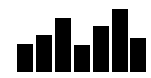
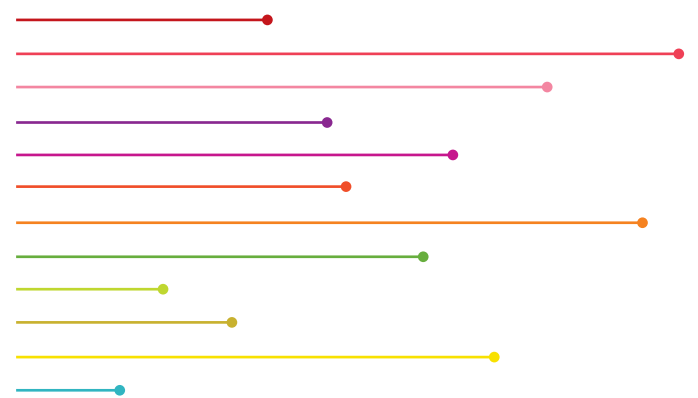




**LA VILLE
DE STAD**



JAARRAPPORT HR 2019



INHOUDSTAFEL

01 Voorwoord	3
02 Begroting en kerncijfers	4
03 Een beeld van de stadsadministratie	6
04 Acties om te beschikken over een competent & gemotiveerd personeel	13
05 Ondersteuning van het management	28
06 Maatschappelijke rol vervullen	32
07 Professionalisering van het humanresourcesbeheer	37

VOORWOORD



2019 is het eerste jaar van de nieuwe legislatuur 2019-2024. Van de vorige legislatuur herinneren we ons vooral drie belangrijke realisaties: de totstandkoming van een nieuw administratief en geldelijk statuut met onder andere de invoering van maaltijdcheques, de professionalisering van het humanresourcesbeheer in de meeste aspecten (werving, vorming, digitalisering van de HR-functie ...) en de nieuwe personeelsformaties van de departementen die nieuwe carrièrekansen heeft geboden aan vele honderden medewerkers.

Deze legislatuur zal dan ook voor een groot deel in het teken staan van de continuïteit, maar zal eveneens een aantal grote nieuwe projecten omvatten. Meer bepaald zal het nieuwe administratief centrum eindelijk gerealiseerd worden en zullen meer dan 1300 medewerkers er hun intrek nemen in 2022. Tegelijk wordt ook werk gemaakt van het implementeren van de principes van NWOW (new ways of working) door een verregaande digitalisering en dematerialisering van processen en dossiers, alsook aan het geven van meer autonomie en verantwoordelijkheid aan de medewerkers, onder meer via homeworking. Ook voor de niet-administratieve medewerkers, die overigens een meerderheid vormen van onze 3900 medewerkers, zullen nieuwe initiatieven worden opgestart, onder andere met het oog op het langer werken (gezien de verhoogde pensioenleeftijd) en zullen hen meer en doorgedreven vormingskansen aangeboden worden.

Waar het jaarverslag tot en met 2018 in extenso werd gedrukt op papier, zal dit jaarverslag met betrekking tot 2019 ontdubbeld worden in een digitale en een papieren versie. Het volledige jaarverslag vindt u nog uitsluitend in digitale versie, de papieren versie wordt beperkt tot de meest essentiële kerncijfers voor 2019. Zo wordt een bescheiden steentje bijgedragen in het grotere project van digitalisering en een verbeterde duurzaamheid van de stadsadministratie die aan de gang is.

Veel leesplezier,

Dirk Leonard
Directeur Human Resources

BEGROTING & KERNCIJFERS

BEGROTING*

* Hierin zit het personeel dat beheerd wordt door het departement Openbaar Onderwijs niet vervat.

Werkgeversbijdrage pensioenen

35.125.840,80 €



34.458.424,33 €



Werkgeversbijdrage lonen

24.584.284,70 €



24.128.140,28 €



Maaltijdcheques

4.331.554,39 €



3.969.163,15 €



Lonen en vergoedingen

132.409.802,24 €



131.915.712,90 €



Transportkosten

2.068.900,64 €



1.747.456,18 €



Divers

3.819.115,47 €



3.596.542,09 €



Salarisuitgaven

207.737.428,38 €



204.395.969,92 €



0 50.000.000 100.000.000 150.000.000 200.000.000 250.000.000 300.000.000 350.000.000 400.000.000

VOORZIEN

WERKELIJK

KERNCIJFERS**

3924
personeelsleden

**Hierin zit het kabinetspersoneel en het personeel dat beheerd wordt door het Departement Onderwijs niet vervat.

3762,99
Voltijdse
medewerkers (VTE)

324
Nieuwe
medewerkers

50/50
Statutair / contractueel

47,5/52,5
Percentage
mannen / vrouwen

Personeelsleden die voltijds werken **80%**

Personeelsleden die de Stad verlaten hebben **248**

Statutariseringsgraad **81,4%**

Leidinggevende functies (A4 tot A11) ingenomen door vrouwen **42%**

Personeelsleden met een handicap **2,16%**

Afwezigheden om medische redenen **8,51%**

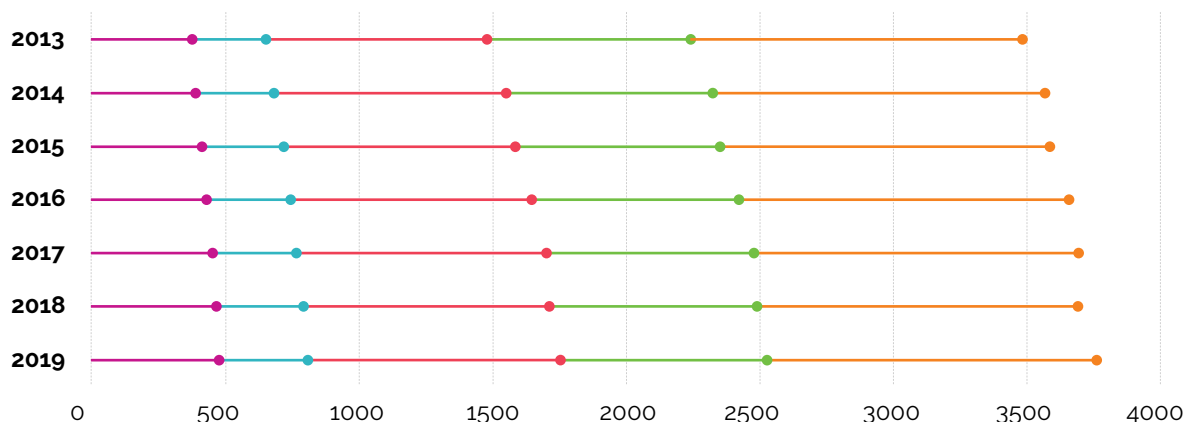
EEN BEELD VAN DE STADSADMINISTRATIE



SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

Sinds 2013 is het personeelsbestand van de Stad blijven groeien. Toen waren er 3644 medewerkers, in 2019 zitten we aan 3924 medewerkers, een stijging van 280 dus. In termen van VTE zien we dezelfde tendens, in 2013 waren er 3492,94 voltijdse equivalenten, in 2019 zijn het er 3762,99.

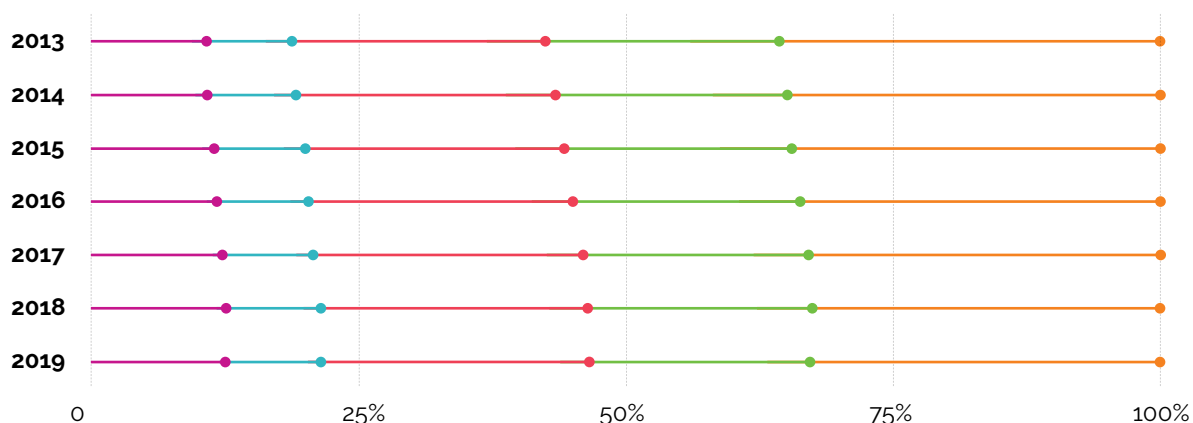
EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) - AANTALLEN:



3492,94
3570,36
3588,66
3659,77
3695,81
3693,53
3762,99

	A	B	C	D	E
2013	378,66	279,86	826,81	764,32	1241,29
2014	390,82	296,35	866,37	772,82	1244
2015	416,75	305,10	868,93	762,72	1235,16
2016	432,86	313,46	904,69	778,22	1230,54
2017	455,66	314,52	933,81	777,52	1214,30
2018	471,56	326,02	920,53	774,82	1200,60
2019	476,82	334,04	944,63	775,62	1231,88

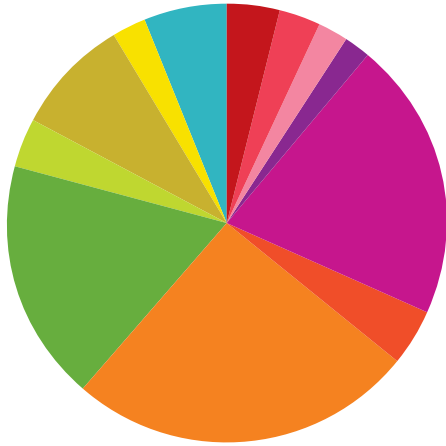
EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) - PERCENTAGES:



100%
100%
100%
100%
100%
100%
100%

	A	B	C	D	E
2013	10,84%	8,01%	23,67%	21,88%	35,54%
2014	10,95%	8,3%	24,27%	21,65%	34,84%
2015	11,61%	8,5%	24,21%	21,25%	34,42%
2016	11,83%	8,65%	24,72%	21,26%	33,62%
2017	12,33%	8,5%	25,27%	21,04%	32,86%
2018	12,77%	8,87%	24,92%	20,98%	32,5%
2019	12,67%	8,88%	25,10%	20,61%	32,74%

VERDELING VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) - PER DEPARTEMENT:



DEPARTEMENTEN

ORGANISATIE	149,06	(3,96%)
HUMAN RESOURCES	116	(3,08%)
FINANCIËN	85,30	(2,27%)
AANKOOPCENTRALE	70,70	(1,88%)
WEGENISWERKEN	779,36	(20,71%)
STEDENBOUW	157,06	(4,17%)
DEMOGRAFIE	954,65	(25,37%)
OPENBAAR ONDERWIJS	668,78	(17,77%)
GRONDREGIE	139,80	(3,71%)
CULTUUR, JEUGD, ONTSPANNING & SPORT	320,36	(8,51%)
ECONOMISCHE ZAKEN	100,20	(2,66%)
OPENBAAR PATRIMONIUM	221,72	(5,89%)

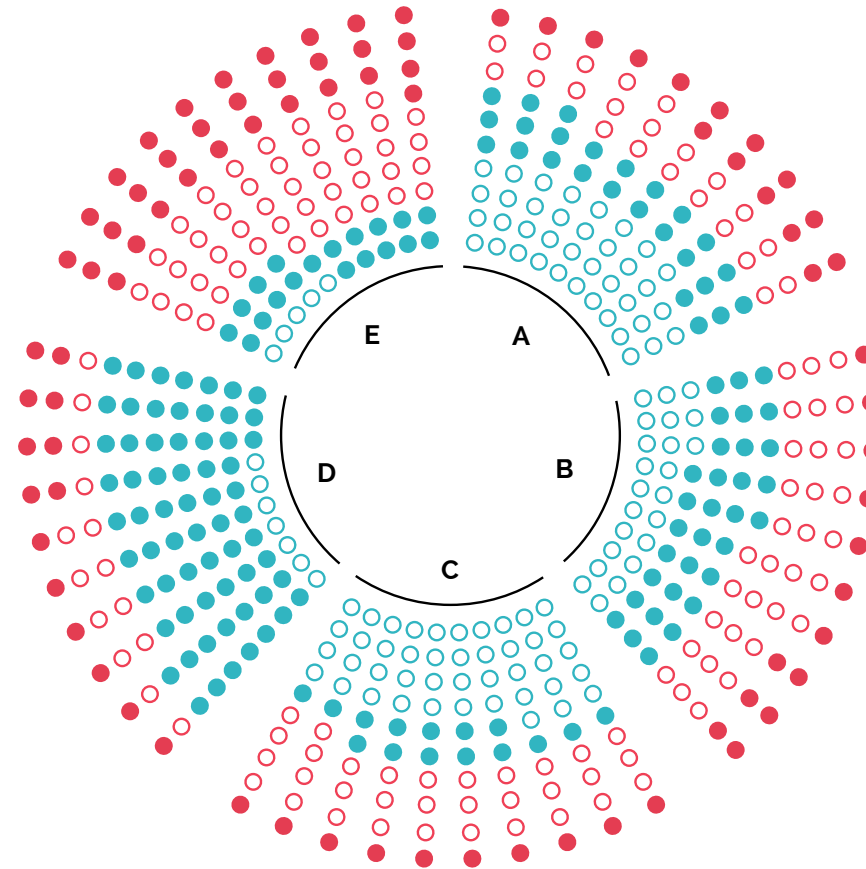
VERDELING STATUTAIREN & CONTRACTUELEN

In 2019 was het percentage statutairen net even hoog als het percentage contractuelen. Na de opmerkelijke groei van het aantal statutairen de voorbije jaren (een gevolg van de nieuwe benoemingsprocedure waarmee in 2017 van start gegaan werd en het organiek kader) komt er stilaan een kentering en zou de situatie zich in de loop van de komende jaren beetje bij beetje moeten omkeren.

