

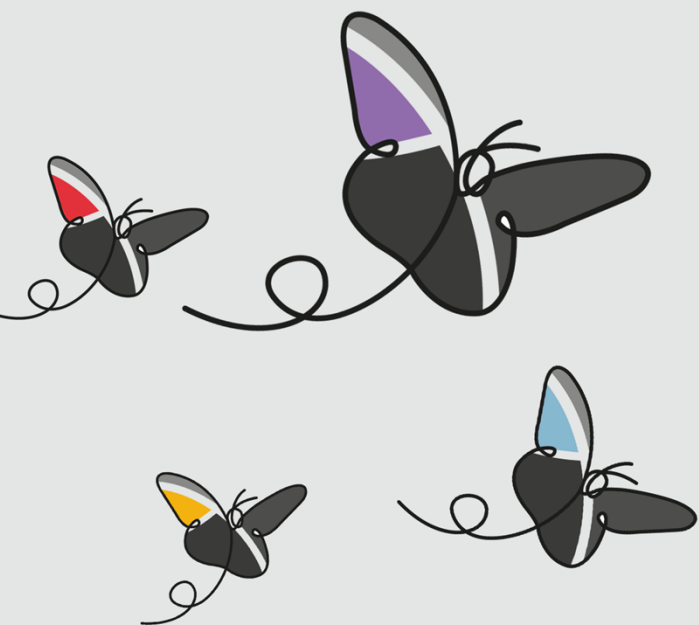
# Denderleeuw *in beweging*



## 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

In 2019 werd voor het eerst gebruik gemaakt van een promofilm om een vacature meer in de kijker te stellen en zo meer kandidaten aan te trekken voor een knelpuntfunctie. De personeelsdienst zorgt bovendien voor een gerichte plaatsing van vacatures in samenwerking met een externe firma om de juiste profielen te bereiken. In 2020 werden/worden mogelijkheden onderzocht naar diepgaandere samenwerking met Solva voor de inzet van medewerkers in knelpuntberoepen binnen hun specialismen.



#### Tijd



#### Geld

#### 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

Begin 2020 werden online sollicitatieformulieren voor onze vacatures aangemaakt in samenwerking met de dienst Communicatie i.f.v. het verder digitaliseren van de selectieprocedure. Deze worden nu standaard ingezet bij de publicatie van vacatures. 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. 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

Nog niet gestart



#### 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.



#### Tijd

Vertraagd



#### Geld

## ACTIEPLAN

### 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

Nog niet gestart



### Stand van zaken

In afwachting van de opmaak van een beleidsverklaring en communicatieplan 'Welzijn op het werk' is ook het voorbije jaar heel wat aandacht gegaan naar het welzijn van onze medewerkers. Denk maar aan het personeelsfeest dat doorging op 6 maart 2020, de nieuwsflits en actie rond complimentendag,... Begin 2020 kregen we het goede nieuws dat onze projectaanvraag 'leren op de werkvloer - veerkrachtig team' voor de buitenschoolse kinderopvang Ravottersbos is weerhouden door VVSG. De eerste sessie voor leidinggevend en het team kon doorgaan, de andere sessies rond teamvisie, vertrouwen, feedback geven, betrokkenheid en verantwoordelijkheid staan opnieuw ingepland. De eerste reacties vanuit de groep waren alvast zeer enthousiast.

In 2020 werd bovendien ingezet op een sterk begeleid traject bij de overdracht van de poetsdienst van het OCMW naar de gemeente. Om medewerkers een vlotte overgang en opstart te bieden werd de nodige tijd genomen voor gesprekken en werd maximaal rekening gehouden met hun wensen naar de toekomstige werkplaats toe.

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.

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%.

