



11/01/2023

Schriftelijke vraag vanwege de heer Gilles Verstraeten betreffende het personeelsbestand.

Geachte,

Mijn vragen:

1. Hoeveel voltijds equivalenten (VTE) werken vandaag voor de gemeente, in totaal en per dienst? Hoe is dit aantal geëvolueerd sinds 2012? Hoe verhoudt dit zich tot de evolutie van het inwonersaantal?
2. Hoeveel vijftigplussers werken in een 4/5^{de} werkweek met behoud van loon, sinds wanneer en in welke dienst? Hoeveel voltijds equivalenten (VTE) zijn er sindsdien in deze diensten aangenomen?
3. Hoeveel VTE's zijn vandaag afwezig, in totaal en per dienst? Hoeveel daarvan wegens ziekte? Hoe is dit aantal geëvolueerd sinds 2012? Wat is het actieplan van de gemeente om het absenteïsme tegen te gaan? Welke resultaten heeft dit reeds opgeleverd?

Hartelijk dank voor uw antwoorden!

Met de meeste hoogachting,

Gilles Verstraeten
Gemeenteraadslid



De heer Gilles Verstraeten
Gemeenteraadslid
Koning-Soldaatlaan 92
1070 ANDERLECHT

Betreft : Schriftelijke vragen betreffende het personeelsbestand en het ziekteverzuim.

Geachte heer Verstraeten,
Geacht gemeenteraadslid,

In antwoord op uw schriftelijke vragen betreffende het personeelsbestand en het ziekteverzuim, kunnen wij u het volgende meedelen:

1. Als bijlage vindt u een tabel met een overzicht van het aantal voltijds equivalenten per departement en dienst sinds 2016. In de loop der jaren werd het organigram van de diensten of departementen aangepast, waardoor het niet mogelijk is om een aantal zaken met elkaar te kunnen vergelijken.

Zoals u kan vaststellen is er een stijging van 19% van het personeelsbestand tov een stijging van 7% van het inwonersaantal. Deze stijging binnen het personeelsbestand is vooral te wijten aan initiatieven die voorzien in een uitbreiding van de dienstverlening aan de burger, bvb nieuwe kinderdagverblijven, uitbreiding van scholen, het netheidsplan, enz.

2. De maatregel met betrekking tot de 4/5^{de} werkweek werd ingevoerd in 2018. Er kwamen toen 168 personen +50jaar in aanmerking en 29 aanwervingen werden ter compensatie gedaan. Eind 2022 genoten er 166 personen van de maatregel.

3. In 2020 werd na analyse van het verzuimpercentage in onze administratie door het college van burgemeester en schepenen besloten om een verzuim- en re-integratiebeleid te ontwikkelen. Een eerste plan werd uitgewerkt en in 2021 werd de sociale dienst van het personeel versterkt met een personeelslid om dit verzuimbeleid verder uit te werken en te implementeren.

Samen met Certimed en Mensura (bedrijfsgeneeskunde) die ons hierin begeleid hebben, werd in eerste instantie een werkgroep opgericht waarin elk departement vertegenwoordigd is, zodat iedereen erbij betrokken wordt en het beleid later ook door iedereen gedragen wordt.

Deze werkgroep is meermaals bijeengekomen en heeft intussen een visienota opgesteld dat door het directiecomité en de vakbonden werd goedgekeurd. Momenteel werken zij aan een gedetailleerd actieplan en de opmaak van een handleiding voor de hiërarchische lijn. Dit zal binnenkort aan het personeel worden voorgesteld.

Van oktober 2022 tot januari 2023 werd voor de ganse hiërarchische lijn al een opleiding van 1



volledige dag georganiseerd over het houden van verzuim- en terugkeergesprekken. Deze opleiding werd als zeer positief en nuttig ervaren. Zij zal nog herhaald worden in 2023 voor de nieuwe verantwoordelijken en een intervisie is eveneens gepland.

Als bijlage vindt u de beleidsnota inzake ons positief en duurzaam absenteïsme en re-integratiebeleid. De focus ligt hierbij op een snelle terugkeer van het personeel naar het werk en dit in de beste omstandigheden.

De sociale dienst voor het personeel onderneemt intussen al verschillende acties met groot succes, bvb de langdurig afwezigen worden uitgenodigd voor een gesprek, indien zij dat wensen, om allerlei zaken te bespreken. Een ziekte kan immers ook bvb een financiële impact hebben.

Samen met de hiërarchie wordt ook bekeken op welke manier de persoon het werk het best kan hervatten (aanpassing van de functie, deeltijds om medische redenen, enz.) hetgeen leidde tot een snellere terugkeer van verschillende medewerkers. Er werden ook al verschillende re-integratietrajecten met succes gerealiseerd.

De doelstellingen van ons verzuimbeleid zijn :

- Het welzijn van het personeel verbeteren
- Afwezigheid voorkomen
- Het korte termijn verzuim met 0,50% verminderen in 2 jaar.
- De terugkeer naar het werk na een lange afwezigheid (meer dan 30 dagen) bewerkstelligen
- De kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers waarborgen

Als bijlage vindt u de absenteïsmecijfers per departement sinds 2019. De cijfers per dienst zijn niet representatief aangezien de langdurige afwezigheid van een of meerdere medewerkers omwille van een (zware) ziekte, een grote impact kan hebben op het verzuimcijfer en dit daarenboven de dienst kan stigmatiseren.

Wij hopen u hiermee een antwoord te hebben bezorgd op uw al vragen. De gemeentesecretaris en de directeur HR, Mertens Marie-Jeanne, staan te uwer beschikking indien u hierover graag nog meer informatie wenst.

