GEMEENTERAAD – UITTREKSEL

Openbare vergadering van donderdag 29 augustus 2024

Aanwezig: Peter PLESSERS, voorzitter gemeenteraad
Bart LAEREMANS, burgemeester
Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELENS, William DE BOECK, Koen DEHAENE, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Vincent VAN ACHTER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Steffie VAN DER AUWERA, waarnemend algemeen directeur

Verontschuldigd: Trui OLBRECHTS, tweede schepen
Stef GROSJEAN, Gerlant VAN BERLAER, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

Afwezig: /

WIJZIGING ORGANOGRAM EN PERSONEELSFORMATIE - TECHNISCHE DIENSTEN - ANDERE WIJZIGINGEN - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Art. 161 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur):
"De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast.
Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden."

De beslissing wordt genomen op grond van:
Algemeen

- Decreet lokaal bestuur.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

- Rechtspositieregeling lokaal bestuur Grimbergen, vastgesteld bij besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 en later gewijzigd.

Meerjarenplan 2020-2025

- Beleidsdoelstelling 1: Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers.
  - AP-1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024
    - **ACT-3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften**

Besluiten i.v.m. organogram en personeelsformatie lokaal bestuur Grimbergen

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 - project GoGo! (geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen) - Vaststelling overzichtsstructuur geïntegreerd organogram - Vaststelling structuur afdeling Ruimte (diensten "Wegen en water", "Gebouwen" en "Groen") - Aanduiding van de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden (DOSSIERSTUK 01).
- Besluit gemeenteraad van 24 januari 2019 - Aanpassing personeelsformatie i.f.v. de implementatie van de hoofdstructuur van het geïntegreerd organogram en de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen") (DOSSIERSTUK 02).
- Besluit gemeenteraad van 25 april 2019 - Aanpassing personeelsformatie ter ondersteuning van de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen") (DOSSIERSTUK 03).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 - Vaststelling geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen (DOSSIERSTUK 04).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 - Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 05)
- Besluit gemeenteraad van 24 oktober 2019 - Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek (DOSSIERSTUK 06).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2020 - Aanpassing personeelsformatie - Versterking en integratie van de personeelsdiensten van gemeente en OCMW Grimbergen. (DOSSIERSTUK 07)
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen (DOSSIERSTUK 08).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen - Rechtzetting van de beslissingen van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijke welzijn van 24 oktober 2019 en 23 januari 2020 (DOSSIERSTUK 09).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Ondersteunende afdelingen (DOSSIERSTUK 10).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 - Aanpassing personeelsformatie administratieve functies - bodefuncties (DOSSIERSTUK 11).
- Besluit gemeenteraad van 27 augustus 2020 - Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek - Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 24 oktober 2019 (DOSSIERSTUK 12).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 februari 2021 - Personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Ondersteunende afdelingen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 13).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2021 - Personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Interne Organisatie - Aanpassing (DOSSIERSTUK 14).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 - Personeelsformatie Sociaal Huis - Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 28 mei 2020 (DOSSIERSTUK 15).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 - Personeelsformatie LDC en GAW Ter Borre - Aanpassing (DOSSIERSTUK 16).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 26 augustus 2021 - Personeelsformatie: afdeling Financiën - afdeling Interne organisatie - Afdeling Mens - afdeling Ruimte - Aanpassing (DOSSIERSTUK 17).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 november 2021 - Personeelsformatie: afdelingen Ruimte en Mens - stafdienst algemeen directeur - Aanpassing (DOSSIERSTUK 18).

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021 - Organogram en personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Aanpassing (DOSSIERSTUK 19).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2022 - Personeelsformatie - Afdeling Mens - Afdeling Interne Organisatie - Aanpassing (DOSSIERSTUK 20).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 april 2022 - Personeelsformatie - dienst Wegen en Water - dienst Gebouwen - dienst Welzijn en Preventie - afdeling Mens / Welzijn - WZC Ter Biest - dienst Burgerzaken - Aanpassing (DOSSIERSTUK 21).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 2 juni 2022 - Personeelsformatie - dienst Gebouwen - dienst Handhaving - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 22).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 29 september 2022 - Personeelsformatie - Aanpassing formatie i.f.v. bijkomende personeelsbehoeften - Aanpassing formatie WZC Ter Biest - Invoeren van statutaire betrekkingen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 23).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2022 - Personeelsformatie - stafdienst Technische diensten - dienst Gebouwen - Technische uitvoeringsdiensten - dienst Evenementen en Vrijetijdsinfrastructuur - Aanpassing (DOSSIERSTUK 24).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 2 maart 2023 - Personeelsformatie - Formatie dienst ICT ingevolge afbouw uitbesteding aan Autonoom Provinciebedrijf VERA - Formatie schoonmaak ingevolge calculatiestudies - Aanpassing (DOSSIERSTUK 25).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 30 maart 2023 - Organogram en personeelsformatie - Aanpassing (DOSSIERSTUK 26).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 juni 2023 - Personeelsformatie - LDC en GAW Ter Borre (DOSSIERSTUK 27).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 31 augustus 2023 - Organogram en personeelsformatie - Dienst Huishoudelijke Hulp - Aanpassing (DOSSIERSTUK 28).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 - Personeelsformatie - Diverse diensten - Aanpassing (DOSSIERSTUK 29).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2024 - Personeelsformatie - dienst Burgerzaken, dienst Groen en Openbare Reinheid en dienst Gebouwen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 30).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 maart 2024 - Personeelsformatie - Sociaal Huis - Aanpassing (DOSSIERSTUK 31).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2024 - Personeelsformatie - WZC Ter Biest, loonschaal directeur - dienst Aankoop en Facility - aanpassing (DOSSIERSTUK 32).

