medewerkers willen aanpakken. Zo is er een verhoogde herstelbehoefte onder de medewerkers waaraan we willen verhelpen met feedbackgesprekken die voldoende nadruk leggen op het zich goed voelen, de versterking van de kwaliteit van het leiderschap, maar ook mogelijke coaching of een vormingstraject rond stress en burn-out en de opbouw van veerkracht. Een ander werkpunt gaat over de informatiedoorstroming rond psychosociaal welzijn op het werk. Dit willen we met een uitgebreide communicatie rond welzijn verbeteren. Ook inzake veiligheid en gezondheid kwamen enkele punten naar boven die samen met de arbeidsgeneesheer en de interne preventieadviseur kunnen aangepakt worden. Het opzetten van een sterk welzijnsbeleid is niet alleen van belang opdat medewerkers zich goed zouden voelen op het werk. Het is ook cruciaal om mensen in dienst te houden en aantrekkelijk te zijn als werkgever voor sollicitanten.

### ACTIEPLANNEN

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

### ACTIES

### A40100 Aantrekken van medewerkers voor knelpuntberoepen

#### Omschrijving (toelichting)

Het gemeente- en OCMW-bestuur ondervindt de laatste jaren voor sommige profielen moeilijkheden om bepaalde vacatures in te vullen. Zo wordt de zoektocht naar o.m. kinderbegeleiders voor de buitenschoolse kinderopvang, onthaalouders, stedenbouwkundigen, mobiliteitsambtenaren en maatschappelijk werkers steeds moeilijker. Het gebeurt wel meer dat een selectieprocedure moet worden afgesloten zonder dat een geschikte kandidaat voor dergelijke functies wordt gevonden. Ook andere gemeenten ervaren hetzelfde probleem om bepaalde functies in te vullen en concurrentie met de ons omringende steden en gemeenten is niet langer denkbeeldig. Daarom is het belangrijk ons als gemeente te profileren als een aantrekkelijke werkgever en hier nog meer op in te zetten. Voor rekrutering worden alternatieve kanalen ingezet zoals sociale media en promofilmjes voor vacatures.

### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

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

#### Omschrijving (toelichting)

De procedure voor het aanwerven van nieuwe personeelsleden wordt vastgelegd in de Rechtspositieregeling en verschilt naargelang het een aanwerving betreft voor statutaire personeelsleden of contracten voor onbepaalde duur enerzijds en voor vervangingscontracten of tijdelijke contracten anderzijds.



Het is van belang dat elke medewerker van de dienst Personeel de procedure voor werving en selectie nauwgezet kan toepassen. De checklist met de verschillende stappen die moeten doorlopen worden, moet regelmatig geactualiseerd worden. Dit is een handig hulpmiddel als afvinklijst of als houvast voor nieuwe medewerkers. Ook het aanmaken en vernieuwen van standaarddocumenten en sjablonen die gebruikt worden tijdens de hele aanwervingsprocedure, is van belang voor een efficiënt verloop van de procedure.

Veel tijd wordt vandaag verloren doordat kandidaatstellingen niet alle nodige gegevens bevatten die noodzakelijk zijn om te kunnen oordelen over de geldigheid van de kandidatuur (bv. ontbrekend diploma, geen CV bijgevoegd...). Door het promoten van een specifiek webformulier voor sollicitaties, waar alle noodzakelijke gegevens in een verplicht veld zijn opgenomen om te kunnen kandideren, zal de administratieve werklast voor het opvragen van ontbrekende gegevens verminderen.

### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

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

### Omschrijving (toelichting)

Alleen al vorig jaar verwelkomden gemeente- en OCMW-bestuur samen zo'n 39 nieuwe (ook tijdelijke) personeelsleden. Onder het motto 'je krijgt maar één kans om een goeie eerste indruk te maken' moet een bijgestuurd onthaalbeleid de positie van de gemeente en OCMW verstevigen in de strijd om talent, en tegelijk vormt dit de basis van het retentiebeleid. Er is al een onthaalbeleid met checklists en onthaalgesprekken: deze worden onder de loep genomen, getoetst aan de praktijk en verbeterd waar mogelijk. Zo moet er nog meer aandacht komen voor thema's als veiligheid op het werk en informatieveiligheid.

Het is de bedoeling ook voor door- en uitstroom een duidelijk beleid uit te werken met checklists en doorstroom- of exitgesprekken. Formele procedures voor door- en uitstroom ontbreken voorlopig immers. Het is een uitdrukkelijke vraag vanuit het informatieveiligheidsplan om hier werk van te maken.

Vanuit de dienst Personeel moet bovendien een proces georganiseerd worden om personen die al heel wat jaren in een job zitten te vragen hoe ze hun functie zien, wat ze liever zouden doen, wat hen energie geeft of kost. Niet met de angst of de verplichting om te veranderen, maar om de nieuwsgierigheid aan te wakkeren daar waar het mogelijk is binnen de contouren van een lokale overheid. Dit proces geeft de nodige ruimte om zicht te krijgen op wat we in huis hebben om de steeds wijzigende rollen en functies binnen een lokaal bestuur in te vullen. Duurzame inzetbaarheid is de sleutel en daarin speelt levenslang leren een cruciale rol. Een goed uitgewerkt vormingsbeleid is een meerwaarde in het proces van levenslang leren. Inzicht in het screenen en benutten van talent aanwezig in de organisatie is bovendien een kerncompetentie binnen de dienst Personeel.

### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------



## ACTIEPLANNEN

### AP4011 Samen sterk op het werk

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>Exploitatie</b>				
Ontvangsten	40.000	37.500	37.500	8.000
Uitgaven	136.500	113.000	101.000	71.500
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-96.500</b>	<b>-75.500</b>	<b>-63.500</b>	<b>-63.500</b>
<b>Investering</b>				
Uitgaven	17.520	40.000	0	0
<b>Totaal Investering</b>	<b>-17.520</b>	<b>-40.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ACTIES

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

#### Omschrijving (toelichting)

Elke organisatie is verplicht een welzijnsbeleid te voeren waarin gezondheid, veiligheid en welzijn een plaats krijgen. De organisatie moet hierin investeren zodat haar medewerkers hun opdrachten veilig kunnen uitvoeren. Door de opmaak van een beleidsverklaring 'Welzijn op het werk' bevestigt het bestuur het belang dat zij hechten aan het welzijn van hun medewerkers, en garandeert het bestuur dat er voldoende middelen en tijd zullen worden besteed aan welzijn op het werk in onze organisatie.

Zo maakt het bestuur tijd vrij voor een analyse van de psychosociale risico's in onze organisatie en onderneemt zij stappen om het welzijn op het werk te verbeteren op basis van de aangereikte verbeterpunten. Een communicatieplan 'welzijn op het werk' wordt opgemaakt en uitgevoerd, met speciale aandacht voor het psychosociaal welzijn van medewerkers in een hulpverlenings- of loketfunctie. Jaarlijks wordt een budget ter beschikking gesteld van het interne Comité F waarin medewerkers uit alle diensten zich verenigen om activiteiten aan te bieden voor de personeelsleden zoals bv. een personeelsfeest of een speciale actie voor Complimentendag. De medewerkers zijn immers essentieel om de doelstellingen te realiseren en om een optimale dienstverlening te verzorgen.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>E Exploitatie</b>				
Ontvangsten	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Uitgaven	52.500,00	52.500,00	52.500,00	52.500,00
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-51.500,00</b>	<b>-51.500,00</b>	<b>-51.500,00</b>	<b>-51.500,00</b>

