

**Commissie Personeelsbeleid, Administratieve en Bestuurlijke organisatie
incl. toezicht en afstemming intergemeentelijke organisaties
en externe verzelfstandigde agentschappen;**

Verslag vergadering dd. 14 april 2016

Aanwezigen:

Jean Cornand
Kathleen D'Herde
Wim Peeters
Lydie De Smet
Guy Jonville
Michel Miedzinski
Nicole Billens
Gust Crabbe
Raymond Stiens
Herwig Smeets
Kim Paesmans
Raimondo Palermo
Alain Carremans
Jos Speeckaert, schepen
Jan Desmeth, schepen
Gunther Coppens, schepen
Lucien Wauters, schepen
Walter Vastiau, secretaris
Patricia Dereymaeker, diensthoofd personeelszaken

Verontschuldigd:

Hilde Van Impe
Luc Deconinck, burgemeester
Marleen De Kegel, schepen

Voorzitter wnd.: Wim Peeters

Secretaris: Walter Vastiau

Gelet op de afwezigheid met verontschuldiging van mevrouw Hilde Van Impe, voorzitter van deze commissie, stelt Jos Speeckaert, waarnemend burgemeester, aan de vergadering voor om Wim Peeters de vergadering te laten voorzitten. De vergadering gaat hiermee akkoord.

1. Ziekteverzuimcijfers 2015

Toelichting door Walter Vastiau, gemeentesecretaris.

Vraag Jean Cornand: Kunnen slides 8 en 9 op A4-formaat worden bezorgd want in de afdruk is dit zeer klein en daardoor nauwelijks leesbaar.

De A4-afdrukken worden later tijdens de vergadering aan alle aanwezigen bezorgd.

Vraag Guy Jonville: Hoeveel controles werden er in 2015 uitgevoerd?

Antwoord: Het gaat om 3 à 4 controles.

Er zijn geen verdere vragen.

2. Vrijwilligers

Toelichting door Walter Vastiau, gemeentesecretaris.

Vraag Gust Crabbe: In het tweede gedachtenstreepje van artikel 2 ontbreekt het woordje "is". Daarnaast is er een verschil tussen de tekst zoals hij in de motivering staat en die in het beslissend gedeelte.

Antwoord: Er zal in de tekst zoals hij aan de gemeenteraad wordt voorgelegd, getracht worden die opmerkingen aan te passen.

Er zijn geen verdere vragen.

3. Personeelsformatie

Toelichting door Patricia Dereymaeker, diensthoofd personeelszaken.

Vraag Gust Crabbe: Hoe is te verklaren dat er maar 0,87 VTE verschil is tussen de oude en nieuwe situatie waar toch een prijskaartje van ca. 100.000 euro aan vasthangt.

Antwoord: De meeste geschrapte functie zijn functies van niveau E, terwijl er bij de nieuwe functies meerdere (en duurdere) A-functies zijn.

Vraag Alain Carremans: Hoe moet de aanpassing van 0,4 VTE naar 0,5 VTE worden verklaard?

Antwoord:

Er zijn geen verdere vragen.

4. Resultaten psychosociale risicoanalyse

Toelichting door Patricia Dereymaeker, diensthoofd personeelszaken.

Er zijn geen verdere vragen.

5. Kapitaalsverhoging Finilek

Toelichting door schepen Jos Speeckaert. Schepen Speeckaert geeft ook toelichting bij de algemene werking van Finilek

Er zijn geen verdere vragen.

6. Statutenwijziging Havicrem

Toelichting door Walter Vastiau, gemeentesecretaris.

Er zijn geen verdere vragen.

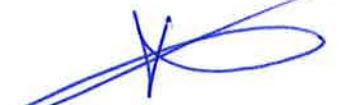
De voorzitter sluit de vergadering.

De secretaris,



Walter VASTIAU

De voorzitter wnd.,




Wim Peeters




Verzuimratio's 2015

- verzuimpercentage: 5,45%
- Verzuimfrequentie: 1,20
- Gemiddelde verzuimduur: 11,35
- 0-verzuimers: 44,00
- Bradfordfactor: 96,35



Ter vergelijking (cijfers 2014):

Vlaamse overheid:	7,13 %
Federale overheid:	5,71 %
Privésector:	5,12 %



Absenteïsme en statuut

	Percentage	Bradford	Gemiddelde frequentie
contractuelen	4,81	102,2	1,19
statutairen	7,37	80,95	1,23



Absenteïsme en leeftijd

Leeftijdsgroep	Aantal personen	Percentage	Bradford
60+	16	5,15	259,06
51-60	91	6,66	74,59
41-50	60	6,67	124,12
31-40	47	3,93	73,07
21-30	34	2,60	55,79



Absenteïsme en geslacht

	Aantal	Per.	Bradf.
Mannen	108	4,27	69,13
Vrouwen	142	6,34	153,91



Conclusies:

- Behoorlijk goede cijfers.
- Ingrepen 2013-2014 blijven renderen.
- Volhouden met cijfers 2014 als streefdoel!
- Een leeftijdsbewust personeelsbeleid.



