

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

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



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 stedenbouw**, waarbij een medewerker van Solva deeltijds aan de slag gaat voor de uitvoering van ons klimaatactieplan en een omgevingsambtenaar deeltijds de dienst Stedenbouw ondersteunde. Naar de toekomst toe zijn gesprekken met Solva en nabije besturen lopende om na te gaan in hoeverre een intergemeentelijke archivaris kan worden aangesteld.

Daarnaast werden **contacten gelegd met o.m. Servantes, Studaro, Trifinance en Public Staffing om zo moeilijk te vinden functies op korte termijn in te vullen** in diensten die tijdelijk een tekort aan personeelsbezetting kennen. Binnen de dienst Burgerzaken werd zo ondersteuning gevonden via Servantes. Via Trifinance werd een tijdelijk diensthoofd voor de dienst Vrije Tijd gevonden als noodoplossing voor 2 dagen per week.

Na een eerste succesvolle **rekruteringscampagne via een videofilmje** voor de functie van maatschappelijk werker eind 2021, werd deze formule begin 2022 opnieuw uitgeprobeerd voor de functie van projectmedewerker Openbare Ruimte om de interesse van potentiële kandidaten op te wekken. Zo is in het najaar 2022 na 2 eerdere aanwervingsprocedures zonder laureaat, eindelijk iemand kunnen starten in deze functie.

Voor het eerst was de dienst HRM aanwezig op de **Openbedrijvendag** in samenwerking met dienst Communicatie, de dienst Facility, de teams wegen en groen en de brandweer van Denderleeuw op zondag 2 oktober 2022 om alle toenmalige vacatures kenbaar te maken en aan employer branding te doen. Een eerste succesvolle editie!

Tijd (indicator)



Tijd



Geld (indicator)



Geld

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

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

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

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

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

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

De mogelijkheid om **online vragen te voorzien in een preselectie** werd voor het eerst toegepast in het examen werving administratieve medewerker burgerzaken in januari 2021. Ook voor de functie stafmedewerker financiën (najaar 2022) werd een online formulier ingevoerd om de 8 beste kandidaten te screenen.

Voor alle andere procedures wordt steeds een **online sollicitatieformulier** aangeboden. Heel wat potentiële kandidaten vinden hun weg naar deze digitale werkwijze.

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

Het **stappenplan voor de procedure van werving en selectie** moet nog verder worden uitgeschreven en geformaliseerd, al bestaan er wel al een aantal basischecklists en -documenten waarmee de personeelsdienst werkt.

Tijd (indicator)





Tijd

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

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

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

In het voorjaar van 2022 werden door de personeelsdienst een aantal **documenten opgemaakt** die vorm geven aan het '**uit dienst**' beleid binnen onze organisatie:

- een procedure 'uit dienst'
- een modelformulier voor verslag van het exitgesprek
- een checklist voor de formaliteiten bij uitdiensttreding (algemeen)
- een checklist voor de formaliteiten bij uitdiensttreding (specifiek voor pensionering)
- een checklist voor de formaliteiten bij uitdiensttreding (specifiek voor ontslag door werkgever)
- een checklist voor de formaliteiten bij uitdiensttreding (specifiek voor ontslag door werknemer)
- een begeleidingsbrief voor uitdiensttreding

Deze procedure en checklists werden gevalideerd bij besluit algemeen directeur van 8 december 2022 in het kader van organisatiebeheersing en uniforme toepassing ervan door de personeelsdienst. Betere afspraken met de dienst Facility en ICT werden gemaakt o.a. mbt het sleutelbeheer.

In uitvoering van deze procedure worden de nodige **exitgesprekken** gevoerd. Trimestrieel wordt samen met de algemeen directeur bekeken welke verdere acties dienen genomen te worden op basis van de verkregen feedback.



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 opportuniteit zich voordeed.

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 tracht de personeelsdienst de vinger aan de pols te houden betreffende het "goed voelen in de organisatie".

Begin 2023 wordt de "in dienst" procedure geëvalueerd.

