

# 2007 JAARVERSLAG



## Personeel

**Bouwelse steenweg 14  
2270 HERENTHOUT  
Tel.: 014 50 21 81  
E-mail: [nathalie.verbeeck@ocmwherenthout.be](mailto:nathalie.verbeeck@ocmwherenthout.be)**

personeelsverantwoordelijke: Nathalie Verbeeck

# INHOUD

## Deel 1. PERSONEELSBESTAND OP 31/12/07

1.1 personeelsoverzicht 2007.....	6
1.2 indelingen personeelsbestand .....	8
1.2.1 per geslacht.....	8
1.2.2 per niveau .....	8
1.2.3 per leeftijd/per dienst .....	9
1.2.4 per statuut.....	10
1.2.5 per prestatiebreuk.....	12
1.3 personeelsbewegingen .....	12
1.3.1 in- en uitdiensttredingen .....	12
1.3.2 loopbaanonderbreking.....	13
1.4 weddecentrale Schaubroeck .....	13

## Deel 2. PERSONEELSKOSTEN

2.1 kostenstructuur .....	15
2.2 historiek .....	15
2.3 onderverdeling personeelskosten.....	16
2.4 financiering personeel .....	17
2.4.1 gesubsidieerde contractuelen (gesco's) .....	17
2.4.2 subsidie inclusieve opvang .....	18
2.4.3 LOI-middelen.....	18
2.4.4 subsidie erkenning dienstencentrum .....	18
2.4.5 sectoraal fonds .....	18
2.4.6 gezinszorg .....	19
2.4.7 jobcreatie .....	19
2.4.8 tewerkstellingsmaatregelen .....	19
2.5 maaltijdcheques .....	19
2.6 fietsvergoeding .....	20

## Deel 3. PRESTATIES

3.1 ziekteverzuim .....	21
3.2 Idewe .....	22
3.3 arbeidsongevallen .....	22
3.4 controlearts .....	22
3.5 vorming .....	22
3.6 feestcomité.....	23
3.6.1 teamdag .....	23
3.6.2 personeelsfeest .....	23

---

<b>3.7 vakbondsoverleg .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7.1 onderhandelingscomité .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7.2 het comité preventie en bescherming op het     werk (CPBW).....</b>	<b>24</b>

## **Deel 4. PERSONEELSBELEID**

<b>4.1 managementteam.....</b>	<b>25</b>
<b>4.2 diensthoofdenoverleg .....</b>	<b>25</b>
<b>4.3 clusterdiversiteitsplan .....</b>	<b>25</b>
<b>4.4 jobstudenten .....</b>	<b>26</b>

## VOORWOORD

---

In deze nota tracht ik een overzicht te geven van de objectieve cijfergegevens waarover wij beschikken.

Door naast de gegevens van 2007 ook deze van de vorige jaren te plaatsen kunnen wij de evolutie van de voorbije jaren weergeven.

Niet alles is echter in cijfers en grafieken weer te geven, het welzijn en de jobsatisfactie van personeelsleden is niet altijd even gemakkelijk te meten wat echter niet wil zeggen dat hiervoor geen aandacht is, integendeel.

Dit is nog een jaarverslag analoog naar het model van vorig jaar. Het is de bedoeling dat vanaf 2008 het jaarverslag gepresenteerd wordt naar het model van de beleidsnota.

Ik hoop dat dit rapport jou als lezer meer wegwijs maakt in het tot nu toe gevoerde personeelsbeleid.

Nathalie Verbeeck  
Personeelsverantwoordelijke

## INLEIDING

---

Op 31/12/07 telde het OCMW van Herenthout 59 personeelsleden, hoofdzakelijk vrouwen die deeltijds werkten. De personeelskosten bedroegen 63,42 % van de totale kosten wat dus maakt dat het personeel de grootste kostenplaats is van het OCMW. Dit is logisch aangezien het OCMW aan dienstverlening doet.

We doen echter veel inspanningen om het personeel zoveel mogelijk gefinancierd te krijgen. In 2007 hebben we bijvoorbeeld een uitbreiding van de sociale maribel met 3 voltijds equivalent gevraagd én gekregen wat een extra subsidie van € 22.500 per kwartaal betekent.

Enkele beslissingen genomen in overleg met de gemeente hebben ook hun financiële impact op de personeelskosten zoals de verhoging van de maaltijdcheques (in 2008 nogmaals een verhoging!) en de invoering van de fietsvergoeding.

Uit cijfers blijkt dat ons ziekteverzuim vrij hoog ligt met duidelijke verschillen tussen de diensten onderling. Dit is zeker een aandachtspunt om rond te werken de komende jaren.

Vorming is ook een onderdeel van het personeelsgebeuren dat heel wat tijd en geld kost. In 2007 is er al een eerste stap gezet naar het structureren van het vormingsbeleid door de aankoop van een registratieprogramma voor vorming.

Ons personeel laat duidelijk merken dat de jaarlijkse teamdag en het personeelsfeest niet meer weg te denken zijn in ons jaarwerk. Deze gebeurtenissen dragen zeker bij tot een hogere personeelstevredenheid en een betere teamspirit.

In 2007 lag toch vooral de nadruk op het uitwerken van het onthaal van nieuwe medewerkers. Dat we op dit vlak zeker goed gewerkt hebben, bewijst onze onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers van de thuiszorgdiensten die als voorbeeld genomen wordt in heel de Kempen.

Aan de hand van de beleidsnota personeel voor 2008-2010 zullen verdere doelstellingen en acties gepland worden met als hoofdactie voor 2008 de opstart van het competentie management.

## **Deel 1. Personeelsbestand op 31/12/07**

### **1.1 Personeelsoverzicht 2007**

<b>naam</b>	<b>voornaam</b>	<b>functie</b>	<b>in dienst</b>	<b>uitdienst</b>
<b><u>SECRETARIAAT EN ADMINISTRATIE</u></b>				
HERMANS	THIJS	onthaalbediende	03/12/2007	
SCHAEVERS	VICKY	administratief medewerker	01/08/2006	
SMEDTS	MARIJKE	administratief medewerker	01/01/2007	
THIJS	ELS	beleidsmedewerker	13/05/2006	
VAN THIELEN	JOZEF	secretaris	01/01/1992	
VERBEECK	NATHALIE	administratief deskundige	18/05/1999	
<b><u>TECHNISCHE DIENST - ONDERHOUD - ART 60§7</u></b>				
BELLENS	FRANCIS	klusjesman	05/12/2006	31/12/2007
BOECKMANS	SUSY	schoonmaakster	01/06/2006	
DAVOEDI	FARAH	schoonmaakster	01/09/2007	
LATHOUWERS	VICTOR	technisch medewerker	01/11/2000	
ALTIOK	ISMET	art 60 § 7	19/06/2006	18/06/2007
JANSSENS	PETER	art 60 § 7	01/02/2007	
VAN OUYTSEL	JULIE	art 60 § 7	01/02/2006	12/07/2007
BOECKMANS	SUSY	schoonmaakster	17/01/2006	
VAN LOOY	BRITT	jobstudent	19/07/2007	14/08/2007
<b><u>SOCIALE DIENST</u></b>				
BROECKX	LEEN	maatschappelijk werker	15/09/1998	30/11/2007
VAN MECHELEN	AN	maatschappelijk werker	01/09/1999	
VANRUTTEN	CHRISTEL	maatschappelijk werker	01/01/1992	
DE GROEVE	SABINE	maatschappelijk werker	01/08/2007	28/09/2007
LOOS	AN	maatschappelijk werker	01/05/2005	
MAMPAEY	INGE	maatschappelijk werker	19/05/2004	
PEETERS	LISA	maatschappelijk werker	15/01/2007	
VAN DEN BERGH	STEFANIE	maatschappelijk werker	05/11/2007	31/12/2007
<b><u>LOI</u></b>				
GEERAERTS	JILL	maatschappelijk werker	24/08/2006	
<b><u>HUIS DRIANE</u></b>				
DE KEPPEL	CHRISTEL	administratief medewerker	01/04/1994	
DE CEULAER	ANNIKA	animator	01/02/2006	
DAVOEDI	FARAH	schoonmaakster	16/08/2007	
TOPS	ANGELINA	schoonmaakster	01/04/2003	
VAN ROMPAEY	LIESBETH	maatschappelijk werker	17/06/2002	
BOGEMANS	ISABELLE	dienstencentrumverantw	01/02/2001	
DE CLERCQ	RITA	pedicure	01/01/2005	
GEERTS	VIVIANE	animator	01/05/2007	30/06/2007
VAN LOOY	BRITT	jobstudent	19/07/2007	14/08/2007
<b><u>KIDS &amp; CO</u></b>				
ALEN	ELS	coördinator	01/04/1999	
CLE	EMLY	begeleidster	04/04/2006	
CUYPERS	CARINA	begeleidster	01/08/2000	
DE CEUSTER	EEF	begeleidster	12/09/2007	
DE LANGHE	INGRID	begeleidster	01/09/2002	
DE PROOST	NICOLE	begeleidster	15/05/1995	
DEFORT	SONJA	begeleidster	01/05/2002	
DIERCKX	DORIEN	pedagogisch medewerker	01/08/2007	