### A40111 Agressiebeleid voor medewerkers opmaken en communiceren

#### Omschrijving (toelichting)

Agressie tegen overheidspersoneel komt steeds meer voor. Hoewel het bestuur veel belang hecht aan klantgerichtheid, is het in bepaalde gevallen onmogelijk of onwenselijk om aan alle verzoeken van de burger tegemoet te komen. In een maatschappij waarin de burger steeds mondiger wordt, kan dit soms aanleiding geven tot agressie en conflicten. Fysieke én verbale agressie tasten de veiligheid en het welzijn van medewerkers én klanten aan. Ze beïnvloeden het



leef- en werkklimaat en ze staan een kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening in de weg. Hier willen we iets aan doen.

Ons uitgangspunt is dat elke mens recht heeft op veiligheid en welzijn. Ook op het werk. Dit wordt ondersteund door de welzijnswet van 1996, die werkgevers verplicht om het welzijn van medewerkers te bevorderen en hen te beschermen tegen agressie.

Agressie volledig uitroeien is niet mogelijk, maar wél zijn we ervan overtuigd dat de omvang en de schadelijke gevolgen te beperken zijn. Door maatregelen van agressiebeheersing te plaatsen in een ruimer beleidskader, systematisch te werken en op verschillende niveaus tegelijk, kunnen we een blijvend effect bereiken. Kortom: een integrale en structurele benadering van agressiebeheersing, waarin zowel op preventie en interventie als op nazorg en herstel wordt ingezet.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

#### Omschrijving (toelichting)

Inzetten op kwalitatief leiderschap heeft een grotere impact op het resultaat van de organisatie dan het uitwerken van een korte termijn besparingsmaatregel op de loonkost of personeelsbezetting. Uit een tevredenheidsbevraging die eind 2017 – begin 2018 werd afgenomen bij de medewerkers blijkt dat gemeente en OCMW, zoals de meeste lokale besturen, matig scoren op maatschappelijk kapitaal. Dit is een karakteristiek van de hele werkplaats die bestaat uit gemeenschapsgevoel, verticaal vertrouwen tussen leidinggevende en medewerker, en rechtvaardigheid. Het maatschappelijk kapitaal is belangrijk voor het goed functioneren van de organisatie en de kwaliteit van dienstverlening.

Gezien kwalitatief leiderschap mee de basis vormt van het maatschappelijk kapitaal van de organisatie, dient hier continu aan gewerkt te worden. Onze organisatie doet dit door in te zetten op specifieke opleiding en ondersteuning voor leidinggevendenden, het creëren van betrokkenheid en ownership via regelmatig overleg in het diensthoofdenoverleg en thematische uitnodiging op het managementteam, de organisatie van feedbackgesprekken ...

De voorbije 2 jaar alleen al startten een 7-tal nieuwe leidinggevendenden in OCMW en gemeente. Ook de komende jaren zullen enkele vacatures voor leidinggevende functies moeten worden ingevuld. Het verder ontwikkelen en optimaliseren van leiderschap is dan ook een blijvend aandachtspunt voor onze organisatie.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>E</b> Exploitatie				
Uitgaven	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-10.000,00</b>	<b>-10.000,00</b>	<b>-10.000,00</b>	<b>-10.000,00</b>

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

#### Omschrijving (toelichting)



Een taakrisicoanalyse is een middel om tijdig de risico's die gepaard gaan met bepaalde taken te inventariseren en te analyseren waardoor die risico's beperkt en vermeden kunnen worden. Het uiteindelijke doel bestaat erin de veiligheid op de werkvloer te bevorderen en zo arbeidsongevallen te voorkomen. Het spreekt voor zich dat dit dient te gebeuren in samenwerking met Solva en Securex, de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Deze diensten hebben hiervoor de nodige ervaring en know-how in huis.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### A40114 Voldoende aandacht voor ergonomie in de organisatie

#### Omschrijving (toelichting)

Elke werknemer verdient een aangename werkplek. Uit de Welzijnswijzer blijkt dat veel medewerkers locomotorische klachten ondervinden. Ergonomie speelt hierbij een belangrijke rol. We zetten in op het wegwerken van pijnpunten op dit vlak.