De ultieme uitdaging op vlak van welzijn van ons personeel in 2020 was uiteraard 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. Zo werd reeds op 17 maart de beslissing genomen om occasioneel telewerk mogelijk te maken in onze organisatie, hetgeen ook dankzij een snel optreden vanuit de dienst ICT in een mum van tijd was uitgerold voor alle mogelijke diensten. Niet alleen aan de bevolking maar ook aan onze medewerkers werden gratis mondkmaskers en andere beschermingsmaterialen tegen het coronavirus ter beschikking gesteld, afhankelijk van de risico's per functie. Een risicoanalyse mbt covid19 werd uitgevoerd in onze organisatie in nauwe samenwerking met onze interne preventieadviseur. Ook een generieke gids voor ons personeel werd opgemaakt samen met het diensthoofd Veiligheid. Ruime affichering werd aangebracht op alle werkplekken om te wijzen op de nodige hygiëne- en voorzorgsmaatregelen om besmettingen tegen te gaan. Specifieke aandacht ging naar interne communicatie: regelmatig werden nieuwsflitsen verspreid met meer informatie over de coronamaatregelen op de werkvloer, de situatie in onze gemeente, of mogelijkheden tot psychosociale ondersteuning voor onze personeelsleden.



■ Tijd

■ Geld

### A4011 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 gepland op 13 maart 2020 maar werd geannuleerd wegens de coronacrisis.

■ **Tijd**

Vertraagd

■ **Geld**

### A4012 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 leidinggevenden, 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 leidinggevenden 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). In 2020 gingen in totaal 4 sessies door georganiseerd voor en door 10 leidinggevenden: een kick-off op 13 mei, een intervisie onder leiding van diensthoofd Veiligheid en projectmedewerker Organisatie op 25 juni, een intervisie op 27 oktober 2020 onder leiding van afdelingshoofd Facility en diensthoofd Sociale dienst en een intervisie op 26 november onder leiding van afdelingshoofd Openbare Ruimte en diensthoofd Burgerzaken. 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. Het is de bedoeling in 2021 deze intervisiegroep uit te breiden tot alle dienst- en afdelingshoofden van gemeente en OCMW. Ook gaat in 2021 een nieuw basisopleidingstraject leidinggeven van start voor de leidinggevenden die recent gestart zijn in onze organisatie.

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.



#### **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 in juni 2020 een taakrisicoanalyse opmaakte specifiek voor jobstudenten in ons lokaal bestuur en deze overmaakte aan de dienst Personeel. Er is ook al een aanzet gegeven voor de opmaak van een taakrisicoanalyse binnen de groendienst door de interne preventieadviseur begin augustus 2020 (o.b.v. cijfers arbeidsongevallen).



### Tijd



### 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.

## ■ **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 (gesubsideerd) leasingproject voor elektrische fietsen.

Trekker CBS: Andy Depetter

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

In uitvoering

## ■ **Stand van zaken**

Het fietsleaseproject is een groot succes. Maar liefst 162 collega's zijn inmiddels ingestapt en laten de wagen meer en meer aan de kant staan voor woon-werkverplaatsingen. Dit is meer dan 50 % van de doelgroep.

Door nieuwe gewoonten aan te nemen en de positieve effecten te voelen, zullen ze de (elektrische) fiets wellicht ook steeds meer gebruiken om zich te verplaatsen naar de buurtwinkel, de sportclub of voor een vriendenbezoek. Dit draagt in grote mate bij tot lokale duurzame mobiliteit.

Het lokaal bestuur Denderleeuw is hiermee een rolmodel in de sector: dat blijkt onder meer uit de talrijke vragen om inlichtingen van andere lokale besturen over de aanbestedingsprocedure, de fietspolicy en het verloop van het project.

Heel wat collega's hebben hun appreciatie reeds geuit wat dit project betreft: het draagt met andere woorden ook bij tot de organisatieverbondenheid en werknemerstevredenheid. Ook bij onze vacatures is de fietspolicy een belangrijke troef die uitgespeeld wordt.

In 2020 werd in totaal 85.000 km gefietst voor woon-werkverplaatsingen. Hiermee werd een CO<sub>2</sub> reductie van 14 ton gerealiseerd.

In de loop van 2021 zal verder gewerkt worden aan de luiken communicatie, sensibilisering en infrastructuur.



### Tijd

Het project verloopt zoals gepland.