DOOMS	SONJA	begeleidster	03/02/1997	
GABRIELS	SAARTJE	jobstudent	13/08/2007	17/08/2007
GEERTS	VIVIANE	groepsverantwoordelijke	01/01/2002	
GIOS	MIEKE	begeleidster	15/05/2006	
GIOS	MIEKE	logistiek medewerker	01/01/2007	
HELSEN	KATRIEN	jobstudent	16/08/2007	31/08/2007
JANSSENS	HILDE	begeleidster	01/01/2003	
LUYTEN	MARINA	groepsverantwoordelijke	01/02/2006	
SEBREGTS	CYNTHIA	begeleidster	14/08/2007	14/09/2007
SMEDTS	MARIJKE	groepsverantwoordelijke	01/04/2003	
SMEDTS	MARIJKE	administratief medewerker	01/12/2007	31/12/2007
VAN				
GROENINGEN	NATASCHA	begeleidster	01/03/2002	21/01/2007
VAN LOOY	MARIA	begeleidster	18/04/1994	
VAN LOOY	SONJA	begeleidster	18/04/1994	
VAN MECHELEN	AN	maatschappelijk werker	01/04/2002	31/12/2007
VAN THIELEN	TRINE	begeleidster	01/11/2002	
VAN WOINSEL	VANESSA	begeleidster	18/12/2006	
VERKAMMEN	PASCALE	administratief medewerker	01/04/2001	
VERSTREPEN	VANESSA	begeleidster	30/01/2006	
WYNS	JOSEPHINE	schoonmaakster	01/07/1999	
<b><u>GEZINSZORG</u></b>				
BUYENS	SANDRA	verzorgende	01/03/2007	
CELIS	CHRISTEL	verzorgende	01/09/1995	
CORTEN	NANCY	verzorgende	18/06/2007	17/07/2007
DE CEULAER	ANNIKA	verzorgende	01/09/1995	
GRANDJEAN	KELLY	verzorgende	19/06/2006	
JANSSENS	CHRISTEL	verzorgende	04/03/2001	
MANS	CHRISTEL	verzorgende	01/09/1999	
MARIEN	SONIA	verzorgende	01/04/2003	
T'SEYEN	ILS	verzorgende	28/02/2001	
VAN DYCK	ANS	verzorgende	06/11/2007	
<b><u>POETSDIENST</u></b>				
BEIRINCKX	CHRISTINE	poetsvrouw	01/01/1992	
BOECKMANS	SUSY	poetsvrouw	01/06/2006	
DE CLERCQ	RITA	poetsvrouw	10/03/1992	
DE REYCK	CHRISTIANE	poetsvrouw	01/01/1992	
DE REYCK	NADINE	poetsvrouw	26/03/2007	
GOMMERS	MARIA	poetsvrouw	01/10/1999	
KERKHOF	MARIA	poetsvrouw	01/01/1992	
LENS	JEANNINE	poetsvrouw	01/06/1993	
OPTIELS	BRIGITTE	poetsvrouw	19/10/1998	
SCHUEREMANS	GODELIEVE	poetsvrouw	09/03/1992	
SIMONS	INGRID	poetsvrouw	01/01/1995	
VAN DE SANDE	SUSY	poetsvrouw	24/04/2007	
VAN DER SANDE	IRIS	poetsvrouw	01/01/1992	
VAN THIENEN	SUZANNA	poetsvrouw	07/11/1995	13/11/2007
VERCAMMEN	MARIA	poetsvrouw	01/01/1992	
WILLEMS	MARIA	poetsvrouw	06/01/1997	
WOUTERS	FRANCINE	poetsvrouw	17/07/2003	

## **1.2 Indelingen personeelsbestand**

### **1.2.1 per geslacht**

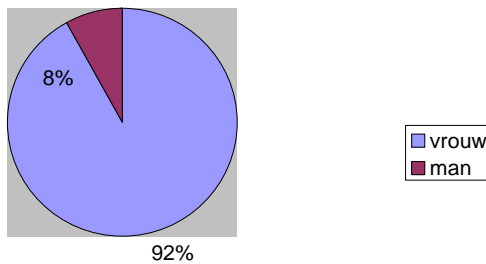
#### ***in koppen***

Geslacht	Aantal	%
Vrouw	54	92%
Man	5	8%
<b>TOTAAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

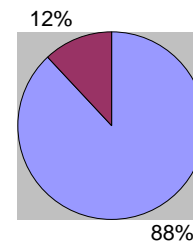
#### ***in voltijds equivalent***

Geslacht	VTE	%
Vrouw	36,2	88%
Man	5	12%
<b>TOTAAL</b>	<b>41,2</b>	<b>100%</b>

Indeling per geslacht in koppen



Indeling per geslacht in VTE



Op 31/12/07 werkten er 59 personeelsleden bij het OCMW van Herenthout waarvan 54 vrouwen en 5 mannen. De mannen werkten voltijds terwijl het overgrote deel van de vrouwen deeltijds werkten.

### **1.2.2 per niveau**

Naargelang het diploma dat je bezit en de functie die je uitoefent, word je betaald op een bepaald niveau:

Wettelijke graden:	universitair diploma of gelijkgesteld	secretaris ontvanger (gewestelijk)
Niveau A:	universitair diploma	/
Niveau B:	hoger onderwijs korte type	maatschappelijk werkster administratief deskundige coördinator IBO pedagogisch medewerker dienstencentrumverantwoordelijke technisch medewerker administratief medewerker begeleidster IBO verzorgende animator begeleidster IBO
Niveau C:	secundair onderwijs	
Niveau D:	geen diploma vereist, tenzij in de functiebeschrijving vermeld	
Niveau E:	geen diploma vereist	poetsvrouw schoonmaakster pedicure art 60 § 7

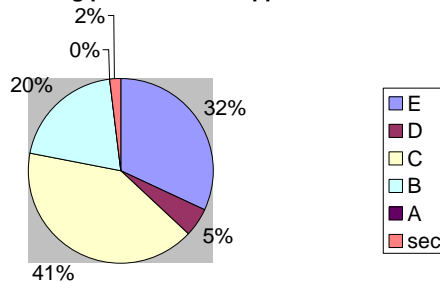
### **in koppen**

Niveau	Aantal	%
E	19	32%
D	3	5%
C	24	41%
B	12	20%
A	0	0%
secretaris	1	2%
<b>TOTAAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

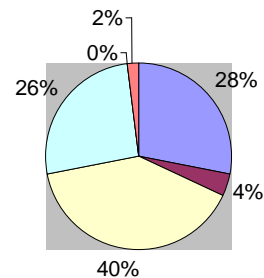
### **in voltijds equivalent**

Niveau	VTE	%
E	11,6	28%
D	1,5	4%
C	16,35	40%
B	10,75	26%
A	0	0%
secretaris	1	2%
<b>TOTAAL</b>	<b>41,20</b>	<b>100%</b>

Indeling per niveau in koppen



Indeling per niveau in VTE



De meeste personeelsleden werken op het niveau C (begeleidsters en verzorgenden), gevolgd door het E-niveau (poetsvrouwen) en B-niveau zowel geteld in koppen als in voltijds equivalent.