Eerst en vooral richten we de loketten van de dienst Burgerzaken in het gemeentehuis anders in. De dienst Burgerzaken werd de laatste jaren geconfronteerd met steeds meer nieuwe apparatuur aan de loketten. Deze apparatuur maakt het mogelijk om meer digitaal te werken maar neemt wel heel wat werkruimte van de loketbedienden in. Dit leidt tot oncomfortabele werkposten met fysieke klachten tot gevolg. Daarom passen we de loketinrichting aan zodat de werknemers op een ergonomische manier hun functie kunnen uitoefenen en de burgers op een comfortabele manier en in alle privacy de nodige formaliteiten aan de loketten kunnen afhandelen.

Ook op andere plaatsen waar medewerkers tewerkgesteld zijn, hebben we aandacht voor de ergonomie van hun werkpost en voeren we waar nodig aanpassingen door.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>I Investing</b>				
Uitgaven	0,00	40.000,00	0,00	0,00
<b>Totaal Investing</b>	<b>0,00</b>	<b>-40.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

#### Omschrijving (toelichting)

Transport is, na gebouwen en landbouw, de grootste oorzaak van CO<sub>2</sub>-uitstoot in ons land. Van het aandeel personenvervoer neemt het woon-werkverkeer 30% voor zijn rekening.

Een groot percentage van onze medewerkers woont op minder dan 5km van de werkplaats. Het bestuur wil hen stimuleren om deze, en andere, verplaatsingen per fiets te doen. Ze lanceert daarvoor een (gesubsidieerd) leasingproject voor elektrische fietsen.

#### Overzicht Aanpassing MJP 2024



	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>E Exploitatie</b>				
Ontvangsten	39.000,00	36.500,00	36.500,00	7.000,00
Uitgaven	74.000,00	50.500,00	38.500,00	9.000,00
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-35.000,00</b>	<b>-14.000,00</b>	<b>-2.000,00</b>	<b>-2.000,00</b>
<b>I Investing</b>				
Uitgaven	17.520,18	0,00	0,00	0,00
<b>Totaal Investing</b>	<b>-17.520,18</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## A40116 Ingebruikname site Veldstraat als nieuwe brandweerpost en gemeentemagazijn

### Omschrijving (toelichting)

De site in de Veldstraat zal midden 2020 heringericht zijn tot een modern gemeentelijk magazijn en brandweerpost. Hierdoor kunnen de vervallen gebouwen in de Moreelstraat en Nieuwstraat verlaten worden. Met de nieuwe gebouwen krijgen de gemeentelijke arbeiders en de brandweerlieden de beschikking over een professioneel ingerichte werkruimte. De verhuis naar de nieuwe locatie in de Veldstraat is gepland voor het einde van de zomer in 2020. Er wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om een aantal processen van de technische dienst te optimaliseren om de dienstverlening nog te verbeteren. De uitleendienst van de dienst Vrije Tijd krijgt een balie in het nieuwe gebouw.

### Overzicht Aanpassing MJP 2024

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

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

	(A)MJP 2024 v_2024005	(A)MJP 2025 v_2024005	(A)MJP 2026 v_2024005	(A)MJP 2027 v_2024005
<b>Exploitatie</b>				
Ontvangsten	40.000	37.500	37.500	8.000
Uitgaven	136.500	113.000	101.000	71.500
<b>Totaal Exploitatie</b>	<b>-96.500</b>	<b>-75.500</b>	<b>-63.500</b>	<b>-63.500</b>
<b>Investing</b>				
Uitgaven	17.520	40.000	0	0
<b>Totaal Investing</b>	<b>-17.520</b>	<b>-40.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Opvolgingsrapportering



2020