Conclusies:

- Gerichte controles blijven wenselijk en mogelijk op basis van beschikbaar cijfermateriaal.
- In het verleden geformuleerde maatregelen niet uit het oog verliezen en blijven doortrekken.







**HERZIENING
PERSENEELSFORMATIE**
Commissie personeelsbeleid, administratieve
en bestuurlijke organisatie
14 april 2016

Herziening personeelsformatie

- Recentste herzieningen personeelsformatie
 - ✓ Gemeenteraad van 26 mei 2010
 - ✓ Gemeenteraad van 22 december 2011
 - Overname ex-VZW personeel
 - ✓ Gemeenteraad van 30 mei 2013
 - Reorganisatie arbeidersploegen
 - ✓ Gemeenteraad van 22 mei 2014

Herziening personeelsformatie

- Redenen
 - ✓ Aanpassing organogram
 - ✓ Afschaffing opdrachten/taken
 - ✓ Integratie gemeente/OCMW
 - samenwerking ondersteunende diensten
 - ✓ Oprichten nieuw kinderdagverblijf
 - ✓ Optimalisatie diensten

Herziening personeelsformatie

- Aanpassing organogram

Secretaris	Interne preventieadviseur PBW	Rapportering
Beleidsondersteuning en kwaliteits	Jurist	Juridische dienst
Onderwijs	Directies gemeentelijke scholen	Evaluatie
Jeugdinfrastructuur → Jeugddienst	Jeugdinfrastructuur-verantwoordelijke	Gelijk niveau

Herziening personeelsformatie

- Afschaffing opdrachten / taken = schrappen van functies

Netoverschrijdend leerlingenvervoer	Busbegeleider
Uitbesteding operationele werking buitenschoolse kinderopvang (BKO)	Coördinator BKO Administratief medewerker BKO → Jeugddienst Begeleider BKO

Herziening personeelsformatie

- Integratie gemeente/OCMW

Financiële dienst	Deskundige financiën
ICT	Deskundige IT
Organisatieontwikkeling & beheersing	Beleidsmedewerker organisatieontwikkeling & beheersing

Herziening personeelsformule

- Oprichting nieuw kinderdagverblijf
 - ✓ Beleidsmedewerker
 - ✓ Verantwoordelijke kinderdagverblijf
 - ✓ Kindbegeleider

Herziening personeelsformule

• Optimalisatie diensten

Burgerzaken	Contractueel → statutair Rechtszetting personeelsformule
Sportdienst	Administratief medewerker
Afdeling technische zaken in staf Patrimonium en openbare ruimte (P & RO)	Projectbeheerder Administratief medewerker P Administratief medewerker OR ↓ Administratief medewerker P & OR Handhavingsambtenaar
Ruimtelijke ordening & leefmilieu Arbeidersploegen patrimonium / openbaar domein / groen Schoonmaak	→ 17 per ploeg Uitbreiding voor zwembad en nieuw kinderdagverblijf Mutatie koffiedame en toezicht gebouw

Herziening personeelsformule

- Resultaat
 - ✓ Min = 16,76
 - ✓ Plus = 17,63
 - ✓ Financiële implicatie = € 100867,46

} + 0,87 equivalenten

Herziening personeelsformule

- Vergelijking

Gemeenteraad	Totaal	Statutair		Contractueel	
		Totaal	%	Totaal	%
26/05/2010	214,68*	78,42	36,53	136,26	63,47
22/12/2011 30-05-2013					
22/05/2014	202,66	57,75	28,50	144,91	67,50
Ontwerp	203,53	57,75	28,37	145,78	71,63


* Inclusief overname ex-vzw personeel en reorganisatie arbeidersploegen

Herziening personeelsformule

- Vervolg
 - ✓ Advies managementteam
 - ✓ Bijzonder comité van 24 juni 2016
 - ✓ Gemeenteraad van 30 juni 2016

Herziening personeelsformule

Vragen?





Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

- **S-ISW**
=The **Short Inventory on Stress and Wellbeing**
- **Afname:** 26 oktober – 20 november 2015
- **Waarom?**

PREVENTIEF → Huidig beleid (X) → CURATIEF

Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

- Resultaten
- Prioriteiten
- Conclusies
- Vervolg

Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

Responspercentage

Responspercentage - Totaal

	Aantal vragenlijsten verspreid	Aantal vragenlijsten ingevuld	Respons (%)
Online	90	84	88%
Pen en papier	150	133	89%
Totaal	246	217	88%

Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

Responsgraad

Responsgraad per afdeling

Afdeling	Responsgraad (%)
Interne zaken	20%
Burgergerichte zaken	43%
Technische zaken	37%

Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

RESULTATEN

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Resultaten

Benchmark

- Vergelijking met een **referentiegroep van 5460 observaties** van werknemers tewerkgesteld in de **overheidssector**.



Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Resultaten


Interpretatie van de resultaten: de score

Vragen zijn hergecodeerd: hoe hoger de score, hoe vaker klachten voorkomen.

Zwart gemiddelde: geen significant verschil tussen uw organisatie en de referentiegroep

Rood gemiddelde: significant meer klachten binnen uw organisatie dan in de referentiegroep

Groen gemiddelde: significant minder klachten binnen uw organisatie dan in de referentiegroep



Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Resultaten

Interpretatie van de resultaten: de risicograad



Low risk | Medium risk | High risk

1 2 3 4 5 6 7




Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Resultaten

Samenstelling S-ISW: deel 1

4 Dimensies voor welzijn

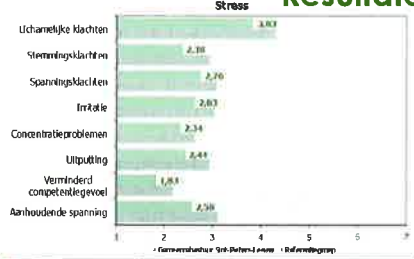
- Stress
- Motivatie
- Ongewenst gedrag
- Absenteïsme



Psychosociale risicoanalyse: resultaten

Resultaten

Stress



Categorie	Score
Uchamelijke klachten	3,83
Stemmingsklachten	2,78
Spanningsklachten	2,70
Irritatie	2,67
Concentratieproblemen	2,54
Uitputting	2,48
Verminderd competentiegevoel	1,88
Aanhoudende spanning	2,50

1 2 3 4 5 6 7

Gemiddelde van Sint-Franciscus Leuven - Referentiegroep

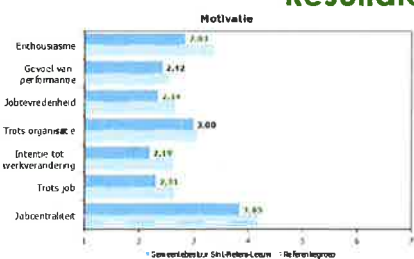
Waarschuwing	Uitleg
1. Uchamelijke klachten	U hebt een score van 3,83 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een hoog risico heeft op lichamelijke klachten.
2. Stemmingsklachten	U hebt een score van 2,78 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op stemmingsklachten.
3. Spanningsklachten	U hebt een score van 2,70 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op spanningsklachten.
4. Irritatie	U hebt een score van 2,67 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op irritatie.
5. Concentratieproblemen	U hebt een score van 2,54 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op concentratieproblemen.
6. Uitputting	U hebt een score van 2,48 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op uitputting.
7. Verminderd competentiegevoel	U hebt een score van 1,88 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een laag risico heeft op verminderd competentiegevoel.
8. Aanhoudende spanning	U hebt een score van 2,50 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op aanhoudende spanning.



Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Resultaten

Motivatie




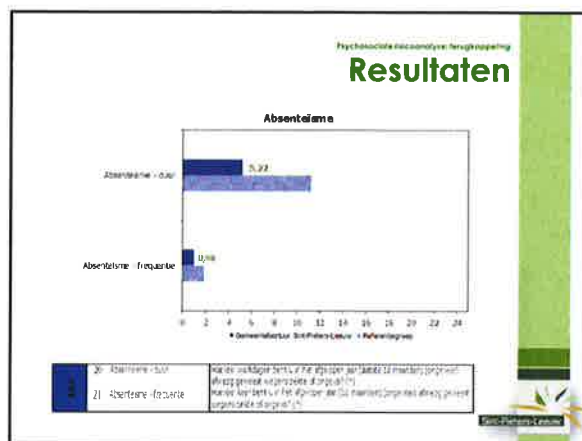
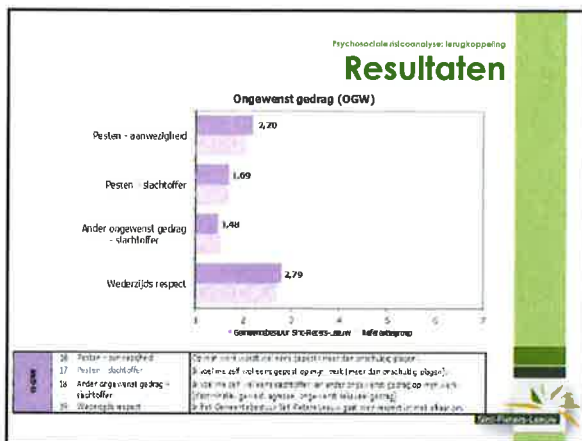
Categorie	Score
Enthousiasme	3,83
Gevoel van performance	2,92
Jobbetevredenheid	2,88
Trots organisatie	3,00
Interesse tot werkverandering	2,19
Trots job	2,85
Jobcentraliteit	3,85