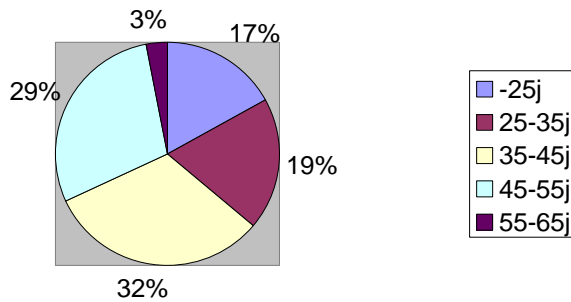
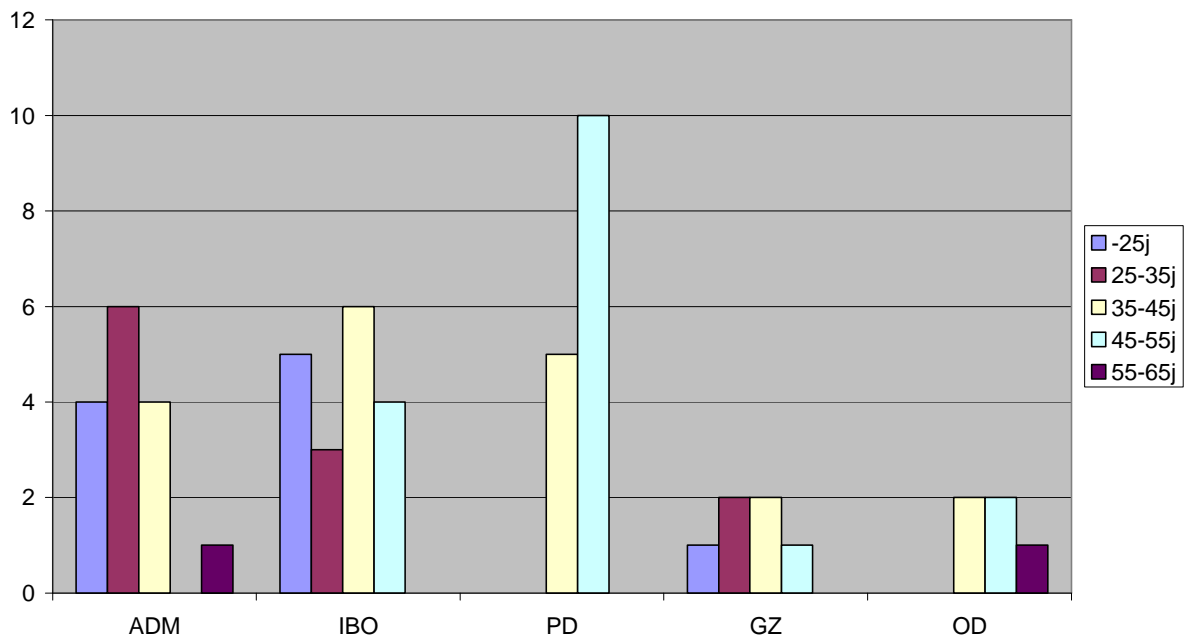
### **1.2.3 per leeftijd/per dienst**

	-25j	25-35j	35-45j	45-55j	55-65j	TOTAAL
ADM	4	6	4		1	15
IBO	5	3	6	4		18
PD			5	10		15
GZ	1	2	2	1		6
OD			2	2	1	5
<b>TOTAAL</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>59</b>
<b>%</b>	<b>17%</b>	<b>19%</b>	<b>32%</b>	<b>29%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

Het OCMW-personeel is het sterkst vertegenwoordigd in de leeftijdscategorieën van 35 tot 55j.

In de poetsdienst werken er zelfs uitsluitend poetsvrouwen van deze 2 categorieën.

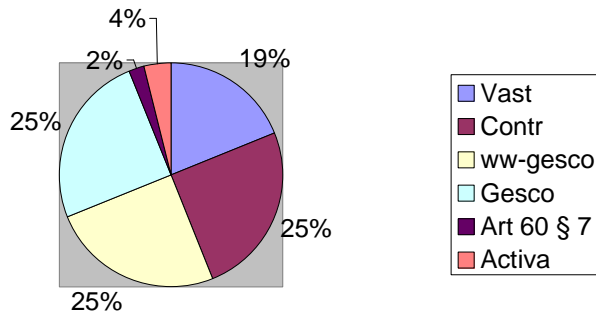
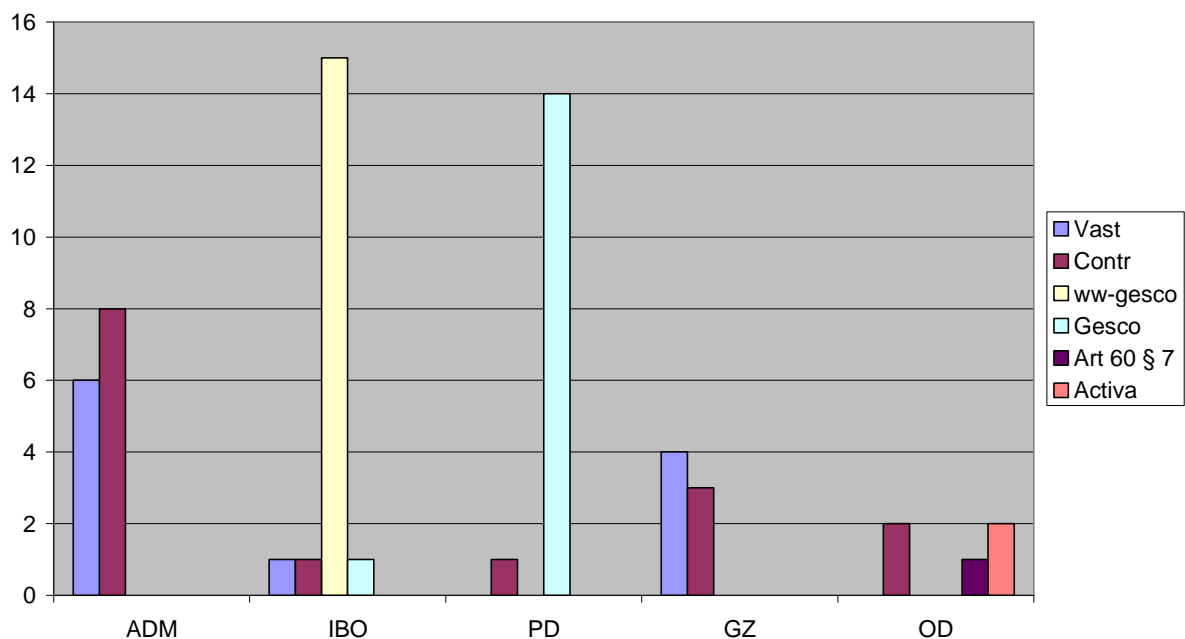
Op de administratie (secretariaat en sociale dienst) werken voornamelijk mensen jonger dan 35j.

**Indeling per leeftijd**

**Indeling per leeftijd/per dienst**

**1.2.4 per statuut**

Normaalgezien is een vaste benoeming de regel in een openbaar bestuur. De praktijk wijst echter uit dat de contractuele aanwervingen aan het stijgen zijn en de statutaire benoemingen dalen. Dit is een tendens die waargenomen wordt in alle besturen. (bron: halfjaarlijkse statistieken: tewerkstelling bij de RSZPPO-werkgevers 2<sup>e</sup> kwartaal 2007)

	Vast	Contr	ww-gesco	Gesco	Art 60 § 7	Activa	Totaal
ADM	6	8					14
IBO	1	1	15	1			18
PD		1		14			15
GZ	4	3					7
OD		2			1	2	5
<b>TOTAAL</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>59</b>
<b>%</b>	<b>19%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Vast:	vastbenoemd
Contr:	contractueel
ww-gesco:	weerwerk-gesco (tewerkstellingsmaatregel VDAB voor begeleiders IBO)
gesco:	contingent-gesco (tewerkstellingsmaatregel RSZPPO)
art 60 § 7:	tewerkstellingsmaatregel in het kader van de organieke wet
activa:	tewerkstellingsmaatregel VDAB voor langdurig werklozen

**Indeling per statuut**

**Indeling per statuut/per dienst**


Opvallend is dat slechts 19% van het personeel vastbenoemd is. Eind 2007 waren er echter enkele contractuele vervangingen van afwezige statutairen (sociale dienst en gezinszorg).