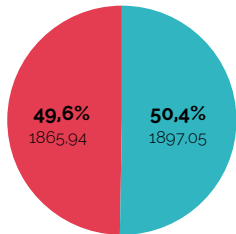
De verhouding contractuelen/statutairen mag niet verward worden met de statutariseringsgraad: dat is de verhouding vast benoemden ten opzichte van het aantal medewerkers dat in theorie vast benoemd kan worden. Deze ligt momenteel op 81,4%.



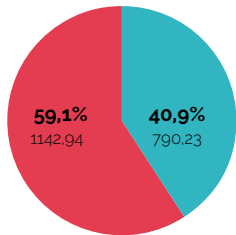
PERCENTUELE VERHOUDING PER NIVEAU:



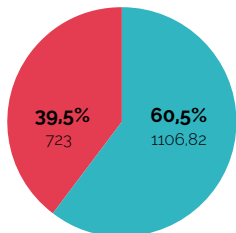
Mannen / vrouwen



Vrouwen



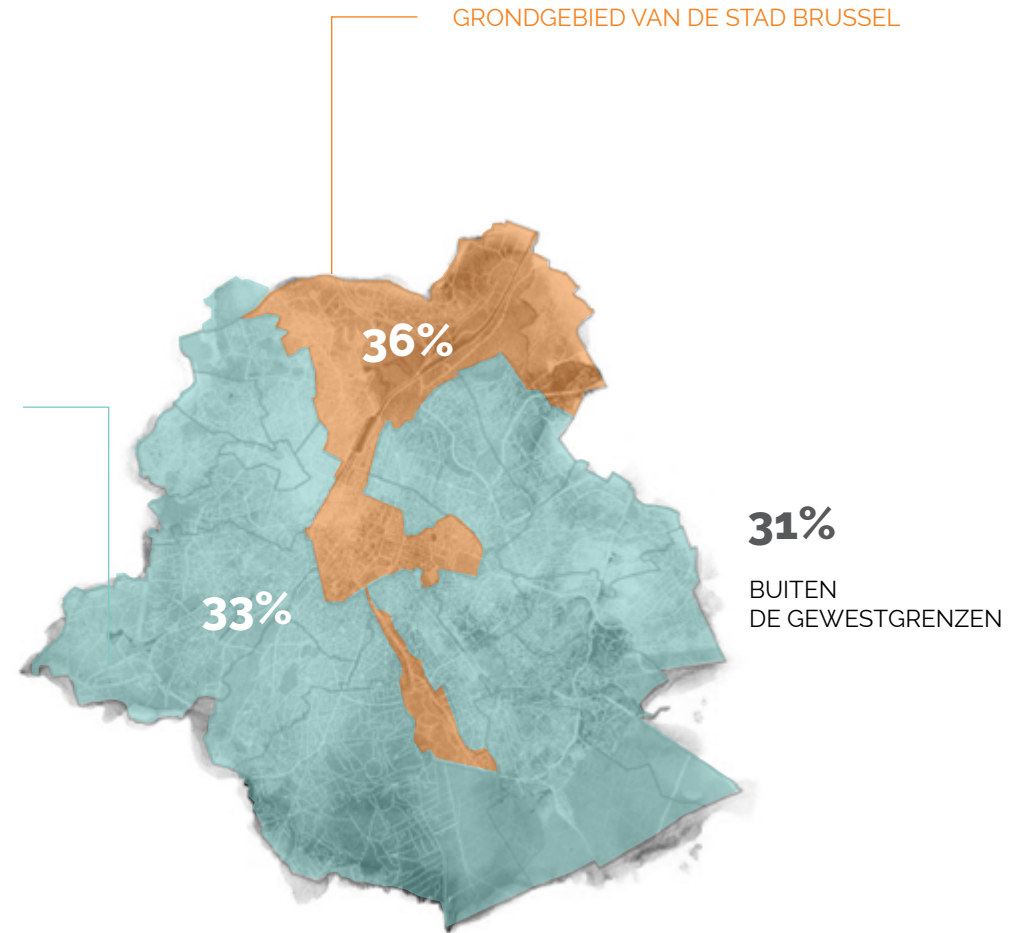
Mannen



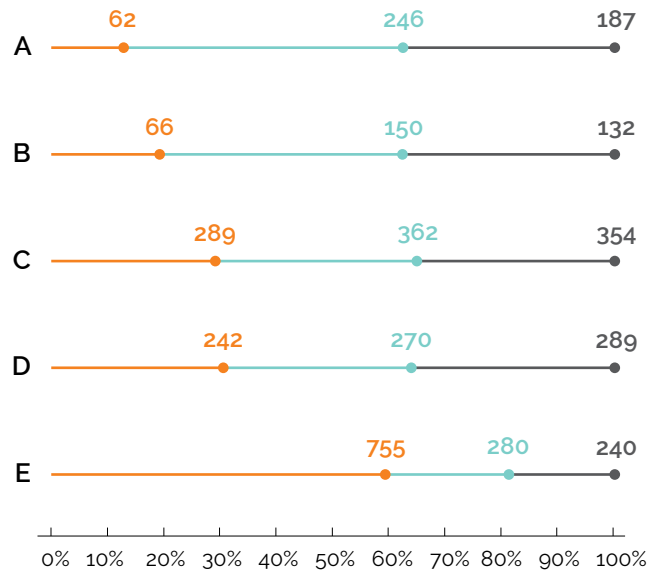
WOONPLAATS

De woonplaats van de medewerkers van de Stad Brussel is relatief gelijklopend verdeeld: een grote meerderheid van de medewerkers woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 36% op het grondgebied van de Stad Brussel zelf en 33% in de andere gemeenten van het gewest. Eén derde (31%) woont buiten de gewestgrenzen.

In 2019 woonden 4 medewerkers op 5 van niveau E op het grondgebied van de Stad Brussel of in een andere gemeente van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; voor de vier andere niveaus is het zo dat ongeveer drie medewerkers op vijf binnen het Brussels Gewest wonen.



WOONPLAATS PER NIVEAU:



ACTIES OM TE
BESCHIKKEN OVER
EEN **COMPETENT**
EN **GEMOTIVEERD**
PERSONEEL



EVALUATIE 2018-2019

Sinds 1 januari 2018 is het onderdeel evaluatie van het nieuwe statuut van toepassing. Het departement HR ontwierp hiervoor een totaal nieuwe procedure, met behulp van de HRa-software..

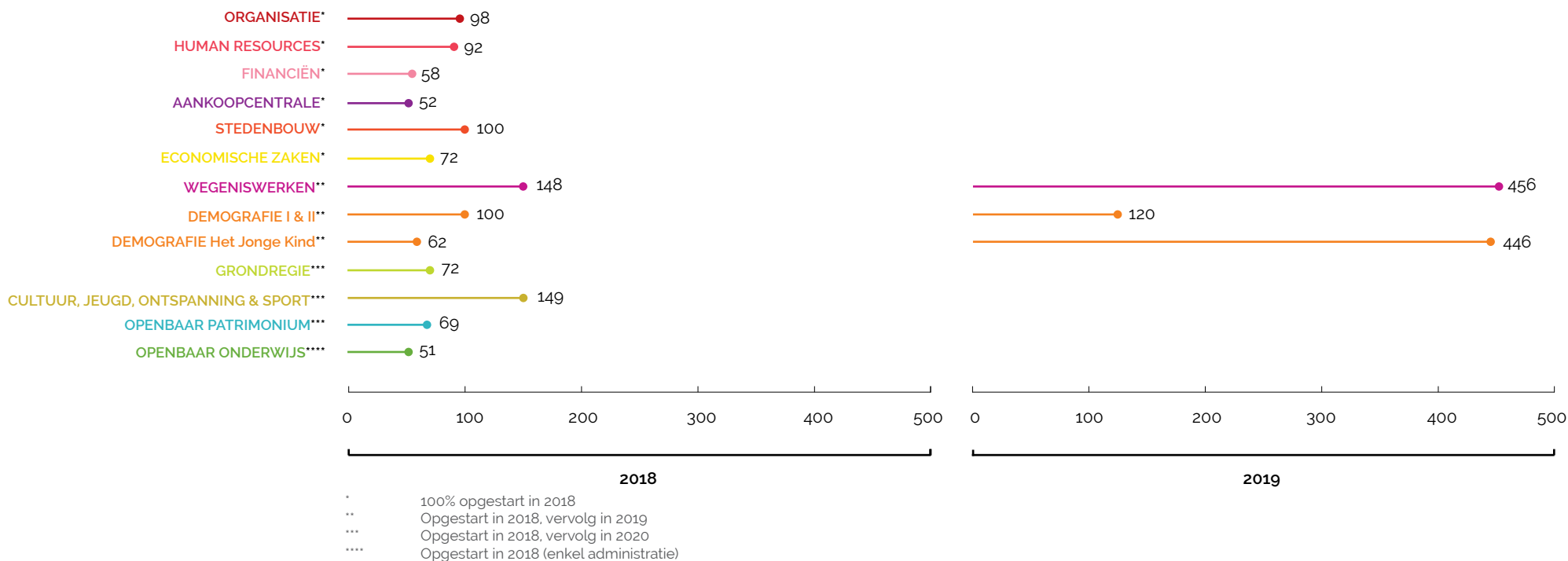
Naar aanleiding van de invoering van het nieuwe statuut in 2017 werd in 2018 van start gegaan met de evaluatiecampagne. Van de 12 departementen bij de Stad gingen er in 2018 reeds zes van start met een eerste volledige evaluatiecampagne, waarbij het voltallige (betroffen) personeel een planningsgesprek had. Het gaat daarbij om de departementen **Organisatie, Human Resources, Financiën, Aankoopcentrale, Steden-**

bouw en Economische Zaken. Bij het Departement Openbaar Onderwijs werd de campagne opgestart voor het voltallige administratieve personeel. In de scholen is HRa nog niet uitgerold.

De departementen Wegeniswerken en Demografie gingen reeds gedeeltelijk van start in 2018 en zetten de campagne verder met een tweede golf in 2019

Na een bijsturing van het systeem zullen alle departementen in 2021 een nieuwe evaluatiecyclus opstarten.

GEËVALUEERDE MEDEWERKERS PER JAAR PER DEPARTEMENT:



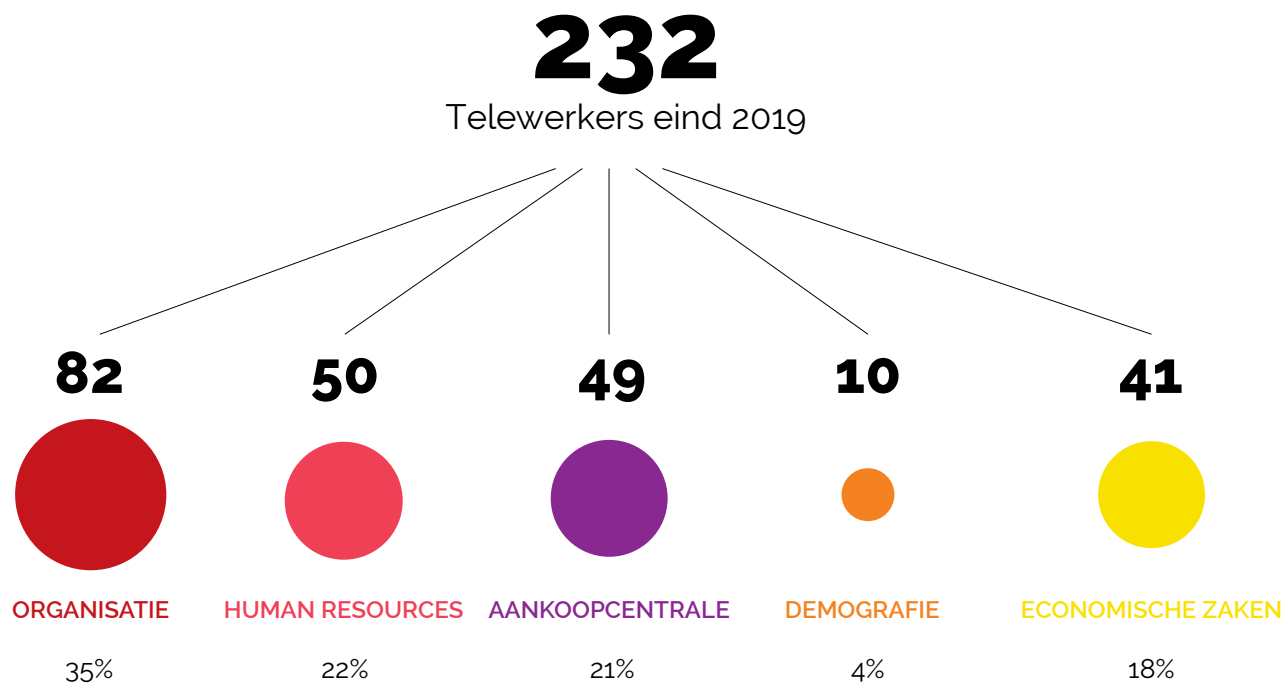
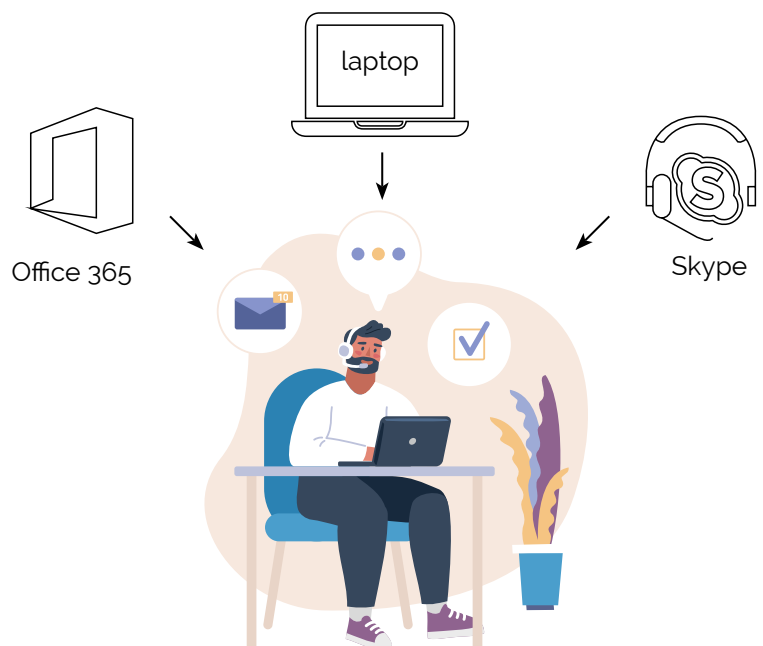
DE STAD ZET DE STAP NAAR TELEWERK

