

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN,
zitting van maandag 19 december 2022

Aanwezig:

Ann Schevenels, voorzitter

Erik Moons, voorzitter vast bureau

Robert Saviolo, Jens Eggers, Wouter Boncquet, Benno Daemen, Liesbeth Claesen,
schepenen

Maria Verschoren, Dominick Vansevenant, Frank Van Nuffelen, Johan Segers, Jelle
Allaerts, Greet Van Camp, Lisa Van den Dries, Leen Van Dun, Maarten Gabriels,

Anne-Lien Convents, Isabel Goutière, Guy Kestens, Mathias Hauben, Rocco Van

Hove, Dirk De Lobel, Maurice Jacobs, raadsleden

Luc De boeck, algemeen directeur

ONTWERP 2022/2019

VERTROUWELIJK

De zitting vangt aan om 20u00

INHOUDSTAFEL AGENDA

INHOUDSTAFEL AGENDA	2
I. ERIK MOONS	3
1. Secretariaat - Notulen 28 november 2022	3
2. Beleid en organisatie - Personeelsformatie en organogram lokaal bestuur Keerbergen	4
3. Personeel - Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen	6
4. Personeel - Aanpassing arbeidsreglement lokaal bestuur Keerbergen	9
5. Financiën - Aanpassing 3 - 2022 meerjarenplan 2020-2025 Lokaal bestuur - Vaststelling gedeelte OCMW	10

ONTWERP 20221209

I. ERIK MOONS

1. Secretariaat - Notulen 28 november 2022

MOTIVERING

Feiten en context

De notulen van de openbare vergadering van 28 november 2022 worden ter goedkeuring voorgelegd.

Advies

Goedkeuring notulen van de openbare vergadering van 28 november 2022.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017. Artikel 32 en 74.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van de openbare vergadering van 28 november 2022 goed.

ONTWERP 2022/209

2. Beleid en organisatie - Personeelsformatie en organogram lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

In december 2020 werd een globaal organogram goedgekeurd voor het lokaal bestuur Keerbergen. Een organogram en de daaraan gekoppelde personeelsformatie is een instrument in beweging waarbij zowel gekeken dient te worden naar interne als externe factoren en verwachtingen. Gesprekken en evaluaties met de verschillende teams in onze organisatie hebben geleid tot de nodige wijzigingen en bijstellingen die we vandaag ter goedkeuring voorleggen.

Wijzigingen tegenover huidige situatie:

- Er wordt overgegaan tot de oprichting van een nieuwe dienst burgerzaken en onthaal. Hierdoor zal er een nieuwe teamleider worden aangeworven en wordt de functie van diensthoofd burgerzaken uitdovend en wordt deze vervangen door een deskundige burgerzaken op het moment dat de nieuwe dienst operationeel is. De drie medewerkers van ons onthaal zullen op dat moment ook verdeeld worden over de dienst burgerzaken en onthaal en de dienst communicatie en lokale economie.
- Secretariaat: schrapping van 1 medewerker en 1 polyvalente medewerker.
- Omgeving: bij pensionering van de huidige teamleider wordt deze functie omgezet van statutair naar contractueel.
- In de afdeling ruimte voorzien we een bijkomende aanwerving van een deskundige technische dienst. Deze persoon zal mee instaan voor een vlotte uitwerking van diverse werken die nog dienen uitgevoerd te worden in de komende jaren, maar eveneens mede verantwoordelijk zijn voor opvolging van onze infrastructuur en gebouwen.
- De D-functies waren in vorige organogram nog niet opgenomen. Deze werden besproken met de verschillende verantwoordelijken waaruit is gebleken dat er geen wijzigingen dienen te gebeuren op structureel niveau. Bij het vastleggen van het aantal mensen zijn we uitgegaan van de vroegere aanstelling en niet van huidige bezetting die door verschillende arbeidsduurverminderingen afwijkend is. Hierdoor ontstaat er ruimte om snel te kunnen inspelen op nieuwe noden en behoeften.
- De afdelingscoördinatoren vrije tijd en welzijn werden op het zelfde niveau gebracht als deze van ruimte.
- De centrumverantwoordelijke van GC Den Bussel wordt op B4-B5 ingeschaald.
- Er is een 0,5 zaalwachter extra voorzien in de sporthal. De concrete invulling ervan moet nog verder moet worden onderzocht en uitgewerkt rekening houdende met een eventuele verdere automatisatie van de toegangen.
- Als gevolg van het bekomen van subsidies vanuit de Vlaamse overheid is er een omzetting van één zelfstandige onthaalouder uit onze dienst voor onthaalouders naar een werknemersstatuut. Deze wordt betaald op E1 niveau conform de daarvoor opgestelde richtlijnen door de Vlaamse Overheid.
- De vroegere medewerker op C-niveau in de personeelsdienst (functie is daar geschrapt) is nu door ambtshalve verplaatsing voorzien in dienst welzijn.
- De functie van beleidsmedewerker welzijn is niet langer voorzien.
- De functie van coördinator poets is niet meer voorzien (medewerker heeft organisatie verlaten).