56% van het personeel werkt in een tewerkstellingsmaatregel (gesco's, art 60§7 en activa).

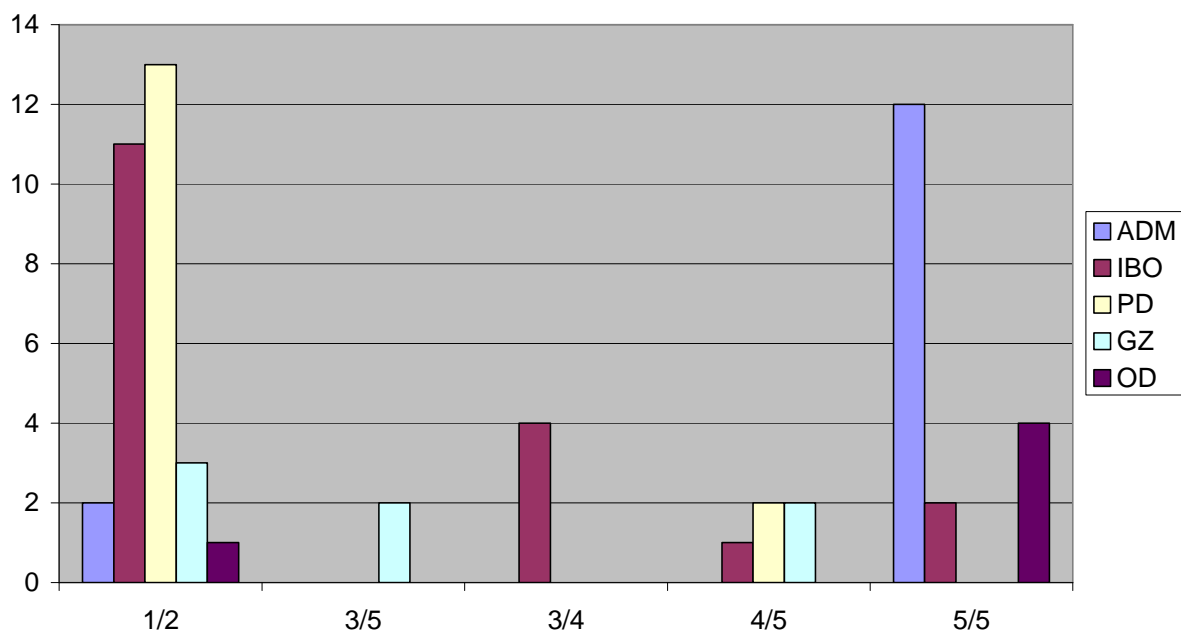
De gezinszorg telt nog overwegend vastbenoemden en 3 contractuelen (de statutaire verzorgenden zijn uitdovend).

De administratie (secretariaat en sociale dienst) worden waargenomen door statutairen en contractuelen.

### **1.2.5 per prestatiebreuk**

	<b>1/2</b>	<b>3/5</b>	<b>3/4</b>	<b>4/5</b>	<b>5/5</b>	<b>TOTAAL</b>
ADM	2				12	14
IBO	11		4	1	2	18
PD	13			2		15
GZ	3	2		2		7
OD	1				4	5
<b>TOTAAL</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>59</b>
<b>%</b>	<b>51%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>

**Indeling per prestatiebreuk**



De helft van het personeel werkt halftijds (51%), slechts 31% werkt voltijds. Op de administratie en de onderhoudsdienst werken bijna uitsluitend voltijdsen, in de poetsdienst, het IBO en de gezinszorg alleen maar deeltijdsen. Het bestuur laat echter niet toe dat in deze diensten mensen voltijds tewerkgesteld worden wegens de fysieke belasting van deze functies.

## **1.3 Personeelsbewegingen**

### **1.3.1 In- en uitdiensttredingen**

Onder indiensttredingen wordt verstaan: alle nieuw opgemaakte contracten inclusief de verlengingen, de vervangingen, uitbreidingen van prestaties,...

Onder uitdiensttredingen wordt verstaan de effectieve uitdiensttredingen: alle beëindigingen van arbeidscontracten zowel de vervangingscontracten als contracten bepaalde duur als ...

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Indiensttredingen	27	32	32	60
Uitdiensttredingen	14	12	19	11

In 2007 waren er 60 indiensttredingen, dwz dat er 60 arbeidscontracten zijn opgemaakt. Grote slokkop is Kids & Co met 25 contracten (vervangingen). In de sociale dienst zijn er 8 contracten opgemaakt en ook voor de jobstudenten zijn er 8 contracten opgemaakt.

### **1.3.2 Loopbaanonderbreking (LBO)**

Een populaire vorm om minder te gaan werken zonder te veel loonverlies is de loopbaanonderbreking waarbij een personeelslid gedurende een bepaalde tijd minder kan gaan werken (of zelfs een periode volledig stoppen) en een uitkering krijgt van de RVA. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verschillende vormen van LBO en het aantal personeelsleden dat via deze maatregel mindert of voorlopig stopt met werken.

<b>Loopbaanonderbreking</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Volledige LBO	3	5	5	4
Deeltijdse LBO 1/5	3	2	1	1
Deeltijdse LBO tot ½	1	3	4	8
Ouderschapsverlof 1/5	3	2	3	2
Ouderschapsverlof ½	0	0	1	1
Ouderschapsverlof volledig	3	3	1	0
<b>TOTAAL</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>

<b>Loopbaanonderbreking</b>	<b>ADM</b>	<b>IBO</b>	<b>PD</b>	<b>GZ</b>	<b>OD</b>	<b>2007</b>
Volledige LBO	1	3				4
Deeltijdse LBO 1/5		1				1
Deeltijdse LBO tot ½	2		4		2	8
Ouderschapsverlof 1/5	2					2
Ouderschapsverlof ½	1					1
Ouderschapsverlof volledig						0
<b>TOTAAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

Opvallend is dat in het IBO 3 volledige loopbaanonderbrekingen zijn. Deze zijn echter verlengingen en zijn dus geen nieuwe aanvragen.

De deeltijdse loopbaanonderbreking tot een halftijdse betrekking is populair in de poetsdienst. Dit komt doordat dit een aantrekkelijke maatregel is voor werknemers van 50 jaar of ouder: zij kunnen halftijds gaan werken tot aan hun pensioen zonder te moeten inleveren op hun loon doordat de uitkering voor deze werknemers dubbel zo hoog ligt dan de premie voor werknemers jonger dan 50.

### **1.4 Weddecentrale Schaubroeck**

Sinds einde jaren '70 zijn wij klant bij de weddecentrale Schaubroeck. Zij leveren gespecialiseerde diensten en producten op het vlak van loonadministratie, personeelsbeheer en juridische ondersteuning voor lokale overheden. Wij doen beroep op hun 'full service': de volledige loonadministratie wordt beheerd en behartigd door de weddecentrale, wij doen de voorbereidingen. Ook verzorgen zij onze verplichtingen in het kader van de RSZPPO. In 2007 kostte ons dit € 16.761,52.

In de loop van 2007 hebben wij ook de modules 'registratie van vorming en evaluatie' en de 'weddecentrale query module' aangekocht. Met het eerste informaticapakket kunnen we alle gegevens betreffende vorming registreren en in een later stadium ook de evaluatiegesprekken. Dit is dus een onmisbaar instrument om in het kader van het competentie management persoonlijke ontwikkelingsplannen te kunnen opstellen en opvolgen.