1 2 3 4 5 6 7

Gemiddelde van Sint-Franciscus Leuven - Referentiegroep

Waarschuwing	Uitleg
9. Enthousiasme	U hebt een score van 3,83 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een hoog risico heeft op enthousiasme.
10. Gevoel van performance	U hebt een score van 2,92 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op gevoel van performance.
11. Jobbetevredenheid	U hebt een score van 2,88 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op jobbetevredenheid.
12. Trots organisatie	U hebt een score van 3,00 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op trots organisatie.
13. Interesse tot werkverandering	U hebt een score van 2,19 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een laag risico heeft op interesse tot werkverandering.
14. Trots job	U hebt een score van 2,85 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een matig risico heeft op trots job.
15. Jobcentraliteit	U hebt een score van 3,85 op de 7 punten schaal. Dit betekent dat u een hoog risico heeft op jobcentraliteit.





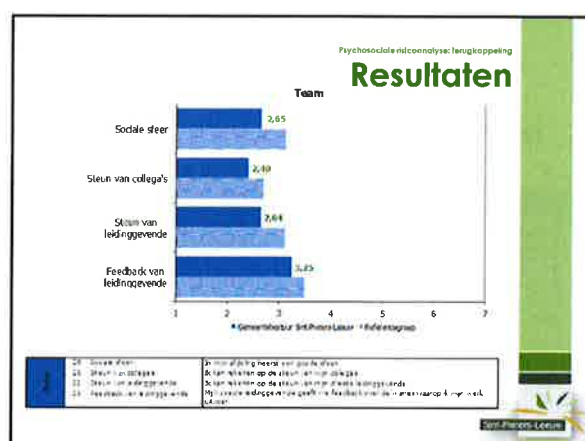
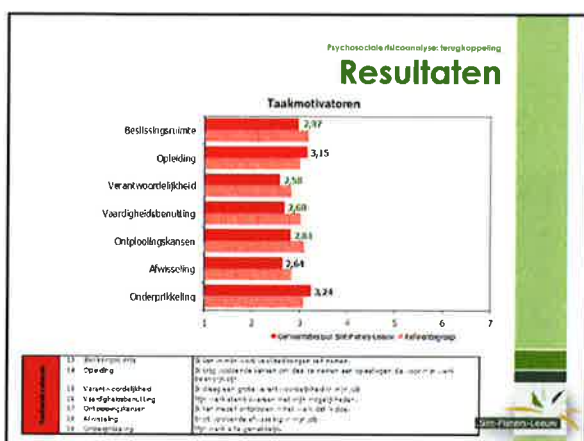
Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

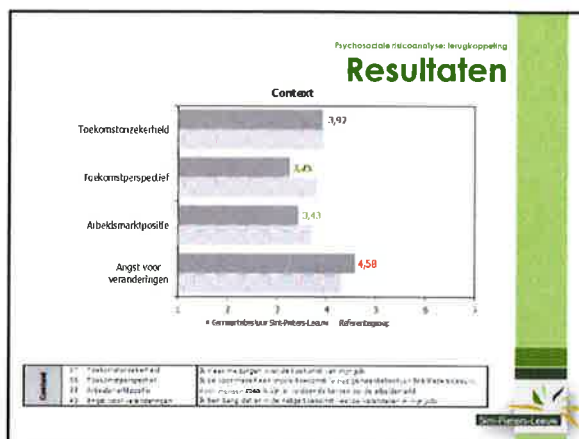
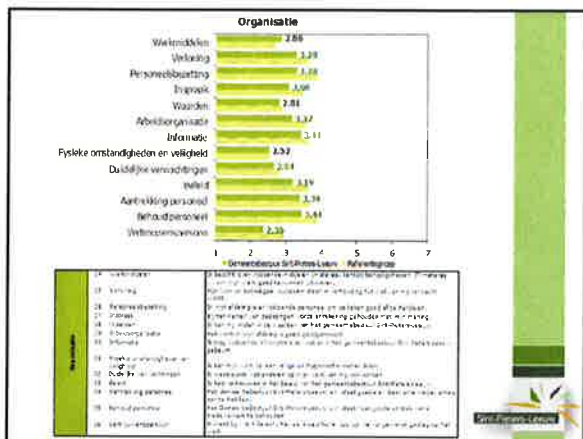
Resultaten