Deze wijzigingen werden in de afgelopen maanden besproken binnen het MAT en het college van burgemeester en schepenen waarna deze wijzigingen aan de formatie en organogram ook werden toegelicht op het overleg van 7 december 2022 met de werknemersorganisaties die zich akkoord hebben verklaard om nog voorafgaand aan de gemeenteraad een advies uit te brengen.

Advies

Goedkeuring gewijzigde personeelsformatie en organogram.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017, artikel 162.

Overleg met de werknemersorganisaties 7 december 2022.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de vernieuwde personeelsformatie en organogram van het lokaal bestuur Keerbergen goed.

ONTWERP 2022/209

3. Personeel - Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Na een eerste aanpassing van onze RPR in 2020 hebben we met de personeelsdienst en hierin bijgestaan door Jurplus een volledig nieuwe tekst opgesteld waarbij we zijn uitgegaan van volgende doelstellingen:

- ééngemaakte tekst RPR gemeente en OCMW;
- laatste wettelijke wijzigingen reeds in tekst verwerkt;
- meer duidelijkheid, leesbaarheid verhogen: logische samenhang artikels/paragrafen, overbodige verwijzingen weggelaten, wetgeving niet meer letterlijk opnemen,...

Hoewel er momenteel wijzigingen worden uitgewerkt op Vlaams niveau om te komen tot een nieuw besluit van Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, willen we op deze uitkomst niet wachten om voor ons eigen bestuur reeds enkele wijzigingen door te voeren. Wanneer de nieuwe Vlaamse regels zijn vastgesteld en we hierover de nodige toelichting hebben mogen ontvangen zullen we nagaan in welke mate onze RPR dient te worden aangepast.

Omwille van het feit dat een van de uitgangspunten was om te komen tot een vlot leesbare tekst waarbij ook overbodige artikelen werden geschrapt is het niet mogelijk een document op te stellen waarin de wijzigingen artikelgewijs worden opgesomd.

De voornaamste wijzigingen in de tekst zijn echter de volgende:

- **flexibiliteit selectieprocedures (aanwerving/bevordering/interne personeelsmobiliteit)**
 - uitgangspunt:
 - procedure maximaal afstemmen op de aard van de vacature, de doelstellingen van het bestuur en de realiteit van de arbeidsmarkt, rekening houdend met het legaliteitsbeginsel (BVR, RPR, grondwet, ...)
 - uitwerking:
 - aanstellende overheid stelt bij vacantverklaring de modaliteiten vast;
 - versoepeling regels bekendmaking;
 - administratieve vereenvoudiging;
 - duidelijke spelregels rond de schrapping uit de wervingsreserve.
- **opvolging en evaluatie tijdens de loopbaan: invoering 'knipperlichttraject'**
 - feedbacktraject ('groen'): minstens éénmaal per jaar feedbackgesprek;
 - functioneringstraject ('oranje'): bij aandachtspunten of indien feiten of gedrag personeelslid daar aanleiding toe geven;
 - functioneringsgesprek(ken) evaluatietraject ('rood'): bij ernstige tekortkomingen na functioneringstraject van minimaal zes maanden.