In het kader van de verhuizing naar ons nieuw administratief centrum over enkele jaren, sloeg de Stad resoluut de weg van de NWOW in. De uitrol daarvan komt stilaan op kruissnelheid.

Eind 2019 was telewerk mogelijk in vijf departementen, namelijk **Aankoopcentrale, Human Resources, Demografie, Organisatie en Economische Zaken**. Alles samen waren er in die departementen zo'n **232 telewerkers**.

De overstap naar Office 365, de installatie van Skype en OneDrive gebeurde door i-CITY. In samenwerking met de OE Vorming werd een systeem van vorming door coaches en key users opgezet: deze laatste kregen een zeer intensieve vorming om op hun beurt alle gebruikers van hun departement wegwijs te maken met de nieuwe tools.

Eind 2019 waren in **7 departementen** alles samen **1025 pc's** met de nieuwe software uitgerust. Er werden **966 individuele coachings** gegeven.

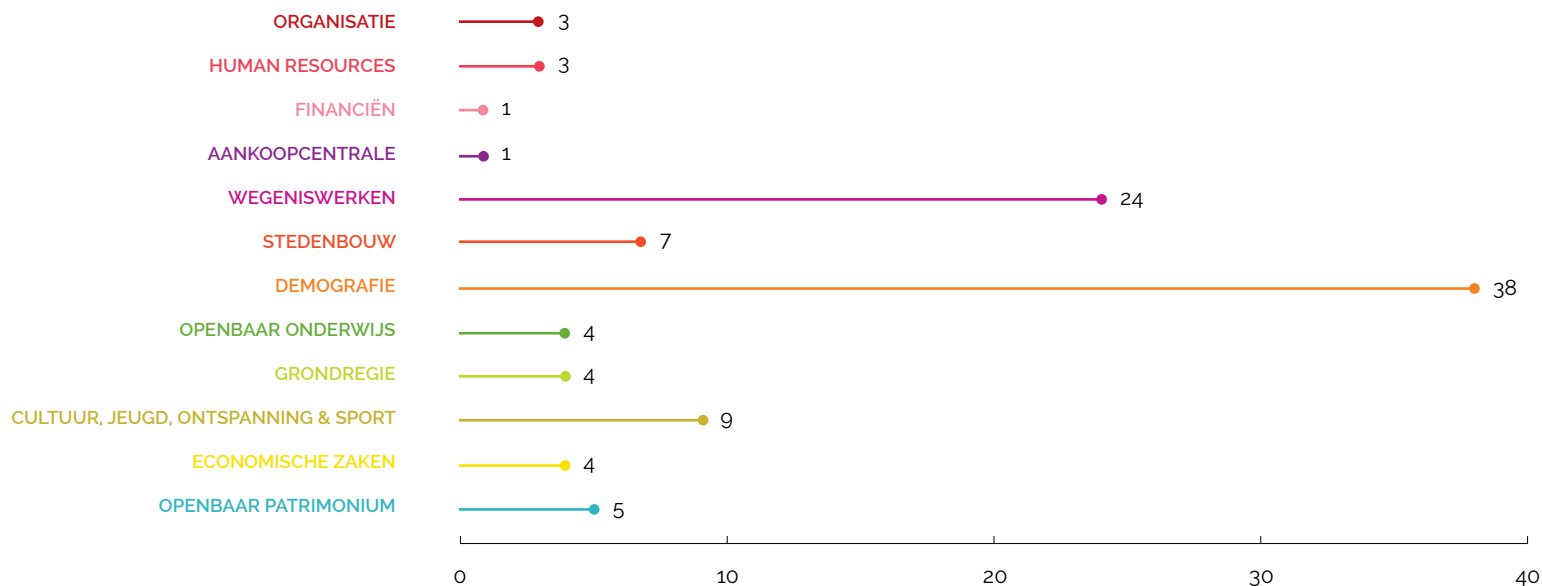


VASTE BENOEMING

Na de invoering van het nieuwe personeelsstatuut in 2017 komt stilaan een einde aan de overgangperiode tussen twee systemen om benoemd te worden: het oude, met de voorwaarde te slagen voor een examen en het nieuwe, zonder examen maar met een benoeming na drie jaar in functie en een vaste stageperiode van één jaar, onder bepaalde voorwaarden en een gunstige evaluatie na afloop van de stageperiode. Zoals vermeld in het statuut, konden een jaar nadat dit van kracht werd, de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldeden aan hun stage beginnen, wat zich uitte in een verdrievoudiging van het aantal toelatingen tot de stage tussen 2017 en 2018. Met 103 personen die toegelaten werden tot de stage in 2019 (tegenover 337 in 2018) normaliseert zich dat cijfer opnieuw.

103
personen werden in 2019
tot de stage toegelaten

OPDELING VAN DE TOELATINGEN TOT DE STAGE VOLGENS DEPARTEMENT:



OPDELING VAN DE TOELATINGEN TOT DE STAGE VOLGENS NIVEAU:



VORMINGEN

Vormingsplan 2018-2019

In 2019 werd het tweejaarlijks vormingsplan (2018-2019) afgesloten. Het weerspiegelde de dynamiek van de verandering die de administratie momenteel kent volledig. Dat merken we vooral op het vlak van nieuwe procedures en manieren van werken, kijken we maar naar de individuele coachings die gegeven werden in het kader van de NWOW.

De OE Vorming beheerde in totaal 5434 dagen vorming voor het personeel van de Stad. Als je daar de afwezigheden en annulaties aftrekt, kom je op 4363 effectief gevolgde dagen vorming, wat neerkomt op gemiddeld iets meer dan één dag vorming per personeelslid.

Als je kijkt naar het aantal vormingen per niveau, zie je dat niveau A en C elk ongeveer een kwart van alle vormingen voor hun rekening nemen, samen de helft van alle vormingen.

Kijk je naar het type vormingen, dan stel je vast dat goed één derde gaat naar de nieuwe medewerkers (onthaaldag + GSOB). Bijna één vierde van de vormingen gaat om gedragsgebonden competenties. Ook vormingen rond veiligheid en welzijn op de werkvloer nemen een belangrijk deel voor hun rekening. Let ook op het aantal vormingen rond de evaluatiecyclus, dat verantwoordelijken van een organisationele eenheid moet klaarstomen om hun teams te evalueren.

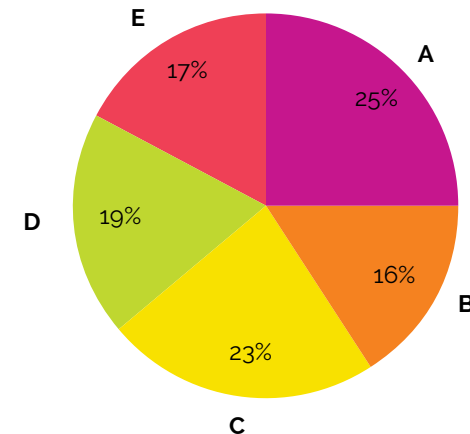
Blended learning

In het kader van de aanpassing aan de nieuwe manieren van werken, breidt de OE Vorming de vormingstools en opleidingsformules uit aan de hand van een nieuw type vorming: de blended learning, dat is een pedagogische formule die online sessies (e-learning) combineert met sessies met een trainer ter plekke. De vormingen rond MS Office zijn de eerste die op deze nieuwe manier plaatsvinden.

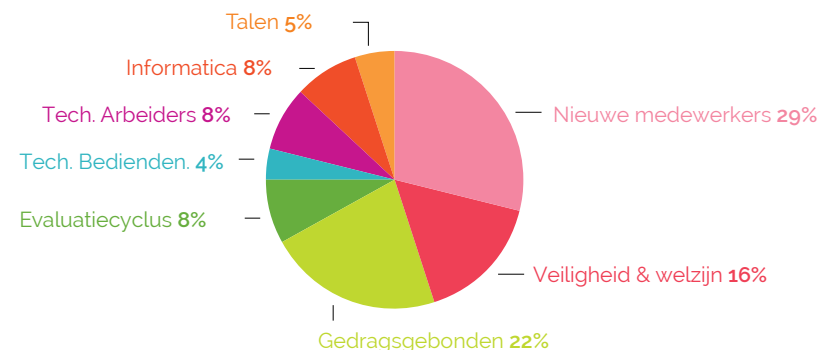
Taalplan

In juli en augustus werden er ook in 2019 taalbaden georganiseerd voor de personeelsleden van de niveaus A, B en C. Om het Nederlands te stimuleren bij het stadspersoneel werd in de maand oktober 2019 voor de eerste keer een "Maand van het Nederlands" georganiseerd. Tijdens die maand werd het gebruik van het Nederlands extra in beeld gebracht door uiteenlopende activiteiten te organiseren zoals conversatietafels, infosessies, ludieke momenten zoals de babbel & boks, babbel & yoga, babbel & wandel. De maand van het Nederlands werd afgesloten met een gezellige Afterwork drink in het beurscafé en dit in het Nederlands natuurlijk!

OPDELING VAN DE VORMINGEN VOLGENS NIVEAU:



OPDELING VAN DE VORMINGSDAGEN PER TYPE:



SOBRU



Sinds 2015 kunnen de personeelsleden van de Stad Brussel die zich willen richten tot een sociale dienst terecht bij de vzw SoBru. De dienst, opgericht in 2014 door de Stad Brussel en het OCMW van Brussel, stelt aan de personeelsleden een begeleiding door sociaal assistenten voor, premies en financiële interventies en daarnaast ook commerciële voordelen. De vzw organiseert ook het jaarlijkse Sinterklaasfeest voor kinderen van het personeel. In 2019 gebeurde dat voor het eerst voor alle aangesloten werkgevers samen. In totaal waren er 1623 kinderen ingeschreven (geboren tussen 2010 en 2017), alles samen waren er 3332 personen ingeschreven voor de shows in de tent van het Circus Bougli-one.

Premies en tussenkomsten

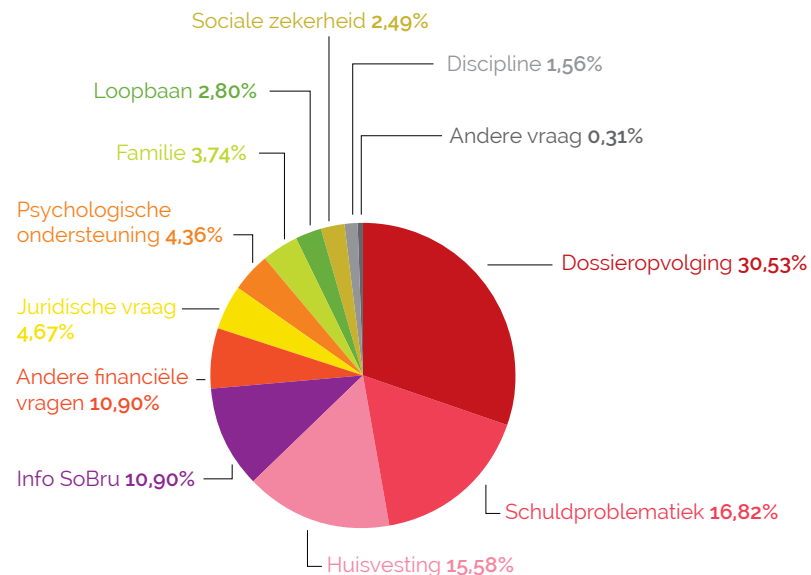
In 2019 bleef het aanbod van premies en sociale interventies onveranderd tegenover wat er het voorbije jaar vastgelegd werd. Gemiddeld kreeg in 2019 **14,77%** van de 12156 rechthebbenden (bij 16 werkgevers) een of andere premie of financiële tussenkomst van SoBru.