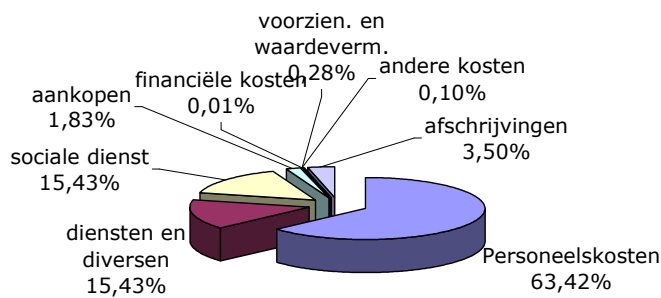
Met de tweede module kunnen wij alle personeelsgegevens, statistieken, tendensen,... on-line opvragen. Zo hebben we steeds de meest recente gegevens ter beschikking en kunnen we rapporteren wanneer dit nodig is. Vanaf 2008 zullen we starten met een kwartaalrapportage waarvoor deze module zeker een nuttig instrument zal zijn.

## Deel 2. Personeelskosten

### 2.1 Kostenstructuur

Onderstaande kostenstructuur maakt duidelijk dat de personeelskosten de grootste kostenplaats zijn van het OCMW: 63,42% in 2007. Dit is ook logisch aangezien een OCMW voornamelijk aan dienstverlening doet.

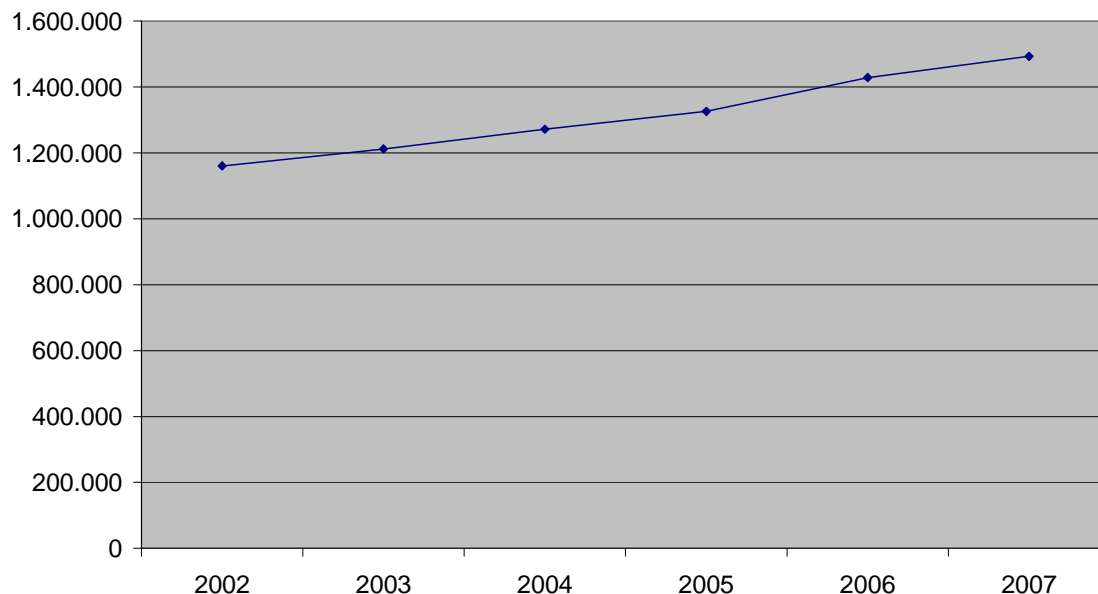
aandeel personeelskosten



### 2.2 Historiek

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>personeelskosten</b>	1.160.682	1.212.081	1.272.176	1.326.274	1.428.748	1.493.334

Personeelskosten



De personeelskosten vertegenwoordigen alle kosten m.b.t. het personeel, inclusief de aangroei of terugname van de voorziening voor het vakantiegeld.

De personeelskosten bedroegen in 2007 € 1.493.334 wat neerkomt op een stijging van 4,52% of € 64.586 in vergelijking met 2006.

### 2.3 Onderverdeling personeelskosten

De personeelskosten kunnen verder onderverdeeld worden in:

	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Bezold voorz en raadsl	44.565	43.663	45.376	46.739	46.048	50.727
Bezold vastben pers	344.273	338.386	355.679	332.341	343.343	320.248
Bezold contract pers	118.107	138.508	188.474	236.756	282.622	351.576
Bezold gesco's	350.151	377.466	387.617	410.940	414.409	417.832
Bezold art 60 § 7	30.466	36.477	25.391	18.456	30.250	24.589
Voorziening VG	38.216	17.443	5.909	7.187	3.842	3.199
Maaltijdcheques	21.468	22.101	21.387	21.216	26.702	36.495
<b>Totaal bruto bezold</b>	<b>947.246</b>	<b>974.044</b>	<b>1.029.833</b>	<b>1.073.635</b>	<b>1.147.216</b>	<b>1.204.666</b>
RSZ-bijdragen	165.805	180.641	190.661	199.106	217.470	221.750
Verz AO	11.378	16.468	12.621	14.567	17.545	18.653
GSD	3.855	4.241	4.371	7.315	7.838	7.912
IDEWE	4.929	5.306	6.021	6.245	6.649	7.047
Inrichten examens	2.844	2.985	1.252	2.891	4.333	2.802
Arbeidskledij	2.402	2.269	1.161	1.064	3.645	2.957
Dienstverplaatsing	6.670	4.059	2.609	2.548	2.965	4.261
Fietsvergoeding						1.264
Telef- en gsm-verg					262	321
Vorming	6.695	14.037	14.679	9.943	11.636	13.039
GiDPBW	2.386	2.692	3.105	3.186	3.320	2.695
Pensioen voorzitter	6.472	5.339	5.863	5.774	5.869	5.967
<b>Totaal kosten</b>	<b>1.160.682</b>	<b>1.212.081</b>	<b>1.272.176</b>	<b>1.326.274</b>	<b>1.428.748</b>	<b>1.493.334</b>
Maaltijdcheques WN	-9.038	-8.030	-7.950	-7.713	-8.281	-8.822
Inhouding pens voorz	-1.856	-1.880	-1.905	-1.950	-1.982	-2.017
<b>Totaal opbrengsten</b>	<b>-10.894</b>	<b>-9.910</b>	<b>-9.855</b>	<b>-9.663</b>	<b>-10.263</b>	<b>-10.839</b>
<b>RESULTAAT</b>	<b>1.149.788</b>	<b>1.202.171</b>	<b>1.262.321</b>	<b>1.316.611</b>	<b>1.418.485</b>	<b>1.482.495</b>

**\* voorzitter en raadsleden:**

+ 4.679,33

-> verhoging presentiegelden

**\* bezoldigingen vastbenoemd personeel:**

-24.976,85

**RSZ vastbenoemd personeel:**

-11.962,57

-> vastbenoemd maatschappelijk werker op pensioen sinds 10/06, contractuele vervangers

-> uitdoving statutair verzorgenden, vervanging door contractuelen

-> beleidsmedewerker contractueel -> vastbenoemd vanaf 13/05/06

**\* Bezoldigingen contractueel personeel:**

+58.978,85

**RSZ contractueel personeel:**

+15.626,75

-> beleidsmedewerker contractueel -> vastbenoemd vanaf 13/05/06

-> vastbenoemd maatschappelijk werker op pensioen sinds 10/06, contractuele vervangers

-> uitdoving statutair verzorgenden, vervanging door contractuelen

-> schoonmaaksters Driane en Kids & Co in 2007 rechtstreeks op de activiteitencentra geboekt en niet meer via interne facturatie