Het evaluatietraject wordt onderverdeeld in drie periodes:

- periode 1: minimum drie maanden vanaf het bijkomend functioneringsgesprek met opstart evaluatietraject tot de eerste evaluatie;
- periode 2: minimum drie maanden vanaf de eerste evaluatie tot de tweede evaluatie;
- periode 3 (facultatief): minimum drie maanden vanaf de tweede evaluatie tot de derde evaluatie.

- **administratieve anciënniteiten**
 - schaalanciënniteit niet meer alleen beperkt tot knelpuntberoep, maar als de ervaring relevant is wordt deze voor alle functies toegekend als volgt (artikel 112 § 2)
 - ervaring overheid alle jaren, ervaring privé of zelfstandige maximum 18 jaar;
 - van toepassing op indiensttredingen vanaf 1 januari 2022.
- **geldelijke anciënniteit**
 - wordt altijd in aanmerking genomen (artikel 170 en 172)
 - overheid alle jaren, privé of zelfstandige maximum 18 jaar;
 - van toepassing op indiensttredingen vanaf 1 januari 2022.
- **toelagen en vergoedingen**
 - pensioenpremie:
 - opgetrokken naar € 40,00/dienstjaar (min. € 120,00/max. € 1.000,00)
 - huwelijk/wettelijk samenwonen:
 - opgetrokken van € 100,00 naar € 245,00.
- **verloven en afwezigheden**
 - periode van dispo wegens ziekte niet meer gelijkgesteld met periode met recht op salaris;
 - als personeelslid ziek wordt tijdens vakantie wordt vakantie ook opgeschort.
- **salarisschalen voorafname IFIC opgenomen**
- **belangrijkste wettelijke wijzigingen**
 - tijdelijke werkloosheid COVID = gelijkgesteld met periode met recht op salaris;
 - onregelmatige prestaties verzorgend personeel gezinszorg (15% uursalaris);
 - adoptieverlof/pleegvoogdij/langdurige pleegzorg;
 - omstandigheidsverlof (uitbreiding geboorteverlof en rouwverlof);
 - mantelzorgverlof.

De aanpassing rechtspositieregeling is verschillende malen besproken geweest op het overleg met de werknemersorganisaties. De tekst werd definitief opgesteld op de vergadering van 7 september 2022 waarna het protocol voor het geven van advies op 4 oktober 2022 werd doorgestuurd. Het dossier werd nogmaals besproken op het overleg van 7 december 2022 waarna de organisaties hebben verklaard nog voor de gemeenteraad een protocol over te maken.

Advies

Instemmen met de aanpassing van de rechtspositieregeling.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017.

Besluit Vlaamse regering 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.

Financiële gevolgen

Dienstjaar	«Dienstjaar»
Actie	«CodeActie» «OmschrijvingActie»
Budgetartikel	«CodeBudgetArtikel» (Enveloppe/subproject & ARK/beleidsitem) «OmschrijvingBudgetArtikel»
Uitgave	€ «Uitgave»
Visum financieel directeur	Visum niet vereist Visum vereist en aangevraagd op «Datum»

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aangepaste rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur Keerbergen goed.

ONTWERP 2022/209

4. Personeel - Aanpassing arbeidsreglement lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Tegelijkertijd met de aanpassing van de RPR is er ook voor gekozen om de tekst van het arbeidsreglement aan te passen gebaseerd op volgende uitgangspunten:

Een ééngemaakte tekst voor gemeente en OCWM; waar er meer duidelijkheid is en de leesbaarheid wordt verhoogd: logische samenhang artikels/paragrafen, overbodige verwijzingen weggelaten, wetgeving niet meer letterlijk overnemen,...

Ook de verschillende bijlagen bij het arbeidsreglement werden geanalyseerd en bijgewerkt.