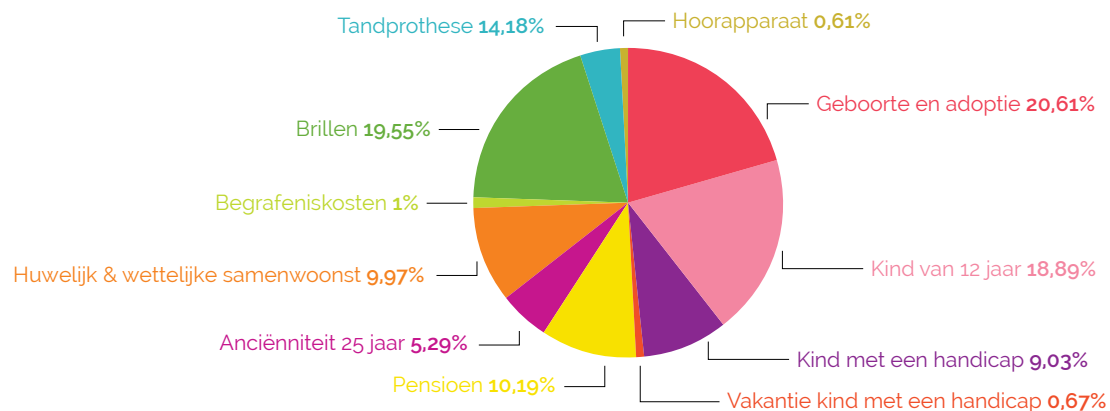
In 2019 werd deze voordeelbrochure

11625 keer geraadpleegd,
362 keer geüpload,
203 keer gedeeld
en **4536** keer aangeklikt

VERDELING VAN DE ONDERWERPEN DIE TIJDENS DE SOCIALE PERMANENTIE BEHANDELD WORDEN:



PREMIES EN TUSSENKOMSTEN:



INTERNE COMMUNICATIE

De belangrijkste missie van de OE Interne Communicatie bestaat in de verspreiding van informatie via het juiste kanaal om zo goed mogelijk het doelpubliek (dat vooraf bepaald werd) te bereiken.

Sinds het nieuwe intranet (2018) zijn de nieuwsbrieven 'light': er kan een link gemaakt worden naar een specifieke intranetpagina, waar dan meer diepgaande info te vinden is.

Het intranet draait op Drupal (open source) en kan evolueren al naargelang de evolutie van de tools die ontwikkeld worden in het kader van de projecten bij de Stad. In 2019 werd aan de who's who een filter toegevoegd waardoor opzoekingen nu veel efficiënter kunnen gebeuren.

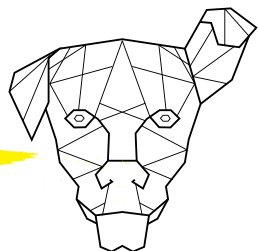
De OE Interne Communicatie maakt integraal deel uit van talrijke transversale projecten om het luik 'interne communicatie' te verzekeren. Naast weerkerende thema's (communicatie van SoBru, de personeelskrant PerBruNews, de wekelijkse nieuwsbrief en specifieke nieuwsbrieven per doelgroep), nam de OE Interne Communicatie in 2019 deel aan de uitwerking van verschillende nieuwe projecten:

- **Maand van het Nederlands:** in 2019 werkte de dienst mee aan de organisatie van de Maand van het Nederlands met infosessies, praatcafés en verschillende buitenhuisactiviteiten in het Nederlands.

- **Pensioenfonds:** gepersonaliseerde informatiecampaagne (brief en brochure) om het schoonmaakpersoneel te informeren over het pensioenfonds waarmee de Stad in 2019 van start ging

MAAND
VAN HET
**neder-
lands**

[də mant van het 'nedərlan(t)s]



**PENSIOEN-
FONDS**

*De Stad Brussel spaart
voor jouw pensioen!*



- **Campagne griepvaccin:** de OE Interne Communicatie werkte samen met de GIDPW een communicatiecampagne uit (mails, affiches, intranet) om de nieuwe werkwijze aan te kondigen en te verduidelijken (vaccinatie voortaan niet meer op afspraak en zonder voorafgaandelijke inschrijving)

- **Voorbereiding op het pensioen:** uitwerken van een nieuwe rubriek op het intranet met tips voor collega's vanaf 57 jaar die zich willen voorbereiden op het pensioen

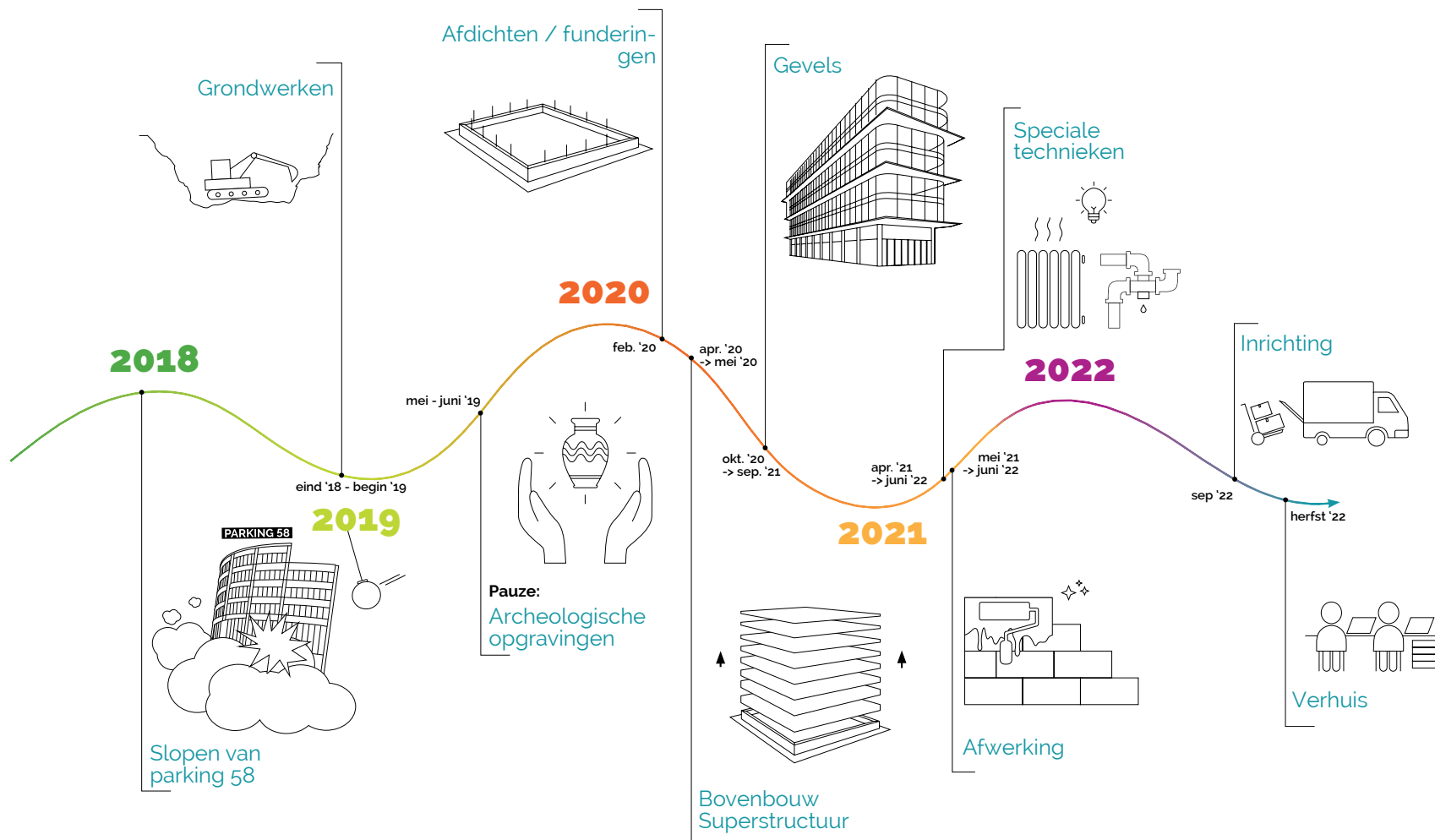


57+

**GOED VOORBEREID JE
PENSIOEN TEGEMOET!**

BXL 2021

- **BXL2021**: het project dat de bouw van het nieuwe administratieve centrum groepeert, de verhuizing naar dit gebouw net als de nieuwe manieren van werken die uit dit project voortvloeien



WELZIJN OP HET WERK

De GIDPBW (Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Beveiliging op het Werk) is belast met de opvolging van het beleid op het gebied van welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk. De dienst voert onder meer volgende activiteiten uit: bezoeken aan de werkplaatsen, raadgevingen bij bestellingen van materiaal, raad bij het gebruik van gevaarlijke producten, geneeskundige onderzoeken, risicoanalyse, beheer van psychosociale problemen ...

Gezondheidstoezicht op de werknemers

De dienst waakt over de gezondheid van (toekomstige) medewerkers van de Stad Brussel (+/- 3800 in totaal), onderwijzend personeel en stagiairs in de scholen (+/- 4500) en het personeel van de zogenaamde satellieten van de Stad (+/- 3600), namelijk: de Dienst Hulp aan Brusselse Senioren, de Brusselse Baden, Bravvo, Brussel-Musea-Tentoonstellingen, Brusselse Keukens, Brusselse Woning, Buurthuizen, Berg van Barmhartigheid en de Politiezone Brussel Hoofdstad-Elsene.

In 2019 ondergingen 7527 personen verschillende onderzoeken door de GIDPBW. Daarvan waren er 4368 eveneens onderworpen aan het gezondheidstoezicht tijdens periodieke onderzoeken.

Bovendien formuleert de dienst regelmatig aanbevelingen om een werkpost aan te passen, dat kan zijn omwille van een ziekte, een ongeluk of omwille van werkomstandigheden.

Het grootste deel van deze aanpassingen (46%) is het gevolg van een persoonlijk fysiek probleem (bv. hartaanval, chirurgische ingreep, ernstige en langdurige ziekte). In ongeveer 13% van de gevallen zijn de arbeidsomstandigheden de oorzaak van het probleem en in één derde van de gevallen spelen ze een rol in de noodzaak om de werkpost aan te passen.

Sommige functies blijken bijzonder lastig te zijn en vragen heel wat aanpassingen van de manier van werken. Op de eerste plaats (in absolute cijfers) komen de kinderverzorgsters. Het gaat dan voornamelijk om aanvragen om het werk deeltijds te kunnen hervatten na een lange periode van afwezigheid en aanpassingen op het vlak van het dragen van een last. Aan de slag kunnen "bij de grote kinderen", die men minder moet dragen dan de allerkleinsten, is daar een mooi voorbeeld van.

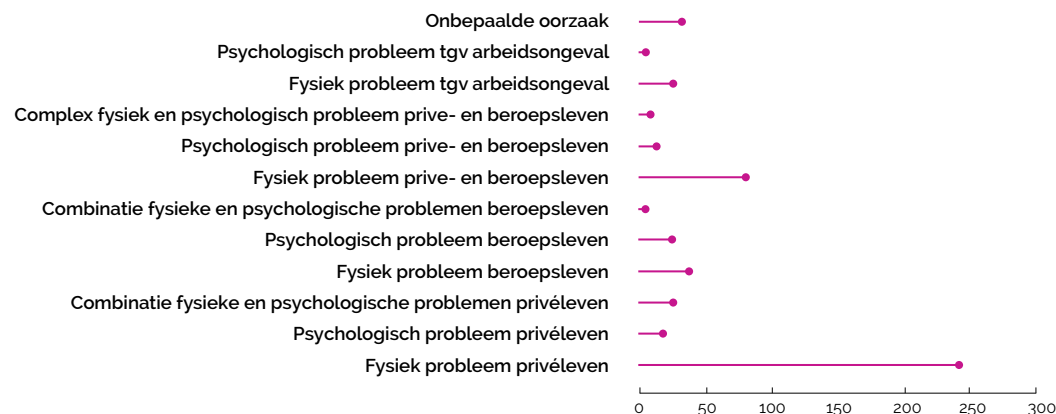
Ook de functie van schoonmaker/schoonmaakster bevindt zich in de top 3. De aanpassingen zijn hoofdzakelijk van het type "vermijden om

een last te dragen zwaarder dan x kg."

De problematiek van de straatvegers is voornamelijk van lichamelijke en mechanische aard en deels ook te wijden aan het repetitieve karakter van dit werk.

We moesten ten slotte ook maatregelen nemen voor tien verantwoordelijken van een onthaalmilieu voor het kleine kind. Dit is een zeer belangrijk aantal in verhouding met het totale aantal. De directie van het Departement Demografie is zeer bekommerd om de werklast en de moeilijkheden waarmee men in de crèches te kampen heeft en neemt maatregelen om de situatie te verbeteren.