**\* Bezoldigingen contractueel personeel project:**

+4.170,33

**RSZ contractueel personeel project:**

+1.263,94

-> statutair ouderbegeleidster contractueel vervangen vanaf 01/08/07

- \* **Bezoldigingen contractueel personeel PD:** +3.262,90  
-> project jobcreatie vanaf 01/06/06 (in 2006 dus maar een half jaar personeelskost)
- \* **Bezoldigingen gesco's:** +3.774,80  
-> 10 begeleidsters zijn vanaf 01/04/07 doorgeschoven in de functionele loopbaan
- \* **Bezoldigingen art 60 § 7:** -6.945,10  
-> Minder art 60'ers
- \* **fietsvergoeding:** +909,62  
Fietsvergoeding project: + 19,44  
Fietsvergoeding PD: +335,33  
-> Invoering van fietsvergoeding vanaf 01/01/07
- \* **Maaltijdcheques:** +9.793,50  
-> verhoging maaltijdcheques van 3,50 euro naar 4,50 euro vanaf 01/01/07

## **2.4 Financiering personeel**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesco's	180.938	194.170	195.751	196.675	196.821	192.916
Inclusieve Opvang	26.029	35.217	31.007	28.729	32.767	33.007
LOI	135.134	146.546	159.322	172.256	128.020	111.873
Subsidie dienstencentrum				17.524	26.307	26.423
Sectoraal Fonds	68.994	74.245	77.042	72.015	72.015	94.750
Gezinszorg			116.259	114.441	122.438	114.519

Hier willen wij een overzicht geven hoe sommige personeelsleden (deels) gesubsidieerd werden in 2007:

### **2.4.1 Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)**

Buiten de verlaagde werkgevers RSZ-bijdrage (5,72%), ontvang je als werkgever ook een subsidie voor de tewerkstelling van de zogenaamde gesco's.

#### Contingent gesco's

Het OCMW van Herenthout heeft van de RSZPPO een contingent toegekend gekregen van 9 VE (voltijds equivalent) waarvan 7 VE aan de premie van € 10.907,32 en 2 VE aan de premie van € 5.701,55. Indien we gedurende een volledig kalenderjaar 9 VE contingent-gesco's tewerkstellen kunnen we een totale maximum premie ontvangen van € 87.754,34. Volgend overzicht maakt de situatie duidelijk van de voorbije 2 jaar.

#### **Coëfficiënt**

	KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	Totaal
<b>2006</b>	9,0742	9,4156	9,1030	8,7050	9,07
<b>2007</b>	8,4949	9,0483	9,2416	7,6559	8,61

Personeelsleden die als contingent gesco aangesteld zijn in 2007:

- 7,6 VE poetsvrouwen
- 0,80 VE administratief bediende Kids & Co
- 0,25 VE logistieke ondersteuning Kids & Co
- 0,3 VE pedicure Huis Driane

Het tewerkstellingsvolume wordt berekend op jaarbasis. In de loop van het jaar mag het contingent van 9 VE tijdelijk worden overschreden.

Als een personeelslid langdurig ziek is (periode buiten gewaarborgd loon) telt de afwezigheidsperiode niet mee voor de berekening van de coëfficiënt en kan deze werknemer eventueel vervangen worden door een nieuwe gesco.

In 2007 zullen wij niet de maximum premie ontvangen, maar slechts € 83.953,36. omdat we het contingent van 9VE op jaarbasis niet hebben uitgeput (slechts een coëfficiënt van 8,61).

#### Weerwerk gesco's

Kids & Co heeft de toekenning gekregen van VDAB om 7,5 VE weerwerk-gesco begeleiders tewerk te stellen. Naargelang hun diploma en hun niveau (E, D of C) geven zij recht op een tewerkstellingspremie voor het OCMW.

Op 31/12/07 hebben we volgens VDAB begeleiders in dienst van volgend niveau:

Niveau E:	1 VE aan een premie van € 13.386,25
Niveau D:	1 VE aan een premie van € 14.204,30
Niveau C:	5,5 VE aan een premie van € 14.997,56

Er kan tegelijk slechts 7,5 VE tewerkgesteld worden (geen overschrijding).

Als een personeelslid langdurig ziek is (periode buiten gewaarborgd loon) telt de afwezigheidsperiode niet mee voor de berekening van de coëfficiënt en kan deze werknemer eventueel vervangen worden door een nieuwe gesco.

In 2007 hebben wij een totale premie ontvangen van € 108.962,87.

#### **2.4.2 Subsidie inclusieve opvang**

Sinds 2002 ontvangt Kids & Co een subsidie voor inclusieve opvang van Kind & Gezin. Toen is de keuze gemaakt om met deze middelen 2x 0,25 VE groepsverantwoordelijken, 0,25 VE extra-zorgbegeleidster en 0,5 VE maatschappelijk werkster aan te werven. Vanaf 01/08/07 is deze maatschappelijk werkster vervangen door een pedagogisch medewerkster. Voor 2007 waren de loonkosten van deze werknemers € 55.167 en stond er een subsidie van € 33.007 tegenover waardoor de totale loonlast voor het OCMW nog 40% bedroeg.

#### **2.4.3 Loi-middelen**

De loonlasten voor de LOI-coördinator bedroegen in 2007 € 35.928, de LOI-middelen die we kregen van Fedasil € 111.873. Deze middelen dienen natuurlijk ook voor de steunverlening die uitgekeerd wordt aan de mensen van het LOI en de kosten die gemaakt worden voor hun huisvesting. Tot op heden is deze tegemoetkoming ruimschoots voldoende om een LOI-coördinator voltijds aan te stellen.

#### **2.4.4 Subsidie erkenning dienstencentrum**

Voor 2007 hebben we recht op een volledige subsidie van € 26.423. Hiervan worden de dienstencentrumleidster en de animator deels gefinancierd. Hun loonkosten bedroegen voor 2007 € 76.806 wat dus betekent dat 35% van hun loon gesubsidieerd wordt.

#### **2.4.5 Sectoraal fonds**

De personeelsverantwoordelijke/boekhouder en de technisch medewerker worden gefinancierd door het sectoraal fonds (vroeger sociale maribel). Dit is een tegemoetkoming van de RSZPPO voor het creëren van bijkomende tewerkstelling.

Subsidie voor een contractuele aanwerving: € 26.772,50/jaar

Subsidie voor een statutaire aanwerving: € 31.532,00/jaar

Vanaf 01/10/07 hebben we een subsidie-uitbreiding gekregen met 3 voltijds equivalent. Deze zullen gebruikt worden voor de aanwerving van een onthaalbediende, een technisch

medewerker en een administratief coördinator. Vanaf dan hebben wij recht op een maximale tegemoetkoming van € 40.462,90 per kwartaal (€ 161.851,60 per jaar).

Voor 2007 hadden wij recht op € 94.750. De gezamenlijke loonlast van de 2 werknemers reeds in dienst via deze sociale maribel bedroeg voor 2007 +/- € 72.000 waardoor zij dus volledig gesubsidieerd worden.

#### **2.4.6 Gezinszorg**

Sinds 2004 is onze dienst gezinszorg regionaal gegaan en worden de subsidies centraal beheerd door WZK. Voor 2006 hadden we recht op een subsidie van € 122.438 voor 2007 wordt deze geraamd op € 114.519, de loonkosten bedroegen € 142.249 wat dus maakt dat 81% werd gesubsidieerd voor 2007.

#### **2.4.7 Jobcreatie**

Door de middelen van de maatregel jobcreatie uit het VIA-akkoord 2000-2005 worden een aantal voltijdse equivalenten logistieke medewerkers en omkadering extra gesubsidieerd in de thuiszorg. Wij hebben 0,5 VE logistiek personeel toegewezen gekregen vanaf 01/01/06. Op 01/06/06 is Susy Boeckmans halftijds als contractueel poetsvrouw in dienst gekomen, vanaf 24/04/07 vervangt Susy Van De Sande haar. We kunnen hiervoor een maximum subsidie ontvangen van € 16.188. De afrekening van de subsidie voor 2006 bedroeg € 8.379 tegenover een loonlast van € 7.228 waardoor deze dus voor 100% gesubsidieerd wordt.

De afrekening van 2007 is nog niet binnen.

#### **2.4.8 Tewerkstellingsmaatregel**

In 2007 hebben wij 2 werknemers kunnen tewerkstellen via de tewerkstellingsmaatregel van het ACTIVA-stelsel in onze onderhoudsdienst (een klusjesman en een schoonmaakster).