Samenstelling S-ISW: deel 2

- 40 impact factoren → 5 dimensies

- Taakbelasting
- Taakmotivatoren
- Het team
- De organisatie
- De bredere socio-economische context





Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

PRIORITEITEN

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Stress

Buffers	Hoogste prioriteit	Aandachtspunten
Team en sfeer, Balans werk-privé, duidelijke verwachtingen en beleid	Geen	Herstelmomenten, fysieke belasting, lastige externen, werkmiddelen, angst voor verandering, opleiding en onderprikkeling

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Motivatie

Prioriteiten

Buffers	Hoogste prioriteit	Aandachtspunten
Toekomstperspectief, steun collega's en leidinggevenden, balans werk-privé, flexibiliteit van de organisatie, beleid en waarden	Geen	Herstelmomenten, impact fouten, fysieke belasting, lastige externen, werkmiddelen, angst voor verandering, opleiding en onderprikkeling

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Ongewenst gedrag

Prioriteiten

buffers	Hoogste prioriteit	aandachtspunten
Sfeer, steun collega's en leidinggevenden, balans werk-privé, inspraak, waarden, vertrouwenspersoon, ontplooiingskansenbeleid en waarden	Opleiding	Gebrek aan herstelmomenten, fysieke belasting, lastige externen, werkmiddelen, angst voor verandering en onderprikkeling

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Prioriteiten

Absenteïsme

Buffers	Hoogste prioriteit	Aandachtspunten
	Gebrek aan herstelmomenten, fysieke belasting, angst voor verandering	Opleiding, onderprikkeling

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

CONCLUSIES

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Conclusies

- **Zeer hoge responsgraad** (88%), representatieve resultaten.
- Opvallen **beterere resultaten** dan referentiegroep voor **welzijnsindicatoren stress, motivatie en absenteïsme**.
- **Geen uitgesproken verschillen** voor **impactfactoren taakbelasting, taakmotivatoren en context, betere resultaten** voor de **impactfactoren team en organisatie**.
- **Algemene aandachtspunten** zijn **angst voor verandering, opleiding en onderprikkeling**.

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Conclusies

- **Aandacht voor specifieke risico's** in diverse afdelingen: **lastige externen, respectvol met elkaar omgaan, fysieke belasting en werkmiddelen**.
- **Sterke buffers, veelal lage risico's** voor de gehele organisatie.

Uitgesproken positief resultaat!

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

VERVOLG

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse: terugkoppeling

Vervolg

- Resultaten werden voorgelegd aan het personeel, de vakbonden en het college
- In samenspraak met de externe en interne preventieadviseur en op voorstel van het MAT en het college worden de hierna vermelde acties overwogen
- Verdere analyse van de doelgroep voor verdere analyse van de risico's.
- Opstellen psychosociaal actieplan.
- Opnemen maatregelen in globaal en jaarlijks preventieplan.

Sint-Pieters-Leeuw

Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

Vervolg

Aandachtspunt		Acties
Afdeling / dienst	Risico	
Algemeen (doelgroep verder te analyseren)	Angst voor verandering	Bevragen bij de diensten
	Opleiding	
	Onderprikkeling	
	Respectvol met elkaar omgaan	Bevragen vertrouwenspersoon zonder anonimiteit te schenden
	Aanwezigheid van pesten	
	Welzijn op het werk	Opleiding welzijn op het werk voor leidinggevend



Psychosociale risicoanalyse terugkoppeling

Vervolg

Aandachtspunt		Acties
Afdeling / dienst	Risico	
Burgergerichte zaken / technische zaken		
Loketbediende	Lastige externen	Opleiding agressiebeheersing
Arbeiders		
WZC (OCMW)		
Sociale dienst (OCMW)		
Burgergerichte zaken	Impact van fouten	Bevragen van het team
Technische zaken		
Arbeiders schoonmaak	Fysieke belasting en werkmiddelen	Opleiding ergonomie. I.d.a. observatie en volgende activiteiten. Lichaamsoefeningen. Beschermende
Arbeiders	Overuren	Bevragen van WL/PB/arbeiders

