

# 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

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.

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 konden we begin dit jaar 2 hoofdmaatschappelijk werkers aanstellen die het team van maatschappelijk werkers aansturen.

In 2020 werden mogelijkheden onderzocht naar diepgaandere samenwerking met Solva voor de inzet van medewerkers in knelpuntberoepen binnen hun specialismen. Dit 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 ook in 2021 verder door.

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.

In 2021 zorgde de vernieuwing van de website van ons lokaal bestuur tot slot 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 mee voorzien... alles



wordt in het werk gesteld om binnen de kortst mogelijke termijn de geknipte kandidaat te vinden voor elke functie!

■ **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**

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.

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

■ **Tijd**

■ **Geld**

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

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.

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, uitdienstgesprekken en feedbackgesprekken. Eind 2020 werden ook een aantal **peter-meter-trajecten** opgestart om nieuwe diensthoofden een goede start te kunnen geven in onze organisatie. Deze peter-meter-trajecten worden geëvalueerd in de loop van 2021.

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

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.

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 het voorjaar 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
- Vrij te verkrijgen mondkmaskers, ontsmettende handgel, papieren doekjes... voor alle personeelsleden op hun werkplek
- 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...
- 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.

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 zijn bezig om deze wijzigingen op te nemen in een wijziging van onze rechtspositieregeling in het najaar 2021. Tegelijkertijd wordt werk gemaakt van een reïntegratiebeleid 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.

Tenslotte werden begin dit jaar 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!

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

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.

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. In samenspraak met onze interne preventieadviseur trachten we deze opleiding opnieuw te plannen in najaar 2021.

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. Bedoeling is om hier in het najaar 2021 verder mee aan de slag te gaan.

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 het voorjaar 2021 werd 1 melding geregistreerd van agressie t.a.v. onze medewerkers.



#### Tijd

Vertraagd door coronacrisis.



#### Geld

## A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

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.

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). Een eerste intervisie ging door op vrijdag 25 juni 2021 - vervolgsessies worden voorzien in het najaar 2021 en voorjaar 2022.

Ook ging in 2021 een nieuw basisopleidingstraject leidinggeven van start voor 10 leidinggevendenden 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 zal afsluiten met een laatste sessie 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**

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.

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**

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.

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 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). Een eerste vergadering met het ontwerp bureau staat ingepland begin juli 2021. Behalve duurzaamheid is ook ergonomie één van de belangrijke aandachtspunten voor de nieuwe balie. 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**

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

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.

Trekker CBS: Andy Depetter

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

In uitvoering



## ■ **Stand van zaken**

De teller loopt verder: inmiddels zijn 177 collega's in het fietsproject gestapt (tegenover 162 op 31/12/2020). Het fietsleaseproject blijft dus een groot succes in onze organisatie.

In 2020 werd maar liefst 14,63 ton CO<sub>2</sub> reductie gerealiseerd door collega's die vrolijk trappend naar het werk kwamen. Op 30 juni 2021 zaten we al aan 7,83 ton.

Hiermee werd niet alleen de vooropgestelde doelstelling van de subsidieverlener gehaald. Dit is meteen ook het equivalent van 936 gezonde bomen (een boom levert een gemiddelde CO<sub>2</sub> reductie van 24 kg per jaar op). Dit komt overeen met 2 hectare of 20.000 m<sup>2</sup> bos (gemiddelde van 500 bomen per hectare).

Het subsidieplan 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**

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.

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 nu gerealiseerd op onze site Veldstraat, maar dit is niet het eindpunt. In de loop van 2021 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.

## ■ **Tijd**

## ■ **Geld**

Opvolgingsrapportering



2020