VERBAND TUSSEN AANGEPAST WERK EN DE OORZAAK VAN HET PROBLEEM:



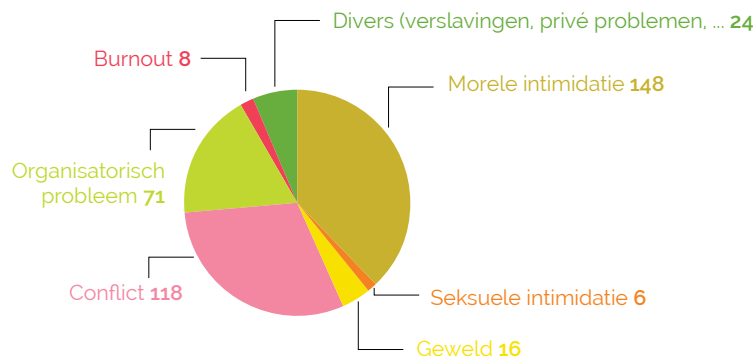
Psychosociale risico's op het werk

De OE Psychosociale Aspecten staat de werkgever, de werknemers en de leidinggevenden bij in de toepassing van de wet op het welzijn op het werk, en meer bepaald in het gedeelte met betrekking tot de psychosociale risico's op het werk. De OE werkt ook aan de preventie en aan allerlei problemen die afkomstig zouden kunnen zijn van de blootstelling aan aspecten die verband houden met werkorganisatie, jobinhoud, jobvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werkrelaties. In het kader hiervan onthaalt en informeert de OE werknemers, geeft ze raad en begeleidt ze.

Informeel interventies

In 2019 waren er in totaal 357 informele tussenkomsten door de preventieadviseurs psychosociale aspecten. De vertrouwenspersonen die reeds actief zijn, hebben op hun beurt 25 informele gesprekken gevoerd sinds de maand augustus. De meeste van deze gesprekken waren om een luisterend oor te bieden, zonder dat de aanvrager achteraf een interventie wenste. In de andere gevallen werd er wel gevraagd om contact op te nemen met een andere lid van de organisatie (collega, leidinggevende ...) of werd er verder advies gegeven. Er werden 15 bemiddelingsgesprekken geteld, 56 tussenkomsten, 42 adviesgesprekken en 214 onthaal- en oriënteringsgesprekken net zoals er in dit kader 1 reïntegratiegesprekken plaatsvond. Er waren 54 opvolgingsgesprekken.

AANTAL & TYPES INTERVENTIES:



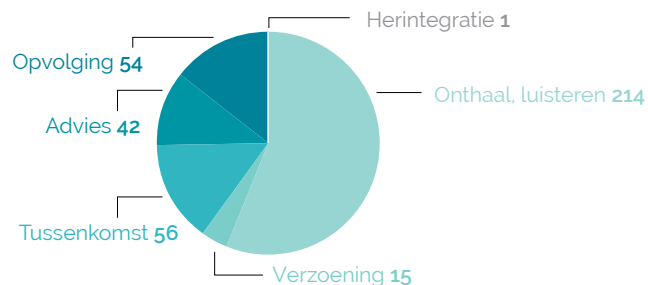
Formele interventies

Er werden 6 aanvragen ingediend voor formele psychosociale interventie bij de preventieadviseurs psychosociale aspecten, daarvan 5 wegens geweldfeiten, pestgedrag of seksueel grensoverschrijdend gedrag in 2019. Er was 1 aanvraag met collectief karakter.

Register van feiten van derden (geweldregister)

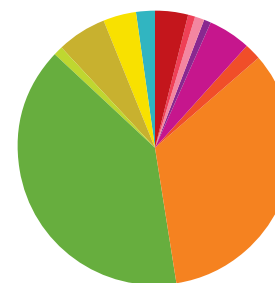
Er werden 40 geweldfeiten geregistreerd: Daarvan gingen er 17 over verbaal geweld, 6 gevallen ging over fysiek geweld en & over seksueel grensoverschrijdend gedrag. 13 gevallen hadden zowel met fysiek als verbaal geweld te maken, in 2 gevallen ging het om verbaal geweld in combinatie met pestgedrag.

INFORMELE INTERVENTIES:



PERCENTAGE VAN AANVRAGEN PER DEPARTEMENT:

ORGANISATIE	4%
HUMAN RESOURCES	1%
FINANCIËN	1%
AANKOOPCENTRALE	1%
WEGENISWERKEN	5%
STEDENBOUW	2%
DEMOGRAFIE	34%
OPENBAAR ONDERWIJS	40%
GRONDREGIE	1%
CULTUUR, JEUGD, ONTSPANNING & SPORT	6%
ECONOMISCHE ZAKEN	4%
OPENBAAR PATRIMONIUM	2%



AFWEZIGHEDEN OM MEDISCHE REDENEN

8,51%

Gemiddeld percentage afwezigheden om medische redenen (met uitzondering van moederschapsverlof en arbeidsongevallen) voor de personeelsleden van de Stad Brussel.

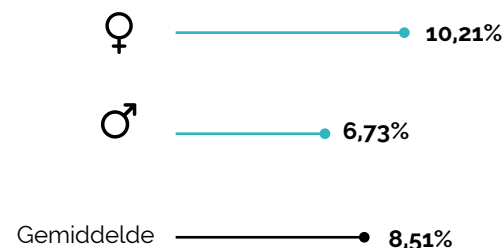
Dit percentage is licht gestegen tegenover vorig jaar (2018: 8,09%). Het komt overeen met 29,80 kalenderdagen per persoon, een cijfer dat overeenkomt met wat er in het algemeen vastgesteld wordt op de Belgische arbeidsmarkt en een gevolg is van onder meer de verhoging van de pensioenleeftijd en aandoeningen zoals burn-out, bore-out en brown-out die steeds meer voorkomen binnen bedrijven.

De structuur van de beroepen bij de Stad waar talrijke arbeiders en kinderverzorgsters werken (verzorgend personeel) verklaart eveneens het afwezigheidspercentage om medische redenen. Het afwezigheidspercentage voor deze beroepscategorieën bedroeg respectievelijk 9,66% en 10,46% in 2019.

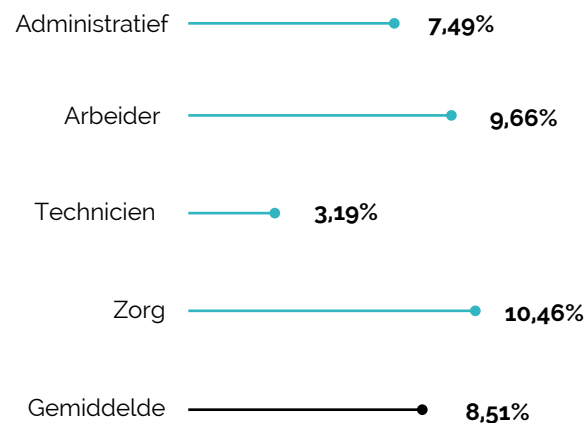
We kunnen bovendien een rechtstreeks verband zien tussen de leeftijdscategorie waarin de medewerker zich bevindt en het aantal ziekte-dagen.

Er werden **182** geneeskundige controles uitgevoerd door de geneesheer-medische expert van de Stad in het kader van het absentisme en afdanking van tijdelijk en contractueel personeel. **288** medische controles werden uitgevoerd in het kader van arbeidsongevallen.

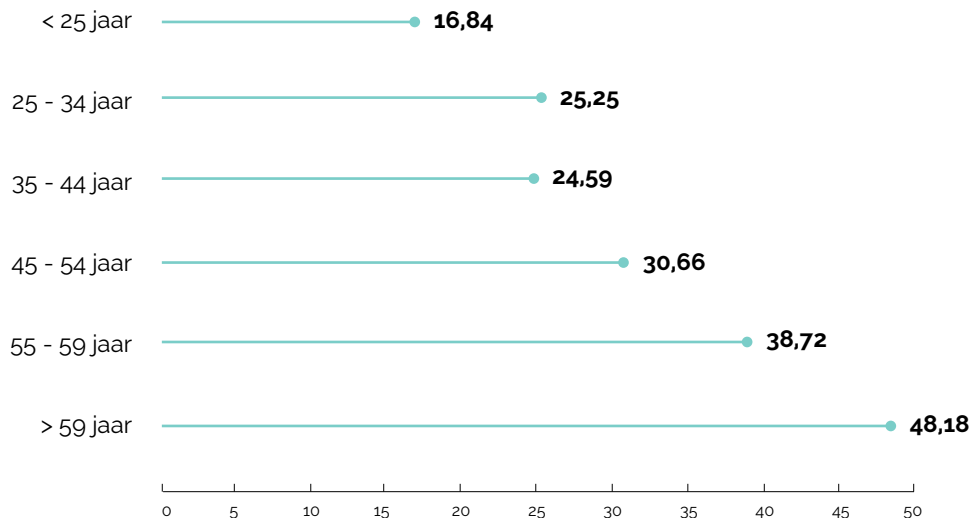
VERDELING VAN HET AFWEZIGHEIDSPERCENTAGE OM MEDISCHE REDENEN VOLGENS GESLACHT:



AFWEZIGHEIDSPERCENTAGE OM MEDISCHE REDENEN VOLGENS CATEGORIE:

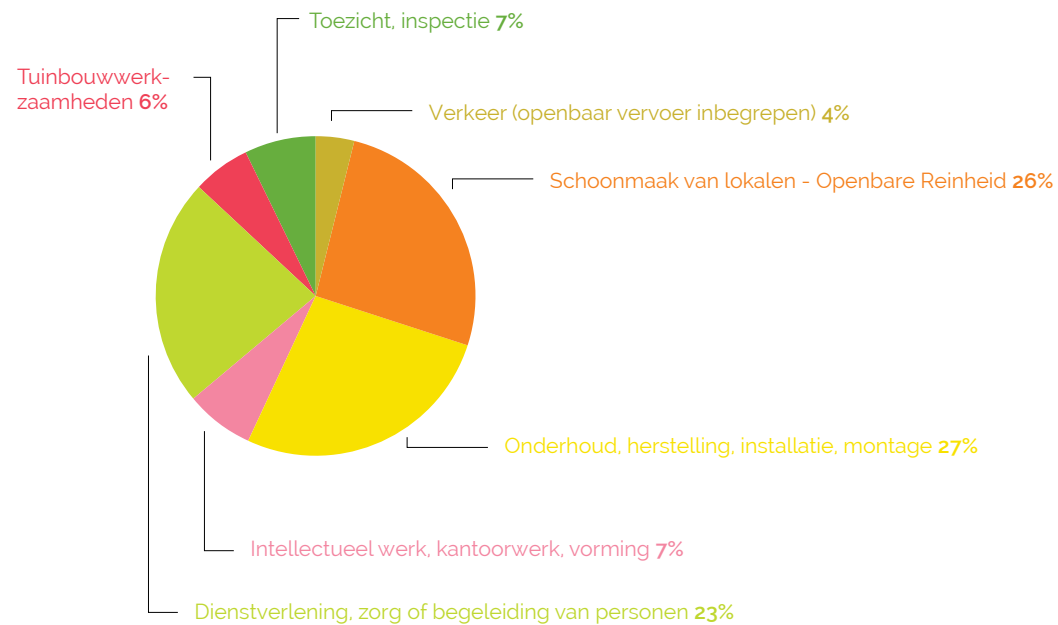


AANTAL AFWEZIGHEIDSDAGEN OM MEDISCHE REDENEN VOLGENS **LEEFTIJD**:



ARBEIDSONGEVALLEN

VERDELING VAN DE **TAKEN** DIE EEN ARBEIDSONGEVAL VEROORZAAKTEN:



288
medische controles werden uitgevoerd in het kader van arbeidsongevallen

RISICOBEBEER

De organisationele eenheid heeft bij het uitvoeren van haar missies buitenshuis volgende resultaten behaald:

83 verslagen van bezoeken aan instellingen, 15 risicoanalyses rond brandpreventie, voornamelijk voor het Departement Openbaar Onderwijs, 18 risicoanalyses per werkpost en de update van 13 daarvan, 3 multidisciplinaire werkobservaties, gewijd aan de verhuizers, 83 raadgevingen rond specifieke vragen tijdens gerichte bezoeken (infrastructuur van gebouwen, organisatie van de noodteams, resultaten van metingen van de werkomgeving, maatregelen in geval van een arbeidsongeval ...) .

Daarnaast voerden de teamleden ook nog andere (vooral preventieve) taken uit, zoals het opstellen van 116 visa uitgereikt voor de goedkeuring van de aankoop van werkmateriaal, nieuwe producten of voor evacuatieplannen, de organisatie van 17 vormings sessies gewijd aan risicobeheer, het opstellen van 7 infoches rond veiligheid.

Er waren 2 technische vergaderingen rond nieuwe schoolprojecten en 23 evacuatie-oefeningen, voornamelijk in scholen

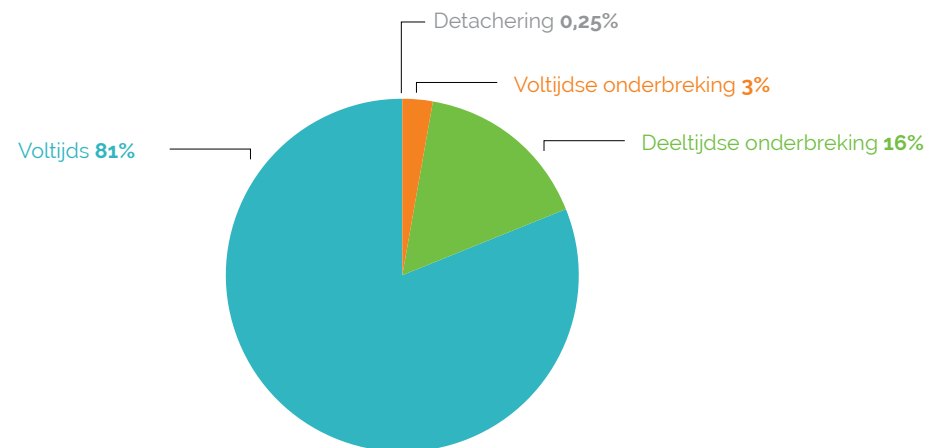
Er werden een veertigtal Preventie- en Beschermingscomités georganiseerd of beheerd bij de paritaire commissies van het Openbaar Onderwijs.