### 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

Eind 2012 kocht de gemeente de site Veldstraat aan. Na het hele ontwerpproces ging de eerste fase van de herinrichting eind 2018 van start. Sinds dat moment zijn de werken vrij snel verlopen. Normaliter moest het nieuwe gebouw midden juli 2020 voorlopig opgeleverd worden. Maar omwille van de coronacrisis werd een vertraging van enkele maanden opgelopen. De voorziene timing wijzigde hierdoor naar:

- begin oktober 2020: voorlopige oplevering
- in de loop van oktober en eerste helft november 2020: verhuis inboedel technische dienst
- 14 november 2020: brandweerdiensten operationeel vanuit de nieuwe site. Zij verlieten de oude brandweerkazerne in de Nieuwstraat die al jaren niet meer voldeed aan de hedendaagse normen.
- 18 november 2020: wegen- en groendienst en de dienst Facility volledig operationeel van start op de nieuwe site

De sterk verouderde gemeentelijke magazijnen in de Moreelstraat en brandweerkazerne in de Nieuwstraat werden eind 2020 ingeruild voor de nieuwe uitvalsbasis in de Veldstraat. Een project waarin de gemeente 5 miljoen euro investeerde. Door de coronamaatregelen kon een fysieke opening jammer genoeg niet doorgaan. Uiteraard wilden we deze knappe prestatie niet zomaar laten voorbijgaan. Daarom werd eind november een digitale opening



en rondleiding georganiseerd die gevolgd kon worden via de Facebookbookpagina en het YouTube kanaal van ons lokaal bestuur.

### **Inrichting site**

De achterste loods werd volledig vernieuwd tot een loods voor de groendienst. Midden 2019 werd het oude administratieve gebouw op de site afgebroken. In de plaats is een spiksplinternieuw kantoorgebouw met aansluitende garage, schrijnwerkerij en stapelplaats gekomen.

De gemeentelijke arbeiders hebben nu moderne sanitaire voorzieningen, een mooie refter en veel ruimte om alle materieel efficiënt op te bergen en te organiseren. Er is een groot magazijn waar het professioneel magazijnbeheer met de nieuwe barcodescanner verder uitgebouwd wordt.

Voor de brandweer is een ruime loods voorzien om de brandweervoertuigen te stallen en de kleedkamers voor de brandweperlui te herbergen. De loods is uitgerust met de modernste snuffjes. Hierdoor kunnen de poorten automatisch van op afstand geopend en gesloten worden bij brandweerinterventies. Vooraan is er een ruime parking, niet alleen voor personeel en brandweer maar ook voor leveranciers en bezoekers.

Ook architecturaal mag het gebouw er zijn. Het Gentse Bureau Partners Architecten & Ingenieurs maakte het ontwerp en begeleidde de gemeente bij de bouw.

### **Duurzaam**

- Op de nieuwe site werken we aan een duurzame manier van landschapsbeheer én verwarming. De site werd namelijk uitgerust met een biomassa-installatie. Dit is een verwarmingssysteem dat werkt op houtsnippers. Het houtafval van het beheer van het openbaar groen zal versnipperd worden en dienen als voeding voor de biomassaketel. In Oost-Vlaanderen gelden we hiermee als een voorbeeldproject binnen de ruime omgeving en de provincie heeft ons hierin dan ook ondersteund en gesubsidieerd.
- Er werd ook een ruime watertank van 80.000 liter geplaatst waarmee we regenwater opvangen om op de site te hergebruiken.
- Tot slot zal het gemeentelijk wagenpark uitgerust worden met een track & trace-systeem. Dankzij dit systeem kunnen verplaatsingen geoptimaliseerd worden, waardoor we het aantal gereden kilometers kunnen laten dalen en dus ook onze CO<sub>2</sub>- uitstoot kunnen verminderen. Ook de voertuigen op CNG die we de voorbije jaren hebben aangekocht én de geplande aankopen van elektrische voertuigen, dragen hun steentje hier aan bij.

### **Geen eindpunt**

De gebouwen zijn nu gerealiseerd, maar dit is niet het eindpunt. In de loop van 2021 zal de uitleendienst van de dienst Vrije Tijd opgestart worden. Bij deze uitleendienst zal materiaal voor evenementen en buurtfeesten online gereserveerd kunnen worden. Ophalen gebeurt aan de balie van de site Veldstraat.



### **Tijd**

Ondanks enkele maanden vertraging door de coronacrisis kon de nieuwe site Veldstraat midden november 2020 in gebruik genomen worden.



 Geld

Opvolgingsrapportering

2020

