

# **BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever**

## Actieplannen

### 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 promofilmmpjes voor vacatures.

#### **Status**

In uitvoering

#### **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 tot einde maart en wordt nu ook bekeken hoe een ondersteuning in de drukke zomermaanden kan gerealiseerd worden.

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). Door te tonen (oa via externe communicatiekanalen) dat het Lokaal Bestuur van Denderleeuw een tof team aan medewerkers heeft, trachten we nieuwe, dynamische profielen aan te trekken, in het bijzonder voor knelpuntfuncties.

#### **Stand van zaken (indicator)**



#### **Tijd**

#### **Tijd (indicator)**



#### **Geld**

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

## Geld (indicator)



### **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.

## Status

In uitvoering

### **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 voorbereiding van een nieuwe lokale rechtspositieregeling**. Deze wordt in het najaar van 2023 voorgelegd ter goedkeuring. De wijzigingen zijn een gevolg van het nieuwe kaderbesluit RPR van de Vlaamse Regering. Zo kunnen we voorzien in een vlot en flexibel aanwervingsproces.

## Stand van zaken (indicator)



Tijd

## Tijd (indicator)



Geld

## Geld (indicator)



### 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.

## Status

In uitvoering

### 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 verwelcoming en om zich sneller te kunnen inwerken in het nieuwe team kende de **wie-is-wie databank** een update en werden foto's genomen van elke medewerker, niet enkel van nieuwe medewerkers.

Maandelijks wordt digitaal een **nieuwsflits** uitgestuurd waarin nieuwe medewerkers (met een fotootje) worden voorgesteld aan alle collega's. 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 najaar 2023 wordt de "**in dienst**"-procedure geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.

### Stand van zaken (indicator)



## Tijd

### Tijd (indicator)



## Geld

### Geld (indicator)



## Actieplannen

### 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.

#### Status

In uitvoering

#### Stand van zaken (toelichting)

Een expliciete **verklaring rond welzijn op het werk** als engagementsverklaring en een uitgeschreven welzijnsbeleid werden nog niet geformaliseerd in onze organisatie. Hiervan zal werk gemaakt worden in het najaar van 2023 onder begeleiding van onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Allerhande acties die passen in dit kader werden wel voorzien in ons meerjarenplan en gebudgetteerd, en ook al deels uitgevoerd (zie hieronder).

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

Nog op de planning van het feestcomité in 2023:

- een zomeractie 'Summerproof' waarbij de collega's een vakantiepakket aan gadgets ontvangen, met als doel leuke zomerfoto's uit te wisselen, en dit in het kader van employer branding.
- een kerstfeestje naar analogie met de editie van 2022.

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!

Op 8 februari 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. Omwille van een wijzigende wetgeving werden de spelregels in functie van de opvolging van langdurig zieken aangepast.

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 68,4% werd behaald. De uitkomst wordt verwacht in het najaar van 2023.

Op maandelijks basis wordt een 'zitdag' gehouden van de HRM-medewerkers op de site Veldstraat waar onze volledige technische dienst gehuisvest is samen met de poetscoördinatie. Op die manier werkt de personeelsdienst drempelverlagend en kunnen vragen snel opgelost worden. 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.

In voorbereiding van de **vormingsmaand** in het najaar van 2023 werden reeds tal van acties ondernomen. Het is de bedoeling om een heel scala aan vormingen en bijscholingen aan te bieden voor en door collega's en externen. Opleidingen zoals 'omgaan met agressie', ergonomie, het gebruik van de AED en stresshantering zullen aan bod komen.

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'

#### Stand van zaken (indicator)



#### Tijd

Tal van acties werden uitgevoerd, ruimer kader dient nog verder uitgewerkt te worden

#### Tijd (indicator)



#### Geld

#### Geld (indicator)



## 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.

### Status

In onderzoek

### 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 **werkgroep '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 wordt in het najaar van 2023 met een uitgebreidere werkgroep besproken. Met deze info als aanzet wordt een verder plan uitgerold met als doel een volwaardig agressiebeleid voor Lokaal Bestuur Denderleeuw op te stellen. Tijdens onze vormingsmaand in het najaar van 2023 zal voor onthaal-/baliemedewerkers aan onze onthaalbalies een specifieke **vorming rond omgaan met agressie** ingepland worden.

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.

### Stand van zaken (indicator)



### Tijd

### Tijd (indicator)



### Geld

### Geld (indicator)



## 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.

### Status

In uitvoering

#### Stand van zaken (toelichting)

De **intervisie voor diensthoofden** kreeg een nieuw elan in 2020 door inzet op zelfsturing. De deelnemers bereidden zelf de sessies voor en kregen ondersteuning op het vlak van intervisietechnieken en evaluatie door een externe trainer (1 sessie per trimester). In 2021 werd de deelnemersgroep voor de intervisie uitgebreid tot alle diensthoofden, afdelingshoofden en hoofdmaatschappelijk werkers in onze organisatie (15 deelnemers in totaal). In 2022 werden enkele intervisiemomenten gehouden, rond de thema's telewerk, verbindende communicatie e.a.

In het voorjaar 2023 werd ingezet op een gezamenlijke opleiding voor alle diensthoofden, leidinggevendenden (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 leidinggevendenden 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 Goodhabitz kunnen alle leidinggevendenden trainingen en inspirerende sessies volgen rond leiderschap, communicatie, management en teamwork,...

#### Stand van zaken (indicator)



#### Tijd



Tijd (indicator)



Geld

Geld (indicator)



## **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.

**Status**

In uitvoering

**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 2023. 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 zal 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.

**Stand van zaken (indicator)**



Tijd

Tijd (indicator)



Geld

Geld (indicator)



## 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.

### Status

In uitvoering

#### 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 **stand 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. De eerste verbeterwerken werden inmiddels opgestart.

Eind 2023 wordt een opleiding ergonomie voor niet-beeldschermwerkers georganiseerd.

#### Stand van zaken (indicator)



#### Tijd

#### Tijd (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.

#### Geld (indicator)



### 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 (gesubsideerd) leasingsproject voor elektrische fietsen.

#### Status

Uitgevoerd

#### 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	8,14 ton		

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

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

De diensten Personeel en Financiën bekijken welke aantrekkelijke fietsformule in de toekomst kan worden aangeboden aan onze medewerkers.

#### Stand van zaken (indicator)



#### Tijd

#### Tijd (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.

#### Geld (indicator)



## **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.

### **Status**

Uitgevoerd

### **Stand van zaken (toelichting)**

Dit project is volledig afgerond in 2020.

### **Stand van zaken (indicator)**



### **Tijd**

### **Tijd (indicator)**



### **Geld**

### **Geld (indicator)**