Er werden 57 noodinterventieplannen voor scholen herwerkt door het Risicobeheer. Verder werden bij de actieve tussenkomsten ook twee gevarenfiches opgemaakt voor enerzijds gevaarlijke situatie in een schrijnwerkerij met belangrijk risico op ontploffingsgevaar wegens te veel stof en anderzijds voor een school waar insijpeling een gevaar vormde voor de elektrische installatie. Er werden drie uitvoerige rapporten opgemaakt van ernstige arbeidsongevallen met verwondingen, breuken of elektrisering ten gevolge van het verliezen van de controle over uitrusting en installaties.

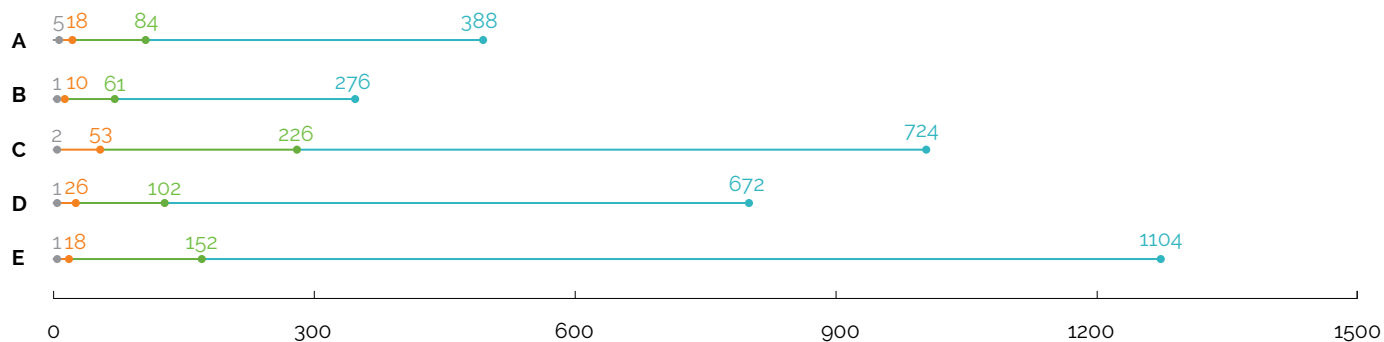
ARBEIDSDUURVERMINDERING

Het overgrote deel van de personeelsleden werkt voltijds. **16%** werkt deeltijds en minder dan **3%** is in volledige loopbaanonderbreking.

Deeltijds werken en volledige loopbaanonderbreking zijn het meest verbreid bij het niveau C, met respectievelijk 22% en 5% van de personeelsleden. Proportioneel gezien is het grootste aantal voltijdse medewerkers terug te vinden bij niveau E (86%), verder D (84%) en B (79%), gevolgd door niveau A (78%).



VERDELING VAN DE ARBEIDSTIJD VOLGENS NIVEAU:



Sinds 1 september 2019 kan **1/10de ouderschapsverlof** worden opgenomen: ofwel een halve dag per week, ofwel een volledige dag om de twee weken. De werknemer heeft de mogelijkheid de arbeidsprestaties met 1/10de te verminderen gedurende een periode van 40 maanden: deze periode kan opgesplitst worden in periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan.

Eind december 2019 maakten **14 personeelsleden** gebruik van deze regeling.

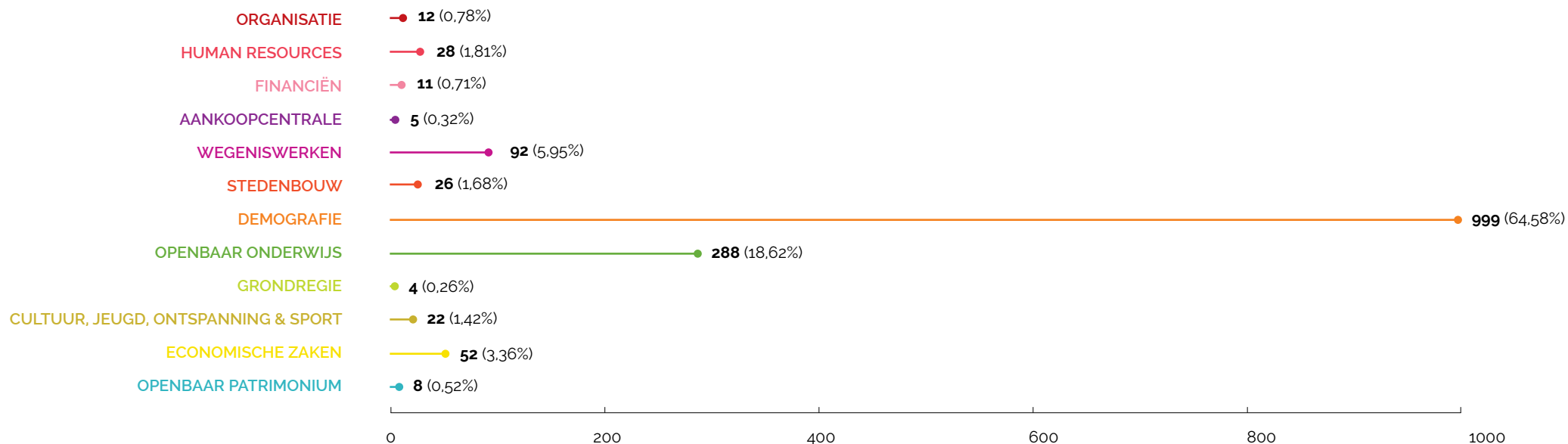
STAKINGSACTIES

In 2019 vonden er aan de Stad zes stakingsacties plaats, dat is één meer dan het jaar voordien. Daarvan waren er vier gericht tegen maatregelen die genomen waren op het federaal niveau, één tegen gewestelijke maatregelen. Geen enkele vakbondsactie draaide rond een lokaal conflict.

De stakingsacties genereerden **1547 stakingsdagen** (tegenover 1204 in 2018), waarvan ruimschoots twee derden (65%) voor rekening van het Departement Demografie is. Het Openbaar Onderwijs is goed voor één vijfde van het totaal. Tussen de overige departementen zijn de verschillen miniem.



AANTAL DEELNEMERS VAN DE STAKINGEN PER DEPARTEMENT:



ONDERSTEUNING VAN HET MANAGEMENT



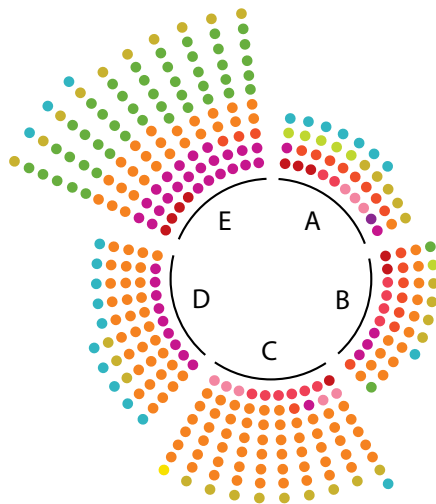
AANWERVINGEN EN PERSONEN DIE DE STAD VERLATEN

Alles samen werden **324 personen aangeworven in 2019** (ter vergelijking: in 2018 waren het er 242). Iets meer dan één derde van de aanwervingen (114 personen) gebeurde in niveau E, gevolgd door de niveaus C, D, A en B.

De departementen met het grootste aantal personeelsleden (Demografie, Wegeniswerken, Openbaar onderwijs) nemen ook het grootste aantal aanwervingen voor hun rekening. Uitschieter daarbij is het Departement **Demografie**, goed voor **39% van alle aanwervingen**. Verklaring hiervoor is onder meer de opening van verschillende nieuwe crèches.

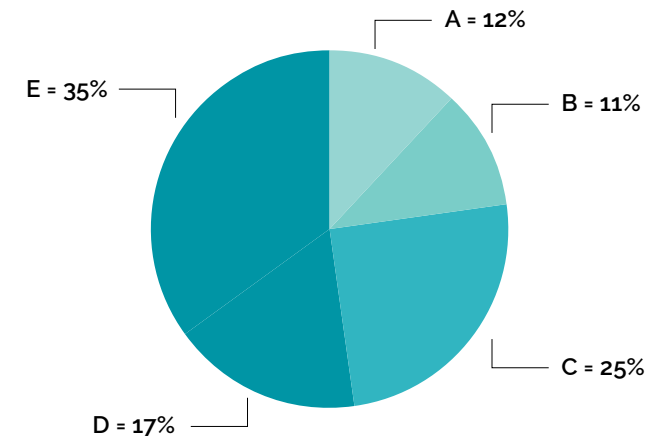
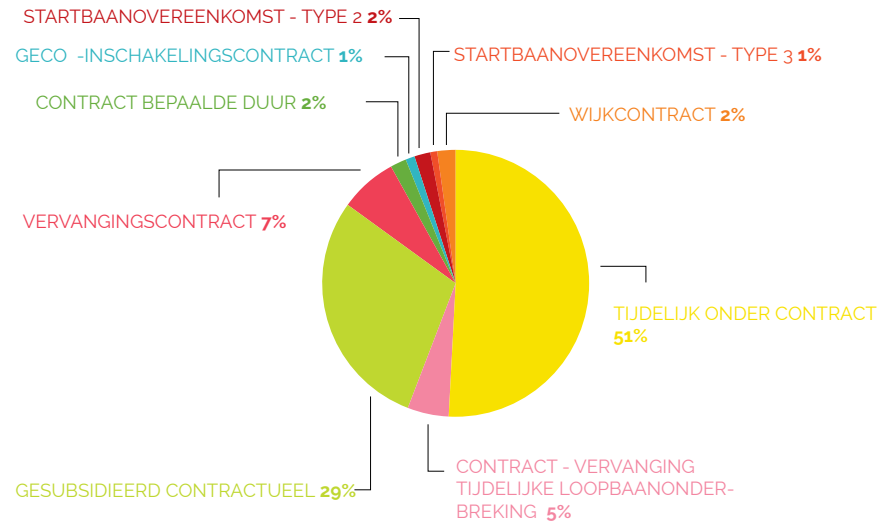
De helft van het aantal personeelsleden wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur (dat na drie jaar leidt tot de stage met het oog op een vaste benoeming als de medewerker aan de voorwaarden voldoet). Ongeveer één derde van de nieuwe medewerkers is gesubsidieerd contractueel. De overige 20% van de medewerkers heeft verschillende andere types van contracten (vervanging, beperkte duur, startbaanovereenkomst ...)

VERDELING VAN DE NIEUWE MEDEWERKERS PER DEPARTEMENT PER NIVEAU:



ORGANISATIE	10	3%
HUMAN RESOURCES	12	4%
FINANCIËN	8	2%
AANKOOPCENTRALE	0	1%
WEGENISWERKEN	38	12%
STEDENBOUW	19	6%
DEMOGRAFIE	128	39%
OPENBAAR ONDERWIJS	48	15%
GRONDREGIE	6	2%
CULTUUR, JEUGD, ONTSPANNING & SPORT	31	10%
ECONOMISCHE ZAKEN	1	1%
OPENBAAR PATRIMONIUM	22	7%

TYPE CONTRACTEN VAN DE AANWERVINGEN:



Gedurende 2019 publiceerde de OE Werving net geen 200 jobadvertenties op de jobsite van de Stad Brussel. In totaal ontving de Stad meer dan **9000 kandidaturen**, zowel spontane als gerichte. Dat komt neer op zo'n **25 kandidaturen per dag**, wat aantoont dat de Stad nog steeds een populaire werkgever is. Dat uit zich trouwens ook in het aantal volgers op LinkedIn, dat vooral gebruikt wordt om profielen van niveau A en B aan te werven. Op één jaar tijd kwamen er 1646 volgers bij, wat het totaal op **6718** bracht eind december, een stijging van 16% tegenover het voorbije jaar.

RECRUTERINGSTOOLS EN BEHEER VAN DE KANDIDATUREN:

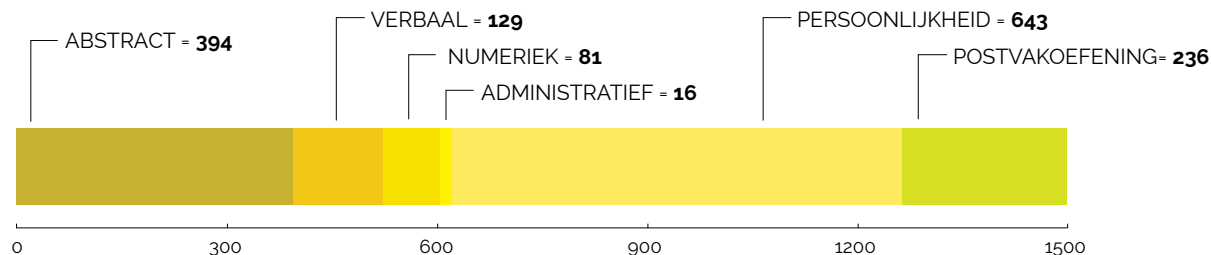
Talentfinder

De OE Werving blijft gebruik maken van het platform Talentfinder, operationeel sinds augustus 2014. Dit kanaal wordt gebruikt om profielen van niveau A, B en C en gespecialiseerde arbeiders aan te werven, maar ook voor stageplaatsen.

In 2019 werden **194** advertenties gepubliceerd via Talentfinder, wat **9169** cv's opleverde.