Voor de klusjesman genieten wij volgende voordelen:

RSZ-vermindering van € 1.000 per kwartaal

Werkuitkering van € 500 per maand (1.500 per kwartaal)

Voor de schoonmaakster genieten wij enkel de RSZ-vermindering van € 1.000 per kwartaal omdat zij in een andere categorie zit.

Voor 2007 gaf de tewerkstelling in het Activa-stelsel ons het voordeel van een vermindering van € 4.556,56 aan RSZ en aan werkuitkering van € 5.232,28, dus een totaal voordeel van € 9.788,84.

### **2.5 Maaltijdcheques**

#### *Jaarlijkse kost MLT-cheques*

	2003		2004		2005		2006		2007	
	WN	WG	WN	WG	WN	WG	WN	WG	WN	WG
1,09 WN	8.030		7.950		7.713					
1,91 WG		22.101		21.387		21.337				
1,09 WN							8.281			
2,41 WG								26.702		
1,09 WN									8.822	
3,41 WG										36.495
<b>Totale last WG</b>		<b>14.071</b>		<b>13.437</b>		<b>13.624</b>		<b>18.421</b>		<b>27.673</b>

Sinds september 2001 worden aan het personeel maaltijdcheques ter beschikking gesteld.

In de raadszitting van 07/02/06 werd er voor het jaar 2006 beslist om maaltijdcheques uit te keren van € 3,50 waarvan € 2,41 ten laste van het bestuur en € 1,09 ten laste van de werknemer en vanaf 2007 maaltijdcheques van € 4,50 waarvan € 3,41 ten laste van het bestuur en € 1,09 ten laste van de werknemer. Hier ligt ook de verklaring van de stijging van de kosten voor maaltijdcheques.

Voor 2008 is het bedrag van de maaltijdcheques vastgesteld op € 6,00 waarvan de werknemersbijdrage gehouden is op € 1,09.

## **2.6 Fietsvergoeding**

In de Raadszitting van 05/12/06 werd de fietsvergoeding goedgekeurd en ingevoerd vanaf 01/01/07. Elke werknemer die de verplaatsing woon-werk doet met de fiets én 1 kilometer of meer van het werk woont, krijgt een fietsvergoeding van € 0,15 per kilometer. Voor 2007 werd er 8.429 kilometer gereden met de fiets wat een kostprijs voor het OCMW meebracht van € 1.264,39. 28 verschillende werknemers hebben van deze vergoeding gebruik gemaakt.

## Deel 3. Prestaties

### 3.1 Ziekteverzuim

In 2007 werden er 1.689 ziektedagen geteld op een totaal van 18.091 te presteren dagen of 7.769 ziekte-uren op een totaal van 82.527 te presteren uren. Dit resulteert in een ziekteverzuim van 9,41%. Als we het bevallingsverlof, arbeidsongevallen, beschikbaarheid en ernstige ziekten er uitfilteren, krijgen we het gecorrigeerd ziekteverzuim wat voor OCMW Herenthout dan uitkomt op 7,97%. Dit ligt beduidend hoger dan het ziekteverzuim in gans België dat voor 2007 uitkomt op 5,19% (bron: SD Worx ).

In de beleidsnota 2008-2010 van de personeelsdienst is het voeren van een verzuimbeleid één van de strategische doelstellingen. In dit kader willen we de komende jaren dan ook verdere acties uitwerken om het verzuim te doen dalen.

Hoger dan gemiddelde

Lager dan gemiddelde

#### **Ziekteverzuim per dienst**

	<b>2007</b>	<b>Gecorrigeerd</b>
<b>Poetsdienst</b>		
Uren ziekte	1.455	
Te presteren uren	17.283	
<b>percentage</b>	<b>8,42%</b>	<b>8,00%</b>
<b>Gezinszorg</b>		
Uren ziekte	2.248	
Te presteren uren	9.353	
<b>percentage</b>	<b>24,04%</b>	<b>19,36%</b>
<b>Kids &amp; Co</b>		
Uren ziekte	911	
Te presteren uren	22.578	
<b>percentage</b>	<b>4,04%</b>	<b>4,04%</b>
<b>Onderhoudsdienst</b>		
Uren ziekte	2.783	
Te presteren uren	10.336	
<b>percentage</b>	<b>26,93%</b>	<b>23,34%</b>
<b>Administratie</b>		
Uren ziekte	371	
Te presteren uren	22.978	
<b>percentage</b>	<b>1,61%</b>	<b>1,61%</b>
<b>TOTALEN</b>		
Uren ziekte	7.769	
Te presteren uren	82.527	
<b>percentage</b>	<b>9,41%</b>	<b>7,97%</b>

Uit deze cijfers blijkt dat het ziekteverzuim bij de onderhoudsdienst en de gezinszorg extreem hoog ligt voor 2007. Voor de onderhoudsdienst is dit te wijten aan:

- een schoonmaakster patrimonium ziek sinds juni
- een art 60 § 7 heel haar tewerkstellingsperiode ziek
- klusjesman langdurig afwezig wegens operatie

In de gezinszorg is dit te verklaren door:

- een verzorgende die een operatie heeft ondergaan
- 3 verzorgenden die langer dan 1 maand ziek zijn geweest

### **3.2 Idewe**

In 2007 werden 61 preventieve medische onderzoeken verricht. De bedrijfsarts heeft een bedrijfsbezoek gebracht op 03/12/07. Zij maakt tevens deel uit van het comité P.B.W. (preventie en bescherming op het werk) (zie later).

### **3.3 Arbeidsongevallen**

Het aantal arbeidsongevallen in:

<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
4	3	2	7	1

In 2007 noteerden we slechts 1 arbeidsongeval in de gezinszorg waarbij het aantal werkelijk verloren kalenderdagen 18 bedroeg.

### **3.4 Controlearts**

Sinds 2007 zijn we van Mediwe overgestapt naar Encare als controleorganisme om op afroep een controlearts te sturen bij ziekte, dit met het oog op het terugdringen van het ziekteverzuim.

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
# controles	4	4	4	2

Alle afwezigheden waren tot nu toe gewettigd.

### **3.5 Vorming**

De voortdurende bijscholing en vorming van personeel is een voorwaarde voor kwalitatieve en deskundige dienstverlening. Onze medewerkers krijgen dan ook alle mogelijkheden en modaliteiten om zich bij te scholen. Dit vormingsbeleid vergt niet enkel een (financiële) inspanning van het bestuur, maar ook veel inzet en soepelheid van de medewerkers en de diensten. Het is immers niet altijd evident om personeelsleden opleidingen te laten volgen en tegelijkertijd een goede permanente dienstverlening te garanderen.

#### **Vorming in 2007:**

	<b># uren vorming</b>	<b># cursisten</b>	<b># uren/cursist</b>	<b>Kostprijs</b>	<b>kostprijs/cursist</b>
ADM	699	13	54	7.362	566,31
IBO	662	18	37	2.782	154,56
PD	264	15	18	607	40,47
GZ	206	8	26	725	90,63
OD	64	5	13	983	196,69
Teamdag				580	
<b>TOTAAL</b>	<b>1.895</b>	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>13.039</b>	<b>221,00</b>

Op basis van de facturen kostte de vorming in 2007 voor het OCMW € 13.039.

De kostprijs per cursist ligt bij de administratie beduidend hoger dan die van de andere diensten. Deze vormen zijn meestal individueel en zeer specifiek waardoor de kostprijs ook hoger ligt.

De vormen van de andere diensten worden dikwijls per personeelsgroep georganiseerd en soms zelfs regionaal (vooral de gezinszorg). Hierdoor kunnen de kosten gedrukt worden.

### **3.6 Feestcomité**

#### **3.6.1 Teamdag**

Op 01/06/07 hadden wij onze jaarlijkse teamdag. Het feestcomité had dit jaar gekozen voor het thema 'zorg voor jezelf en voel je wel in je vel'. In de voormiddag konden de personeelsleden een keuze maken tussen 2 actieve (biodanza en yoga) en 2 passieve workshops (EFT en kleurenanalyse). In de namiddag was er normaalgezien een ervaringswandeling gepland maar die is wegens té slecht weer niet kunnen doorgaan. Als afsluiter kon iedereen aanschuiven voor een gezond lentebuffet op TC De Bergen verzorgd door An Van Bedts.