Hoogachtend,

Op last :
De gemeentesecretaris,

Marcel Vermeulen

In opdracht :
De Schepen HR,

Jérémie DROUART

Departementen en diensten	VTE - voltijds equivalenten							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bâtiments et logements	85	83	83	87,6	88,1	93,4	90,85	89,85
Logement	6	8	8	9	6	7	8	7
Sécurité civile	2	1	1	1	1	1	1	1
Bâtiments	42	50	49	48	63,5	61,5	59,5	58,5
Coordination	1	1	1	1	4	8	8	8
Rénovation urbaine	11	10	9	13,6	13,6	15,9	14,35	15,35
service technique	23	13	15	15				
Cadre de vie	249,3	216,53	225,55	219	197	244,2	250,2	245,31
Cellule administrative	12	9	8	9	10	11	13	13
Entretien	157,5	152,02	192,55	185	164	210,2	216,2	212,31
Coordination	1	1	1	1	2	3	1	1
SAC	6,8	24,51						
Stationnement	43							
Travaux publics	29	30	24	24	21	20	20	19
Cohésion et aff. Soc. Sports	70,84	71,72	65,12	65,91	68,99	68,86	73,41	74,21
Affaires Sociales	46,84	43,32	34,52	34,01	33,81	31,5	37,31	36,31
Cohésion	3,5	6,4	6,6	4,9	5,05	11,35	15,1	15,9
Coordination	3	2	3	5,5	3,63	2,01	1	1
Sports	17,5	20	21	21,5	26,5	24	20	21
Démographie	82,5	89,5	90,01	90	94,51	100,51	96,5	95,5
Etat Civil	32	36,5	37,51	39	42,51	42,51	41	41
Population	49,5	52	52,5	51	51	56	53,5	52,5
Coordination	1	1			1	2	2	2
Développement de la ville	46	55,5	55,51	62,53	64,33	66,31	66,01	63,01
Développement économique	8	8	7	8	6,8	7,8	9	8
Développement urbain et mobilité	8	9	12	13	11	12	13	14
Permis d'environnement	9	9	9	10	9,51	8	8	6
Permis d'urbanisme	9	14	13	17	16	16	16,5	16,01
Coordination	1	3	3	5,02	4,51	4,51	6,51	6
Service inspection et conformités urbanistiques	11	12,5	11,51	9,51	13,51	16	12	12
Aménagement					3	2	1	1
Finances	22	23	22	21	23	40,8	42,3	41,3
Caisse communale	7	7	7	7	9	8	7	8
Contrôle budgétaire	7	7	9	9	9	9	7	6
Contrôle organismes sous tutelle	2	2	1					
Enrôlement facturation	4	5	3	3	3	4	4	4
Coordination	1	1	1	1	1	1	2	2
RH@finances	1	1	1	1	1	18,8	20,3	19,3
Cadastre							2	2
Matières communautaires FR	437,75	439,63	471,72	493,76	509,55	544,36	577,86	564,36
Culture	37,6	35	36,8	36,3	40,9	41,5	37,2	38,7
Enseignement FR - administration	27,91	26,8	34,67	37,16	39,06	37,36	37,36	36,16
Enseignement FR - Cell Pédagogique	94,61	99,61	109,61	105,3	109,1	115,1	115,4	106,5
Logistique enseignement FR - NL	126,1	123,1	129,53	141,81	134,6	146,6	151,6	136,6
Coordination	3,8	3,8	3,8	3,8	5,5	8	5	8,9

ABSENTEÏSME- EN REINTEGRATIEBELEID

een geïntegreerde, positieve en duurzame aanpak

Inleiding

Onze administratie heeft een hoog afwezigheidspercentage.

Ziekte en (herhaalde) afwezigheden zijn factoren die een extra last betekenen voor collega's, maar ook een negatief effect kunnen hebben op de werkplanning en de productiviteit van de dienst, en kunnen leiden tot een afname van de tevredenheid van collega's en van de burgers. Ze brengen ook kosten met zich mee, niet alleen voor de afwezige werknemer in termen van verlies van inkomen en sociale contacten, maar ook voor de werkgever (aanwerving van vervangers, verlies van kennis, enz.)

Absenteïsme kan verschillende oorzaken hebben:

- De organisatie (de gemeente) en de werkomgeving;
- Het individu;
- En de maatschappij

Zelfs als er factoren zijn waarop we geen invloed hebben, is het belangrijk om te investeren in mensen en een globaal plan te ontwikkelen voor een geïntegreerde, positieve en duurzame aanpak van absenteïsme en re-integratie. Het is een WIN-WIN situatie voor iedereen.

In samenwerking met Directiecomité en Certimed (onderaannemer van Mensura) werd een werkgroep opgericht die verschillende acties voorstelde.

Sommige acties zijn meer gericht op de korte termijn, terwijl preventieve maatregelen meer geschikt zijn om het absenteïsme op middellange en lange termijn aan te pakken.

Door de werkgroep opgestelde visie

"Tegen het einde van de legislatuur zal de gemeente Anderlecht het absenteïsme aanzienlijk hebben verminderd en het welzijn op het werk hebben verbeterd, door de werknemers bewust te maken van de impact van het absenteïsme op het team, de gemeente en de tevredenheid van de burgers, door een managementstijl te ontwikkelen die betrokken, rechtvaardig en erkentelijk is en in overeenstemming met de waarden van de gemeente".

Onderzoeken

Uit onderzoeken blijkt dat de eerste 3 tot 6 maanden bepalend zijn voor een goede terugkeer naar het werk:

- Na 6 maanden afwezigheid => kans op werkhervatting: 50%.
- Na één jaar afwezigheid => kans op werkhervatting: 20%.
- Na een afwezigheid van 2 jaar of meer => kans op werkhervatting 10%.