In verband met de syndicale overlegcomités
Het syndicaal statuut:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

In verband met het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 22 juni 2024 - Wijziging organogram en personeelsformatie - Technische diensten - Andere wijzigingen - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 01).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:
Protocol vakorganisaties - Wijziging organogram en personeelsformatie - Technische diensten - Andere wijzigingen (Bijlage 02):

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol voor akkoord.
- ACV Openbare Diensten: Protocol voor akkoord.

- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:
In het kader van de volgende beleidsdoelstelling en actie uit het MJP 2020-2025 worden het organogram en de personeelsformatie op regelmatige tijdstippen bijgestuurd.
Beleidsdoelstelling 1:

> *Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers:*
> AP-1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024:
> **ACT-3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften.**

Opsplitsing van de afdeling Technische diensten en reorganisatie van het domein Gebouwen / Facility
Het huidige organogram van de afdeling Technische diensten is als volgt:

Er wordt voorgesteld het organogram en de personeelsformatie van de afdeling Technische diensten als volgt te wijzigen:

De wijziging van het organogram betekent:

- De opsplitsing van de afdeling Technische Diensten in 2 afdelingen, namelijk:
  - afdeling Technische Diensten (dienst Wegen en Water, dienst Groen en Openbare Reinheid, dienst Magazijn)
  - afdeling Gebouwen / Facility (dienst Gebouwen en dienst Facility)
- De dienst Aankoop zal nog uit slechts 2 cellen bestaan:
  - Cel Aankoop
  - Cel Verzekeringen en Contractbeheer

De wijziging van de personeelsformatie betekent:

- Omzetting van de functie van diensthoofd Gebouwen (A1a-A3a) naar een functie van afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b). Aan deze nieuwe functie van afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b) is het lidmaatschap van het MAT verbonden.
- Omzetting van de functie van expert groen (A1a-A3a) naar een functie van diensthoofd facility (A1a-A3a).
- Omzetting van de functie van administratief medewerker facility (C1-C3) naar een functie van coördinator schoonmaak (C4-C5).

Budgettaire impact van deze formatiewijziging en afweging t.o.v. omzendbrief KBBJ/ABB 2023/1 i.v.m. beslissingen tijdens verkiezingsjaar: zie hieronder onder "bijkomende info".

Motivering:
Voorstel opsplitsing van de afdeling technische diensten
De functie van **afdelingshoofd Technische diensten geraakt niet ingevuld** ondanks de afsplitsing **vanaf 2022** van de afdeling Ruimte-Beleid (cf. besluit gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021).

Deze functie is sinds de integratie van gemeente en OCMW en de reorganisatie van de technische diensten nog nooit op een duurzame wijze kunnen uitgevoerd worden:
Fase 1 - afdeling Technische diensten (vóór de afsplitsing van de afdeling Ruimte-Beleid) (= **periode 2019-2021**)

- 1 interimmanager via consultancy (CC Consult / Probis)
- 2 officiële selectieprocedures
- 1 aangestelde kandidaat (tewerkstelling > 2 jaar)

Fase 2 - afdeling Technische diensten (na de afsplitsing van de afdeling Ruimte-Beleid) (= **periode vanaf 01/01/2022**)

- 1 tijdelijke aanstelling (waarneming) (heeft de functie 8 maanden uitgevoerd en niet deelgenomen aan de selectieprocedure)
- 4 officiële selectieprocedures
- 1 aangestelde kandidaten (effectieve uitvoering van de functie > 1 jaar)

Er wordt dus vastgesteld dat de functie van afdelingshoofd technische diensten - ondanks de afsplitsing van de afdeling Ruimte-Beleid in 2022 - nog steeds niet op een duurzame manier kan ingevuld worden.
Deze situatie weegt op de **continuïteit en de dagelijkse werking van de organisatie**. Er is geen algemene aansturing van deze afdeling. HR-taken van het afdelingshoofd worden waar mogelijk opgevolgd via de Personeelsdienst, sommige inhoudelijke taken van overheidsopdrachten tracht de Aankoopdienst te ondervangen, ...
Door ex-titularissen van de functie wordt aangehaald in de exit-gesprekken dat de **werklast** van de job te zwaar is, de **werkdruk** te hoog, en vooral de **jobinhoud** te ruim.