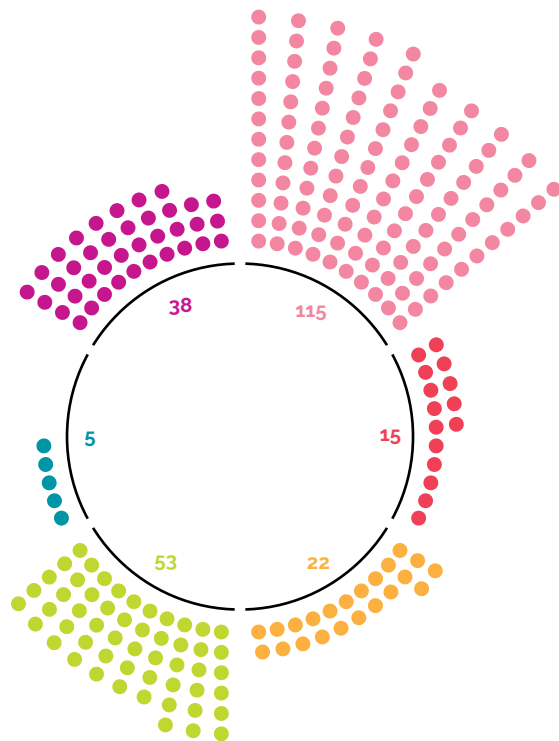
Hudsontests

In september 2017 werden computertests ontwikkeld door de Belgische firma Hudson toegevoegd aan de wervingsprocedure van de Stad Brussel. Deze computertests worden gebruikt in het kader van externe wervingscampagnes en interne procedures voor bevordering of mobiliteit. Ze worden voor bijna alle functies gebruikt, behalve voor functies van niveau E waar geen diplomavereiste is en waar het Nederlands of het Frans niet noodzakelijk de eerste taal van de kandidaten is. Van de **751** kandidaten die uitgenodigd werden om een test af te leggen, hebben er **689** ook effectief aan de test deelgenomen. Het totaal aantal afgelegde Hudsontests bedraagt **1499**.



VERTREKKENDE PERSONEELSLEDEN

In totaal hebben 248 medewerkers in de loop van 2019 de Stad verlaten. Dit resulteert in een **turnover** van **6,32%**. De grootste groep, bijna de helft, ging met pensioen. Dit is ook logisch, gezien de leeftijds piramide van de Stad. Eén vijfde van alle vertrekkers nam vrijwillig ontslag. Minder dan één vijfde komt op het conto van de afdankingen, zowel om beroeps- als om medische redenen.

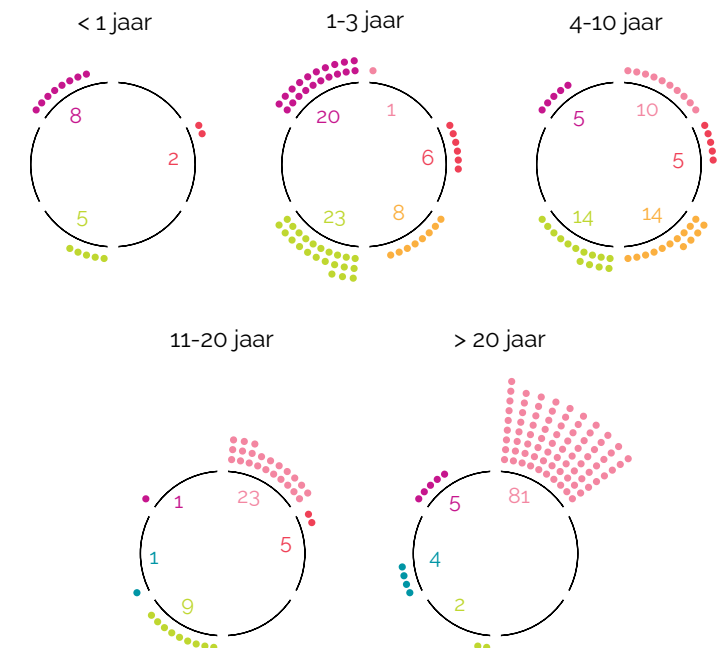


Reden van vertrek	Totaal
Pensioen	115
Afdanking (professionele reden)	15
Afdanking (ziekteverzuim)	22
Vrijwillig ontslag	53
Overlijden	5
Andere	38
Totaal	248

In 2019 namen 17 personen op 53 deel aan een **vrijwillig exitgesprek**, zo'n 32%, een percentage gelijkaardig aan 2018 maar lager dan de voorbije jaren (40,5% in 2016 en 46% in 2017). Vaak kon het exitgesprek niet georganiseerd worden om diverse redenen (de medewerker wou er niet aan deelnemen, de deadline was te kort, de medewerker was sinds minstens een jaar in volledige loopbaanonderbreking ...) In de meeste gevallen drijft vooral de loopbaanevolutie deze medewerkers ertoe vrijwillig ontslag te nemen. Verder speelt vooral de werkomgeving een rol (gebrek aan waardering voor het geleverde werk, te zware procedures ...).

In 2019 zijn het vooral werknemers met een anciënniteit tussen één en drie jaar die de Stad vrijwillig verlaten hebben (23 van de 53). Werknemers tussen de 30 en 39 jaar vertegenwoordigen 47% van de vrijwillige vertrekkers.

VERTREKKENDE MEDEWERKERS VOLGENS **REDEN VAN VERTREK EN ANCIËNNITEIT:**



EEN MAATSCHAPPELIJKE ROL VERVULLEN



PERSONEELSLEDEN MET EEN HANDICAP



Op 2 februari 2017 vaardigde het Brussels Parlement een ordonnantie uit met betrekking tot de verplichting van de lokale besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om personen met een handicap aan te werven. Het objectief dat hier vastgelegd werd, verschilt van het objectief van de Stad Brussel: 2,5% ipv 3%. Bovendien worden ook de categorieën van personen die in aanmerking komen voor de berekening van het objectief uitgebreid. Volgens de criteria van deze nieuwe ordonnantie bereikte het aantal personen met een handicap die eind 2019 tewerkgesteld zijn bij de Stad Brussel 2,16%

- 57,90 VTE met een handicap
- 20,00 VTE die houder zijn van een diploma van het gespecialiseerd onderwijs
- 4 personen hebben een inschakelingscontract

In 2019 bedroeg de verhouding
personeelsleden met een handicap
2,16%
volgens de criteria van de ordonnantie
van 2/2/2017

GELIJKE KANSEN

Van de 3762.99 VTE-medewerkers in dienst in 2019, waren er:

1.829,82 mannen

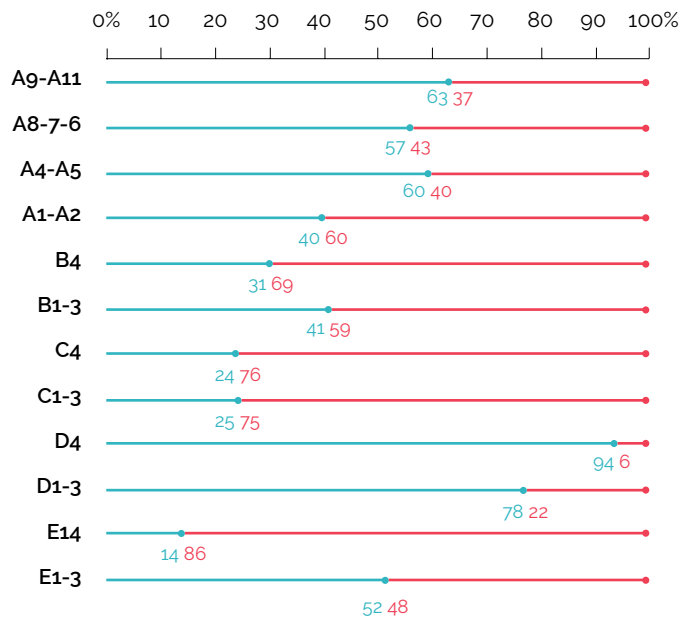
1.933,17 vrouwen

Deze gelijkheid is echter niet zo homogeen wanneer gekeken wordt naar de verdeling volgens geslacht per niveau en rang. Het hoge aantal vrouwen binnen niveau C valt te verklaren door het hoge aantal kinder- verzorgsters in de opvangplaatsen voor kleine kinderen. Het niveau D is dat van de gespecialiseerde arbeiders, wat aangeeft waarom in dit milieu vooral mannen werken. In niveau E, dat vooral bestaat uit arbeiderspersoneel, bestaat een relatief gelijklopende verhouding tussen mannen en vrouwen: dit niveau bestaat vooral uit schoonmaakpersoneel (voornamelijk vrouwen) en hulparbeiders (vooral mannen). Niveau A telt meer mannelijke dan vrouwelijke managers, aangezien bijna 60% van het personeel van rang A4 en hoger bestaat uit mannen. Rang A1 en A2 daarentegen worden vooral ingenomen door vrouwen, net als de rang 4 bij niveau B en C. Ook in niveau D is de verdeling niet evenredig, maar dan andersom: er zijn veel minder vrouwen in rang 4 (6%) dan in de lagere rangen (20%).

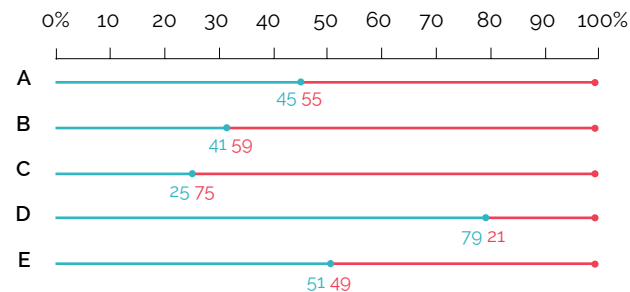
Bij niveau E tenslotte ligt het aantal vrouwen binnen de managersfuncties proportioneel gezien hoger dan niet-managersfuncties.

VERDELING VAN HET PERSONEEL
PER GESLACHT EN PER RANG:

● Mannen
● Vrouwen



VERDELING VAN HET PERSONEEL
PER GESLACHT EN PER NIVEAU:



STAGES CEFA/CLW/CDV

Het Brussels Gewest keurde in 2007 de aanwerving goed van stagiairs afkomstig uit opleidingsinstellingen uit het Brussels Gewest waar school en werk gecombineerd worden in het kader van een startbaanovereenkomst. De Stad geeft prioriteit aan leerlingen afkomstig van het CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance), CLW (Centra Deeltijds Onderwijs) of CDV (Centra Deeltijdse Vorming) van de Stad. De startbaanovereenkomst omvat een deeltijds arbeidscontract, gelinkt aan een opleidingsmodule georganiseerd door CEFA/CLW/CDV. Zolang de leerling de opleiding volgt, loopt het contract. Dit kan verschillende jaren zijn. Nadien kunnen de leerlingen solliciteren bij de Stad en eventueel aangeworven worden. Een beslissing van het College legt een quotum op vastgelegd door het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 13 gesubsidieerde functies.

Voor het schooljaar 2018-2019 waren er
12 stagiairs in dienst,
waarvan **4** van het CEFA en
8 van de CLW's van Brussel, Anderlecht
en Sint-Pieters-Woluwe

SCHOOLSTAGES

Schoolstages bieden studenten een eerste beroepservaring aan en laten hen toe de verworven theorie toe te passen in de praktijk. Ook de Stad heeft er baat bij, aangezien de stagiair bijdraagt aan de verwezenlijking van de taken van de OE waar hij deel van uitmaakt. Hij zorgt bovendien voor een nieuwe kijk op de werking van de OE. Bovendien kan de stagiair, indien de stage meevalt, achteraf bij de Stad solliciteren van zodra hij zijn diploma behaald heeft.

De meerderheid van de schoolstages zijn kinderverzorgsters bij het Departement **Demografie (55%)**, gevolgd door het Departement **Cultuur, Jeugd, Ontspanning en Sport (15%)** en **Stedenbouw (13%)**.

In 2019 bedroeg het aantal schoolstages
bij de stad **156**

FIRST STAGES

In januari 2013 gingen Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB binnen het Brussels Gewest van start met een nieuwe maatregel, de instapstage, om laag gekwalificeerde jongeren (maximum 30 jaar, hoogste diploma humaniora) de mogelijkheid te bieden een eerste beroepservaring op te doen. Een instapstage duurt drie tot zes maanden. Voor de stagiair is het de gelegenheid om kennis te maken met de arbeidsmarkt en zijn competenties uit te breiden door middel van vorming op het terrein. De stagiairs ontvangen een vergoeding, deels betaald door de Stad (maandpremie van € 200), deels door de RVA.

De eerste stagiairs gingen aan de slag bij de Stad in juli 2014. Ze kregen, al naargelang hun competenties, een administratieve job zoals loketbediende, administratief of onthaalbediende, of een eerder technische functie, zoals hulptuinier, tegelzetter, elektriciën...

In 2016 werd het project omgedoopt in "First Stage" en de samenwerking gebeurt niet meer uitsluitend met Actiris. Andere nieuwigheid: het programma richt zich nu tot jongeren die sinds minstens drie maanden werkloos zijn, waar ze vroeger tussen de drie en twaalf maanden werkloos moesten zijn.

Indien de stage goed verloopt en er een vacante betrekking is, vormen deze personen de ideale kandidaat aangezien ze al een zekere terreinkennis verworven hebben. Een aantal stagiairs voor wie er niet onmiddellijk een vacante betrekking is, wordt opgenomen in een wervingsreserve.