De voormiddag was verplicht (56 deelnemers), de namiddag facultatief (50 deelnemers). De kostprijs voor deze geslaagde formule was € 1.741,50 wat uitkomt op € 31,10 per persoon.

Volgend schema geeft de resultaten weer van de tevredenheidsenquête:

	<b>Zeer goed</b>	<b>Goed</b>	<b>Voldoende</b>	<b>Niet goed</b>
Onthaal	36	7	1	0
Yoga	10	10	0	1
Biodanza	6	9	8	2
EFT	1	11	9	4
Kleurenanalyse	1	1	4	13
Lentebuffet	17	13	5	6
Tijdstip teamdag	26	16	1	0
Formule teamdag	24	11	6	1

We kunnen ook dit jaar weer spreken van een geslaagde teamdag. De reacties zijn overwegend positief, maar de workshops EFT en kleurenanalyse zijn een beetje tegengevallen. We mogen concluderen dat ons personeel toch liever aan een iets actievere teamdag deelneemt.

Het lentebuffet was zeer goed maar wat weinig. Er is meermaals de opmerking gemaakt dat er wat meer sausjes mochten bijzijn. Het feestcomité had echter geopteerd om een zo gezond mogelijk buffet te voorzien zonder de sausjes.

Naar volgend jaar toe zouden we dus een actievere teamdag moeten kunnen organiseren, wel nog met keuzemogelijkheden want deze formule slaagt echt wel aan. Het etentje als afsluiter mag iets uitgebreider en niet té gezond.

#### **3.6.2 Personeelsfeest**

Het personeelsfeest is vorig jaar doorgaan op 01/12/07 in Ter Wieke. 73 personen hebben mee gefeest. De kostprijs kwam op € 4.159,51 maar door de bijdrage voor de partner (€ 40,00) kwam de totale last voor het OCMW op € 3.359,51 (€ 46,02 pp).

### **3.7 Vakbondsoverleg**

In elke gemeente dient een vakbondsoverleg aanwezig te zijn. Deze bestaat uit een Onderhandelingscomité en een Bijzonder Overlegcomité ofte Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW).

#### **3.7.1 Onderhandelingscomité**

Over elke wijziging betreffende de arbeidsvoorwaarden dient in dit comité overleg gepleegd te worden.

Het onderhandelingscomité is in 2007 3 keer samengekomen.

Behandelde agendapunten voor het OCMW:

- Personeelsbehoefteplan
- Optrekken bedrag maaltijdcheques tot € 6,00 vanaf 01/01/08
- Vastleggen 10<sup>e</sup> feestdag (Hemelvaartsdag) in 2008
- vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding

### **3.7.2 Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)**

Dit comité heeft als opdracht adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan.

Het CPBW is in 2007 3 keren samengekomen.

Behandelde agendapunten voor het OCMW:

- periodieke verslagen GiDPBW
- stand van zaken actieplannen 2005

## **Deel 4. Personeelsbeleid**

### **4.1 Managementteam**

De personeelsverantwoordelijke maakt deel uit van het MAT. Het MAT ondersteunt de coördinatie van de diensten bij de beleidsvoorbereiding, -uitvoering en -evaluatie. Het MAT bewaakt de eenheid in werking, de kwaliteit van de organisatie en de werking van de diensten, alsook de interne communicatie.

Elke deelnemer aan het MAT toetst zijn beleid aan het managementteam, zo ook het personeelsbeleid.

### **4.2 Diensthoofdenoverleg**

In 2007 zijn we gestart met een diensthoofdenoverleg. De drie diensthoofden (diegenen die hiërarchisch verantwoordelijk zijn voor personeel) en de personeelsverantwoordelijke participeren hieraan en komen om de 6 weken bijeen.

Er leefde een duidelijke behoefte aan het aftoetsen van beslissingen ivm personeelszaken tussen de diensthoofden onderling. Het is heel belangrijk dat gelijkaardige probleemsituaties in de verschillende diensten ook gelijkaardig worden behandeld, zeker naar personeel toe.

Het diensthoofdenoverleg:

- stelt procedures op
- geeft een forum tot uitwisseling van ervaringen
- biedt de diensthoofden de mogelijkheid tot ondersteuning in concrete personeelsdossiers
- is de ideale uitvalsbasis om tot dienstoverschrijdende samenwerkingsprojecten te komen
- is de perfecte wisselwerking tussen diensthoofden en personeelsverantwoordelijke omdat de PV het 'kader' bewaakt waarbinnen diensthoofden kunnen en moeten handelen betreffende personeelsaangelegenheden

### **4.3 Clusterdiversiteitsplan**

Een aantal OCMW's ( Herentals, Kasterlee, Retie, Geel, Herenthout, Olen) en het ISOM-dienstenbedrijf 't Gerief hebben in 2006 in de schoot van WZK het initiatief genomen voor het indienen van een clusterdiversiteitsplan.

Een diversiteitsplan is een geheel van acties waardoor drempels naar kansengroepen (ervaren werknemers, allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden, ...) wegvalen. Een **cluster**diversiteitsplan behelst meerdere gelijklopende acties van verschillende samenwerkende partners.

Ons plan loopt van 01/12/05 tot 30/11/07 en omvat 2 luiken:

#### **Luik 1: Instroom**

- a) Verruiming van de instroom (met leden uit kansengroepen) via de ontwikkeling van een opleiding voor werkzoekenden naar het beroep van poetsmedewerker binnen een poetsdienst van het OCMW, met perspectief op tewerkstelling bij de deelnemende OCMW's en eventueel andere geïnteresseerde OCMW's in de Kempen.
- b) Ontwikkeling van een gestructureerd onthaalbeleid voor de poetsmedewerkers om zo de kans op duurzame tewerkstelling te verhogen voor de kansengroepen, hierbij denkt men aan opleiding op de werkplek, individuele coaching en het uitwerken van een onthaalbrochure.

In 2006 werd actie 1a (opleiding poetsmedewerker) uitgewerkt.

In 2007 hebben wij een gestructureerd onthaalbeleid ontwikkeld, in oorsprong voor de poetsdienst, nadien hebben we dit verruimd naar de andere OCMW-diensten door:

- ontwikkeling van een onthaalbrochure voor het personeel van de thuisdiensten (bijlage 1)
- ontwikkeling van een centrale onthaalbrochure voor gans het OCMW-personeel (bijlage 2)
- opmaken van een onthaalprocedure voor nieuwe werknemers (bijlage 3)
- ontwikkeling van een aanwervingfiche (deze fiche wordt gebruikt om een nieuw personeelsdossier samen te stellen) (bijlage 4)
- organisatie van een onthaaldag voor nieuwe werknemers (januari 2008)
- inschakeling van een jobcoach voor een allochtone poetsvrouw

Onze onthaalbrochure voor het personeel van de thuisdiensten wordt in heel de Kempen gebruikt als voorbeeld wegens de duidelijke, eenvoudige taal.

### **Luik 2: Voorkomen van uitstroom van oudere medewerkers van de poetsdienst en de dienst gezinszorg**

Dit luik werd reeds in 2006 uitgevoerd.

#### **4.4 Jobstudenten**

In de zomer van 2007 hebben we voor het eerst jobstudenten ingeschakeld voor de schoonmaak van het patrimonium ter vervanging van onze vaste schoonmaaksters.

Ook hebben we in Kids & Co een jobstudent aangeworven ter vervanging van een zieke begeleidster.

Door het aanwerven van jobstudenten, komen jongeren op een andere manier in contact met het OCMW. Zij leren zo onze werking kennen en kunnen zelf ervaren dat het OCMW méér is dan enkel 'de arme mensen helpen'. Op deze manier kan de personeelsdienst ook meewerken aan de drempelverlaging van het OCMW.