De aanpassing van het arbeidsreglement is verschillende malen besproken geweest op het overleg met de werknemersorganisaties. De tekst werd definitief opgesteld op de vergadering van 7 september 2022 waarna het protocol voor het geven van advies op 4 oktober 2022 werd doorgestuurd. Het dossier werd nogmaals besproken op het overleg van 7 december 2022 waarna de organisaties hebben verklaard nog voor de gemeenteraad een protocol over te maken.

De wijzigingen ten opzichte van het vorige arbeidsreglement zijn als bijlage opgenomen,, net als het huidige arbeidsreglement.

Advies

Instemmen met het gewijzigde arbeidsreglement voor het lokaal bestuur Keerbergen.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aanpassingen aan het arbeidsreglement van het lokaal bestuur Keerbergen goed.

5. Financiën - Aanpassing 3 - 2022 meerjarenplan 2020-2025 Lokaal bestuur - Vaststelling gedeelte OCMW

MOTIVERING

Feiten en context

De raad voor maatschappelijk welzijn krijgt een overzicht van Aanpassing 3 - 2022 van het meerjarenplan 2020-2025 van lokaal bestuur Keerbergen. Het aangepaste meerjarenplan is integraal gekoppeld aan deze beslissing.

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en het Provinciedecreet van 9 december 2005 bepalen dat de lokale en de provinciale besturen hun meerjarenplannen minstens één keer per jaar moeten aanpassen om de kredieten voor het volgende boekjaar vast te stellen. Dat betekent dat de besturen dit jaar hun meerjarenplan zullen aanpassen om de kredieten voor 2023 vast te stellen. Als dat nodig is, kunnen ze daarbij ook nog de kredieten voor 2022 aanpassen.

De aanpassing van het meerjarenplan bestaat verplicht uit de volgende onderdelen:

1. de eventuele wijzigingen van de strategische nota;
2. de aangepaste financiële nota, die bestaat uit:
 - a. het aangepaste financiële doelstellingenplan (schema M1);
 - b. de aangepaste staat van het financieel evenwicht (schema M2);
 - c. het aangepaste overzicht van de kredieten (schema M3);
3. de toelichting;
4. een motivering van de wijzigingen.

Bij het ontwerp van de aanpassing van het meerjarenplan hoort ook documentatie. Deze documentatie werd volledig opgenomen in het ontwerp van aanpassing 3 - 2022.

In deze aanpassing worden zowel de kredieten voor 2023 vastgesteld als de kredieten voor 2022 gewijzigd.

De gemeenten en de OCMW's hebben een geïntegreerd aangepast meerjarenplan, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moet eerst zijn eigen deel van het aangepaste meerjarenplan vaststellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van het aangepaste meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor de aanpassing definitief is vastgesteld.

Deze beslissing omhelst de vaststelling van het deel van het OCMW.

Advies

Tijdens de budgetvergadering op 7 november 2022 werd door het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, het directiecomité en de afdelingscoördinatoren gunstig advies verleend over het AGB-, het OCMW- en het gemeentelijk gedeelte van aanpassing 3 - 2022 van het meerjarenplan 2020-2025.

Positief advies van het managementteam van 9 november 2022.

Het vast bureau gaf op 1 december een gunstig advies voor het deel van het OCMW in het aangepaste meerjarenplan 3 - 2022.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur 22 december 2017

Besluit Vlaamse regering 30 maart 2018. Beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (BVR BBC).

Ministerieel besluit 26 juni 2018. Vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (MB BBC).

Omzendbrief Vlaamse regering KB/ABB 2020/3 van 18 september 2020. Omzendbrief over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.

BESLUIT

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de aanpassing 3 - 2022 van het meerjarenplan 2020-2025 vast, waarbij de kredieten voor het dienstjaar 2023 worden vastgesteld en kredieten voor dienstjaar 2022 worden gewijzigd voor het gedeelte van het OCMW.

ONTWERP 2022/209