Actiris evalueert het project zeer positief: het gaat om kwaliteitsvolle stages waarin elke jongere kan genieten van een gepersonaliseerde coaching en opvolging. Na afloop van de stage ervaren de deelnemers de Stad Brussel als een aantrekkelijke werkgever en willen ze meestal dienst uitmaken van de stadsadministratie. Ook de departementen zijn tevreden over de stagiairs die ze mochten verwelkomen.

In 2019 konden **14** jongeren genieten van een First stage binnen een van de departementen van de Stad Brussel.

Sinds de invoering van deze formulie konden al **156** jongeren stage lopen bij een stadsdienst. Voor hen was dat een professionele en leerrijke ervaring.

57 van hen ondertekenden achteraf een contract van onbepaalde duur bij de Stad.

INSCHAKELINGSCONTRACT GEKO

De Stad Brussel maakte in 2017 voor het eerst gebruik van de inschakelingscontracten GeCo. Dit type contract werd ingevoerd in Brussel naar aanleiding van de "Jongerengarantie".

Het gaat om voltijdse, gesubsidieerde arbeidscontracten van twaalf maanden. Om ervan te kunnen genieten, moeten de jongeren aan een aantal voorwaarden voldoen.

Van alle GeCo-functies die in 2019 aangeboden werden, zijn er slechts vijf ingevuld, het aanbod overtrof de vraag: Actiris leverde geen extra kandidaten, ook al bleef er plaats voor dit soort contracten bij de Stad.

In 2019 bedroeg het aantal
inschakelingscontracten GEKO
bij de Stad **5**.

PROFESSIONALISERING VAN HET HUMANRESOURCESBEHEER

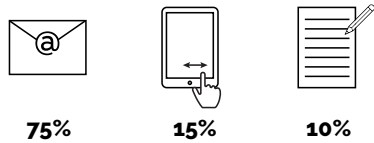


TEVREDENHEIDSENQUETE

In 2018 organiseerde de Stad Brussel als werkgever een grootschalige enquête onder het voltallige stadspersoneel om de tevredenheidsgraad en het welzijn van haar werknemers te meten. Voor de werknemers was dit een unieke kans om hun persoonlijke mening op anonieme wijze uit te drukken.

De respons was erg groot, mede dankzij een uitgebreide communicatiecampagne hierrond. De deelnamequote per departement lag op 64,5%. Van alle deelnemers vulde bijna 75% de vragenlijst in nadat ze via e-mail een link gekregen hadden, iets meer dan 15% gebruikte de algemene link,

vaak op een tablet die de Stad ter beschikking gesteld had. Net geen 10% van de antwoorden kwam binnen op papier.



De enquête zelf werd eind 2018 gehouden, de resultaten werden bekend gemaakt in 2019. Samen met de resultaten kwam een aantal aanbevelingen die zullen gebruikt worden bij het opmaken van actieplannen. Ook wanneer nieuwe projecten en acties op het vlak van human resources uitge-

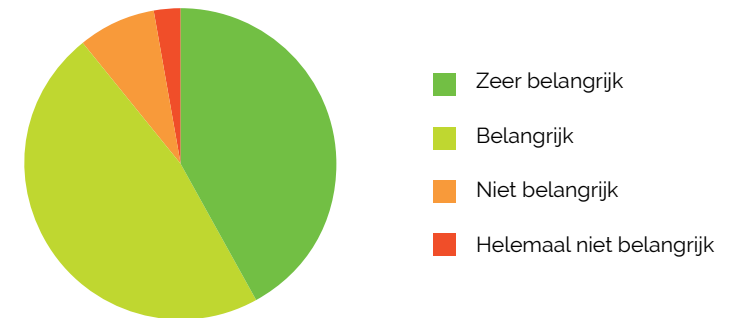
werkt worden, zullen de resultaten van de enquête een belangrijke infobron vormen en aan de basis liggen van nieuwe HR-initiatieven.

Er werd gepeild naar eerder concrete zaken, zoals tevredenheid over werktijden, verlofregeling, verloning maar ook naar meer gevoelsmatige elementen zoals de toegestane autonomie, evolutiemogelijkheden, mentale en fysieke belasting en werksfeer. Hieruit kan dan afgeleid worden welke waardering de werknemers geven aan de Stad als werkgever, als organisatie ... Voelen ze zich betrokken, identificeren ze zich met de Stad, kortom is het personeel tevreden.

Op vlak van welzijn op de werkvloer moeten de resultaten het ook mogelijk maken om situaties te herkennen die kunnen leiden tot psychosociale risico's (stress, burn-out, pestgedrag ...), om deze risico's duidelijk te definiëren en zo de nodige preventiemaatregelen te nemen om ze zoveel mogelijk te voorkomen. De GIDPBW (psychosociale risico's) kan op deze manier ook de beroeps categorieën of diensten in kaart brengen waar het welzijn op het werk eerder broos is en stappen nemen om hiertegen in te gaan.



“Is het belangrijk dat de Stad je mening vraagt?”



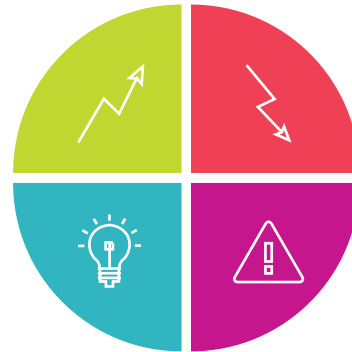
Na analyse van alle geldige resultaten, werd een SWOT-analyse* opgemaakt:

STRENGTHS

- Werkzekerheid, arbeidsuren, verlof worden enorm gewaardeerd
- Resultaten psychosociale risico's grotendeels "onder controle"
- Resultaten leunen bij elkaar aan, ongeacht criteria als leeftijd, anciënniteit, geslacht
- Meer dan 20% van het personeel is uiterst tevreden en geëngageerd

OPPORTUNITIES

- 30% van het personeel is eerder tevreden
- De VOE die ook *people managers* zijn, dragen sterk bij tot de tevredenheid
- De meesten vinden vooral aansluiting op het niveau van jobinhoud en hun team
- Het personeel staat open voor NWOW



WEAKNESSES

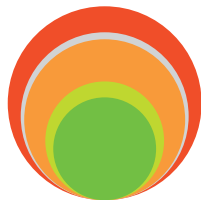
- De organisatie, de uitrusting en de gezondheid op de werkvloer halen eerder zwakke scores
- Voor een honderdtal personen bestaat er risico op een burn-out
- 50% zegt eerder ontevreden te zijn en voelt zich weinig of niet betrokken, vaak gelinkt aan gebrek aan people management

THREATS

- Het salaris wordt als weinig competitief beschouwd
- Er zijn grote interne verschillen, vooral op niveau van de OE's
- Erg weinig medewerkers vinden aansluiting bij de Stad als organisatie en als werkgever
- De tevredenheidsgraad en het engagement vallen zwak uit

NWOW

FLEXDESK



TELEWERK



DIGITALISATIE



* SWOT staat voor de Engelse termen Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats. In een SWOT-analyse koppelt je de sterktes en zwaktes van een organisatie aan de kansen en bedreigingen in de markt.

Een aanvullend pensioen voor wie geen toegang heeft tot de vaste benoeming



PENSIOENFONDS



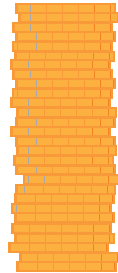
Naar aanleiding van het nieuwe statuut (van kracht sinds januari 2017), werd in 2019 van start gegaan met het pensioenfonds voor personeelsleden die niet vast benoemd kunnen worden omwille van de functie die ze uitoefenen: het gaat dan om schoonmaakpersoneel, schoonmaakpersoneel in opvangplaatsen voor kinderen, ploegleider niveau E en dienststers. De Stad Brussel ging voor dit project in zee met Ethias.

Sinds **1 juli 2019** legt de Stad Brussel een spaarpotje aan voor het pensioen van de medewerkers uit deze vier functies door elke maand een bedrag op hun naam in een specifiek pensioenfonds te storten.

Het pensioenfonds wordt volledig gespijsd door werkgeversbijdragen betaald door de Stad Brussel: het heeft geen invloed op hun salaris of op belastingaangifte. De Stad stort elke maand een 'premie' op naam van de medewerker aan Ethias. Het gestorte geld (dat de spaarsom aanvult) bedraagt **2% van de maandelijkse brutowedde**. Wanneer een werknemer niet langer tot de actieve beroepsbevolking behoort, wordt het gespaarde geld uitgekeerd onder de vorm van **rente of als kapitaal** (in één keer). Er is een wettelijke garantie van **1,75% intrest** op het gespaarde bedrag.

Het pensioenplan geldt met terugwerkende kracht tot 01/01/2017, de dag waarop het nieuwe statuut in werking trad. Verschillende scenario's werden uitgewerkt: de medewerker blijft tot z'n pensioen bij de Stad in dezelfde functie, in een andere functie (die geen recht meer geeft op dit pensioenfonds), de medewerker verlaat de Stad vooraleer hij met pensioen gaat ...

Op het moment dat het project van start ging, hadden zo'n 700 medewerkers recht op dit pensioenfonds.



maandelijks brutowedde



2% tot einde loopbaan



1,75% intrest op het gespaarde bedrag

BAL VAN KLEIN

In 2019 organiseerde de GIDPBW een project op waarbij zo'n twintigtal medewerkers van de Stad een zitbal hebben kunnen uittesten. De bal werd in 1963 door een Italiaan ontwikkeld als kinderspeelgoed, pas later werd hij ook toegepast voor medische gebruik, onder meer door Suzanne Klein-Vogelbach. Om die reden wordt hij ook wel eens de bal van Klein genoemd.

Eén van de voordelen van de zitbal zit hem in de beweging. Door het gewiebel gebruik je de buik- en rugspieren. Er ontstaan hierdoor kleine drukverschillen in de tussenwervelschijf, wat gunstig is voor de rug.

Iedere vrijwilliger die een zitbal wou uittesten, moest vooraf een medisch onderzoek ondergaan. Pas bij een gunstig advies door de Dienst Gezondheidstoezicht op de Werknemers mocht je deelnemen.

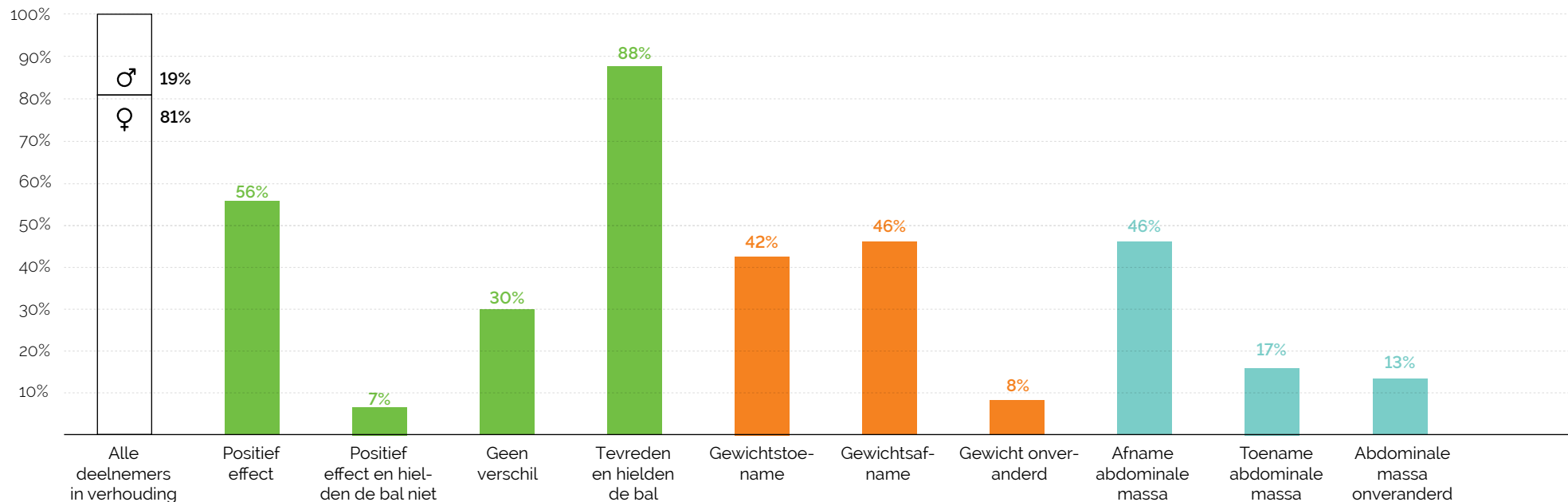
Om praktische redenen werd het aantal deelnemers beperkt tot 25. Van de 27 vrijwilligers zijn er effectief 24 aan de test begonnen.

Opvallend: **81%** van de deelnemers waren vrouwen. **56%** van de deelnemers merkte een positief effect op de gezondheid en hield zijn bal. **7%** merkte eveneens een verbetering, maar hield de bal niet. Voor **30%** deelnemers was er geen verschil.

De meeste deelnemers waren in het algemeen positief over het gebruik van hun bal: **88%** behield hem.

Niet alleen op de rug maar ook op het **gewicht** en de abdominale massa heeft de bal effect: **42%** kende een gewichtstoename, **46%** een gewichtsafname, bij **8%** bleef het gewicht onveranderd, voor de overige **4%** zijn de cijfers niet voldoende nauwkeurig.

46% van de deelnemers kende een afname van de **abdominale massa**, **17%** kende een toename, voor **13%** bleef de massa onveranderd, voor de overige 25% zijn de cijfers onvoldoende nauwkeurig.



ORGANIGRAM HR

HUMAN RESOURCES directie

