



Gemeente Begijnendijk  
t.a.v de algemeen directeur  
t.a.v. de voorzitter van de gemeenteraad

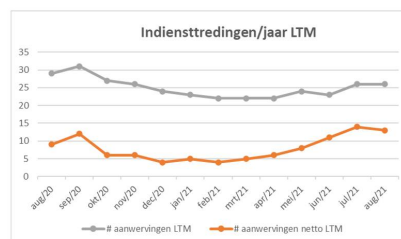
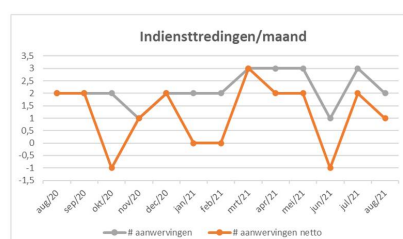
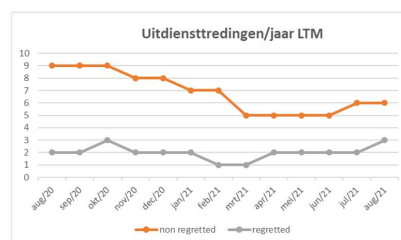
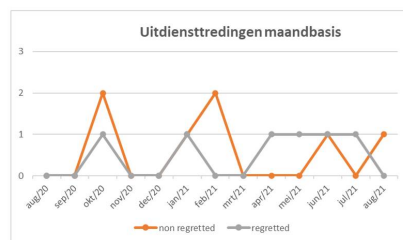
Begijnendijk, 24 september 2021

<b>Aanvullend agendapunt gemeenteraad d.d. 30 september 2021</b>
<b>Ingediend door:</b> Raadslid David Janssens - MGB fractie
<b>Omschrijving:</b> netto personeelsaangroei - personeelsverloop - medewerkerstevredenheid
<b>Betreft:</b> mededeling - interpellatie - <u>voorstel van beslissing</u>

Vanuit de MGB fractie stellen we vast dat er in deze legislatuur een aantal bijkomende functies werden vacant verklaard. Daarnaast merken we dat een aantal medewerkers en diensthoofden die als expert en/of steunpilaar fungeerden binnen de administratie jammer genoeg uit eigen beweging de organisatie verlaten. Er is duidelijk heel wat in beweging, maar het feit dat sleutelspelers de organisatie verlaten roept vragen op. Enerzijds met betrekking tot de aansturing van onze administratie en anderzijds in rechtstreekse relatie daarmee, de algemene medewerkerstevredenheid of medewerkers-betrokkenheid. Tenslotte is de kans reëel dat door het gebrek aan continuïteit en het toenemend verloop zowel de huidige medewerkers als onze inwoners hier de negatieve gevolgen van zullen dragen.

We gaan ervan uit dat deze problematiek dan ook als een prioriteit wordt beschouwd binnen deze meerderheid. Aangezien prioriteiten ook vragen om de nodige actieplannen en bijhorende rapportering stellen we vanuit de MGB fractie voor om:

- het personeelsverloop en de netto personeelsaangroei voor de gemeenteraadsleden op periodieke basis, namelijk per kwartaal, inzichtelijk te maken. In concreto, hoeveel medewerkers werden er aangeworven per maand en hoeveel zijn er uit dienst gegaan, met een onderscheid tussen “regretted” (zelf ontslag genomen) en non-regretted (pensioen en ontslag vanwege de werkgever). Deze cijfers zowel op maandbasis als over de periode van de voorbije twaalf maanden (LTM). Om dit visueel inzichtelijk te maken stellen we voor om dit in grafiekvorm aan te leveren. Hieronder vinden jullie een fictief voorbeeld van hoe deze visuele weergave er kan uitzien.



- De trend inzichtelijk te maken door dit telkens te rapporteren met gegevens over de voorbije 6 jaar, dus in de eerste rapportage worden de gegevens van 2015 tem 2021 opgenomen.
- Dit najaar nog een tevredenheidsonderzoek te organiseren naar alle medewerkers van de gemeente en het OCMW zodat de nodige verbeterinitiatieven op korte termijn worden opgezet.

Rekening houdend met bovenstaande feiten en voorstellen beslist de gemeenteraad om:

Artikel 1: per kwartaal een rapportering op te maken met de indienststellingen en uitdiensten (met onderscheid tussen “regretted” en “non-regretted”) en dit telkens met maandcijfers en laatste twaalf maanden (LTM) gegevens. Deze rapportering zal de cijfers bevatten met gegevens over de laatste 6 jaar.

Artikel 2: in het najaar van 2021 een algemeen en anoniem medewerkerstevredenheids-onderzoek te organiseren met de bedoeling om per afdeling en op management team niveau de nodige actieplannen te ontwikkelen. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld met de gemeenteraad, net als de actieplannen die per afdeling worden opgezet.