Tijd (indicator)



Tijd

Vertraagd

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

ACTIEPLANNEN

AP4011 Samen sterk op het werk

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Exploitatie			
Ontvangsten	54.386	33.050	32.000
Uitgaven	233.442	231.099	255.000
Totaal Exploitatie	-179.056	-198.049	-223.000
Investing			
Uitgaven	362.494	-2.558	55.750
Totaal Investering	-362.494	2.558	-55.750

ACTIES

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

Status

In uitvoering



Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Na 2 jaar Corona perikelen, kwam er opnieuw meer ruimte voor de organisatie van personeelsactiviteiten binnen ons lokaal bestuur. Zo werd de werking van het **Comité F** (feestcomité van ons lokaal bestuur) nieuw leven in geblazen. Vanuit elke dienst werden één of twee medewerkers afgevaardigd. Bedoeling is om initiatieven op poten te zetten door en voor personeelsleden. Drie succesvolle organisaties werden gerealiseerd in 2022:

- Een **afterwork-party** op donderdag 2 juni was een schot in de roos. De tevredenheid en het enthousiasme van de ca 120 deelnemers was zeer groot.
- Op vrijdag 14 oktober werd een **personeelsreis** georganiseerd naar de Gentse binnenstad. Enkele culturele activiteiten kwam de teamspirit tussen de 120 deelnemende medewerkers van verschillende diensten en locaties zeker ten goede.
- Tot slot vond op vrijdag 9 december een **kerstfeestje** plaats in het magazijn van de gemeente. Ca 89 collega's zetten een kerstmuts op. Daarenboven werd 700 euro verzameld in functie van het goede doel 'De warmste week'.

Het **leaseproject 'Go With the Velo'** kent nog steeds een groot succes: maar liefst 173 medewerkers van gemeente, OCMW en de gemeentelijke basisschool engageerden zich om 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 (zie ook A40115 Leasingssysteem elektrische fietsen opzetten voor medewerkers in kader van duurzaam woon-werkverkeer).

Ook werden begin 2022 enkele collega's in de bloemetjes gezet als beloning voor hun **jarenlange trouw aan onze organisatie**: 4 collega's vierden hun 20 jaar in dienst, 5 collega's 25 jaar, 3 collega's 30 jaar en 3 collega's hebben maar liefst 35 dienstjaren op de teller staan in ons lokaal bestuur!

Het sectoraal akkoord dat in 2020 werd afgesloten voor het personeel van de lokale besturen heeft ook voor onze medewerkers eind 2021 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%. Eind maart 2022 werden deze voordelen verankerd voor onze personeelsleden in een wijziging van de rechtspositieregeling.

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. In de eerste helft van 2022 leidde het opstarten van de wettelijke re-integratieprocedure voor langdurig zieken in 5 dossiers binnen onze organisatie tot een ontslag wegens medische overmacht. 3 dossiers zijn nog lopende en worden binnen afzienbare tijd geherevalueerd door de preventieadviseur-



arbeidsgeneesheer. Enkele personeelsleden konden na langdurige ziekte het werk hervatten mits aangepast werk - hier wordt nauwe opvolging voorzien door leidinggevende en personeelsdienst zodat snelle bijsturing mogelijk is indien nodig. In het najaar wijzigden de spelregels in functie van de opvolging van langdurig zieken. Sindsdien staat de dienst HRM in nauw contact met de arbeidsgeneesheer om de gegevens van collega's door te geven vanaf 4 weken arbeidsongeschiktheid, en dit in uitvoering van de nieuwe wetgeving hieromtrent.

Tot slot stelde ook onze organisatie alles in het werk om de **verplichte nieuwe salarisschaal voor kinderbegeleiders** in de erkende buitenschoolse kinderopvang te kunnen toepassen. Dankzij een grondige voorbereiding door personeelsdienst en een extern juridisch adviseur zijn we erin geslaagd alle betrokken personeelsleden eind april - begin mei 2022 uit te nodigen op individueel gesprek om hun loonsimulatie in het nieuwe systeem door te nemen, en hun vragen hierover te beantwoorden. Alle betrokkenen zijn inmiddels ingestapt in de nieuwe salarisschaal. De regularisatie vanaf 1 juli 2021 werd begin juli 2022 uitbetaald.

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 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 hierboven).

Tijd (indicator)



Tijd

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

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Exploitatie			
Ontvangsten	0,00	0,00	1.000,00
Uitgaven	13.747,57	28.727,51	45.000,00
Totaal Exploitatie	-13.747,57	-28.727,51	-44.000,00

A4011 Agressiebeleid voor medewerkers opmaken en communiceren

Status

Nog niet gestart



Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

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 overgenomen aan onze interne preventieadviseur. Ook het agressiebeleid van stad Aalst werd opgevraagd als good practice. Daarenboven lanceerde de VVSG enkele goede voorbeelden en een draaiboek bij het opmaken van een agressiebeleid. Bedoeling is om hier begin 2023 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. Het verhogen van de bereidheid om officieel melding te maken van feiten van agressie wordt mee opgenomen door onze interne preventieadviseur.

Tijd (indicator)



Tijd

Opstart project voorzien in maart 2023

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
--	---------------	---------------	----------------

A40112 Leiderschap verder ontwikkelen en optimaliseren

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

De **intervisie voor diensthooften** kreeg een nieuw elan in 2020 door inzet op zelfsturing. De deelnemers bereidden zelf de sessies voor en kregen ondersteuning op het vlak van interventietechnieken 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). Ook in 2022 hebben verschillende intervisiemomenten plaatsgevonden rond de thema's telewerk, verbindende communicatie e.a. (25 februari, 13 mei, 29 juni). Tijdens de laatste intervisie werd tijd gemaakt voor een **evaluatie** van de voorbije intervisiemomenten, en vooruitgeblikt naar een mogelijk programma van intervisies en werken rond leiderschap in de toekomst.

Daarnaast wordt in maart 2023 ingezet op een gezamenlijke opleiding voor alle diensthoofden, leidinggevend en projectmedewerkers met als thema '**Slimmer werken met Outlook in digitale tijden**'.

Tijd (indicator)



Tijd

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Exploitatie			
Uitgaven	6.027,18	4.009,86	10.000,00
Totaal Exploitatie	-6.027,18	-4.009,86	-10.000,00

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

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



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.

Tijd (indicator)



Tijd

Tijdens de coronacrisis en de maanden erna ging de tijd van onze interne preventieadviseur 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.

Door de preventieadviseur werd een jaaractieplan opgemaakt voor 2022. Hierin werden verschillende acties voorgesteld ter bevordering van het welzijn van de medewerkers en in functie van de veiligheid en preventie van alle medewerkers. Samen met de personeelsdienst wordt dit in de toekomst in een globaal welzijnsplan gegoten (nog in opmaak). Daarenboven stelde de preventieadviseur ook het jaarverslag voor aan de vakbondsafgevaardigden: de verschillende arbeidsongevallen en de adviezen hieraan verbonden werden besproken. Naar aanleiding van een concreet ongeval werd een taakrisicoanalyse gemaakt van "onkruid branden" en "het gebruik van Gluton" (straatstofzuiger).

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.

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.

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW

A40114 Voldoende aandacht voor ergonomie in de organisatie

Status

In uitvoering

Stand van zaken (indicator)



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 **staand 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.

In het najaar van 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.

Eind oktober 2022 werden **3 workshops ergonomie** georganiseerd voor alle beeldschermwerkers (120 collega's) waarin collega's bewustgemaakt werden van een correcte zithouding, aangevuld met tal van praktische tips.

Er wordt in 2023 ook uitgekeken naar een **opleiding ergonomie voor niet-beeldschermwerkers**. Daarnaast wordt een **rondgang van alle burelen en locaties** opgezet begin 2023 door de preventie adviseur, als verder gevolg op deze gelegde basis. Dit wordt meegenomen in een actieplan rond het vervangen van bureaumateriaal in functie van het creëren van betere ergonomische omstandigheden.

Tijd (indicator)



Tijd

Geld (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.

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Investing			
Uitgaven	0,00	0,00	20.000,00
Totaal Investering	0,00	0,00	-20.000,00

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

Status

Uitgevoerd



Stand van zaken (indicator)



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 (Q1-2)	2023	2024	2025
Aantal medewerkers met fietslease-contract	162	176	178			
CO2-reductie door ons fietslease-project	14,63 ton	20,12 ton	22,69 ton			

Met de behaalde CO2-reductie werd de vooropgestelde doelstelling van de subsidieverlener gehaald.

Het subsidieplan 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.

Tijd (indicator)



Tijd

Geld (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.

(Budget) Jaarrekening 2022



	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Exploitatie			
Ontvangsten	54.386,32	33.049,90	31.000,00
Uitgaven	213.667,45	198.361,18	200.000,00
Totaal Exploitatie	-159.281,13	-165.311,28	-169.000,00
Investing			
Uitgaven	0,00	0,00	18.500,00
Totaal Investing	0,00	0,00	-18.500,00

A40116 Ingebruikname site Veldstraat als nieuwe brandweerpost en gemeentemagazijn

Status

Uitgevoerd

Stand van zaken (indicator)



Stand van zaken (toelichting)

Dit project is volledig afgerond in 2020.

Tijd (indicator)



Tijd

Geld (indicator)



Geld

(Budget) Jaarrekening 2022

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Investing			
Uitgaven	362.493,79	-2.557,53	17.250,29
Totaal Investing	-362.493,79	2.557,53	-17.250,29



Financiële tabel BD401 - Lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever

	Rekening 2021	Rekening 2022	MJP 2022 NIEUW
Exploitatie			
Ontvangsten	54.386	33.050	32.000
Uitgaven	233.442	231.099	255.000
Totaal Exploitatie	-179.056	-198.049	-223.000
Investing			
Uitgaven	362.494	-2.558	55.750
Totaal Investering	-362.494	2.558	-55.750

Opvolgingsrapportering

2020