Oorzaken waardoor de functie niet ingevuld kan worden (deze worden ook aangehaald door titularissen van de functie en door geïnteresseerde kandidaten):
Op inhoudelijk vlak

- Het domein van de technische diensten voor de grootte van de gemeente Grimbergen is te breed (wegen en water, gebouwen, groen en openbare reinheid, magazijn en evenementen) voor centrale aansturing, en los van het feit dat het vier technische domeinen zijn, hebben deze diensten hun eigen problematieken.

Op vlak van personeel

- Er is veel personeel aan te sturen (cijfers zijn de personeelsleden in dienst op 03/07/2024):
  - aantal administratief / technisch personeel: 28 en
  - aantal arbeiders: 58.
- De personeelsformatie van de technische diensten is onvoldoende ingevuld. Op 03/07/2024 zijn er de volgende oningevulde vacatures (t.o.v. de vastgestelde personeelsformatie):De oningevulde vacatures worden gedeeltelijk opgevangen door uitbesteding van werken.
  - aantal administratief / technisch personeel: 6 en
  - aantal arbeiders: 21.
- Naast de oningevulde vacatures zijn er ook een aantal functies waarvan titularissen langdurig afwezig zijn. Deze dossiers worden opgevolgd i.k.v. aanwezigheidsbeleid en re-integratie.
- De combinatie van het feit dat er op deze afdeling ook een inhaalbeweging gebeurd is op vlak van personeel, en het feit dat het hier over moeilijk in te

vullen knelpuntfuncties gaat, maakt dat een groot deel van het personeel nog niet lang in dienst is, en bijgevolg nog in "onboarding fase". Dit vraagt veel van de leidinggevenden in deze afdeling op vlak van opleiding en inwerking van het personeel. 16% van de medewerkers van de Technische diensten is minder dan 1 jaar in dienst. 1/3 van de medewerkers is minder dan 2 jaar in dienst. Er wordt verwacht dat deze tendens zich in de toekomst zal doorzetten gelet op de "war for talent" en maatschappelijke evoluties.

- Bovenstaande betekent dat ook de onderbouw van deze afdeling niet heel stabiel is. Dit zal een knelpunt blijven voor deze afdeling gelet op het feit dat de technische functies knelpuntfuncties zijn en de “war for talent”. Dit benadrukt dus ook het belang van de aanwezigheid van een afdelingshoofd.
- Gezien de specificiteit van deze klantengroep is het personeelsbeleid en leiderschap een belangrijk aandachtspunt. De Personeelsdienst ondersteunt hierin i.k.v. de klantengroepwerking. Het afdelingshoofd en de andere leidinggevenden van deze afdeling hebben op dit vlak echter ook een belangrijke HR-rol op te nemen. Het feit dat de functie van afdelingshoofd niet is ingevuld zorgt op dit vlak voor een ontbrekende schakel.

Op vlak van projecten / werklast / historische achterstand

- Er is een groot aantal projecten op te volgen binnen deze afdeling, niet in het minst voor de dienst Gebouwen. Complexiteit van de projecten. Ook projectleiders (A1a-A3a) vertrekken o.v. de zwaarte en complexiteit van de functie.
- Naast het uitvoeren van projecten dient ook het dagelijks beheer / onderhoud opgevolgd te worden. Hier moet men kort op de bal kunnen spelen.
- Er is een historische achterstand weg te werken op deze diensten:
  - Zie de beslissingen i.v.m. opmaak nieuwe organisatiestructuur **(2019 en 2020)**:
    - Op advies van CC Consult / Probis bleek een prioritaire doorlichting van de technische diensten en een versnelde doorvoer van de nieuwe structuur nodig, gelet op structurele organisatorische problemen en problemen inzake de personeelsbezetting bij de technische diensten van de gemeente (diensten Openbare Werken en Werken in Eigen Beheer), en om een aantal knelpunten in de dienstverlening aan te pakken, vooral wat het gebouwenbeheer betreft.
  - Achterstand op vlak van gebouwenbeheer en -onderhoud (cf. acties n.a.v. keuringen en rondgangen en verslagen van de dienst Gebouwen en de dienst Welzijn en Preventie - verslagen van de dienst W&P sinds **2022**).
  - Zie resultaten patrimoniumstudie (gemeenteraad **27 juni 2024**)
  - …

Op vlak van budgetverantwoordelijkheid

2025	**Investeringen**	**Exploitatie**
Groen	352.000	3.227.446
W&W	5.806.066	734.370
Magazijn	249.000	169.750
Gebouwen	8.910.565	741.117

Op vlak van expertise / competenties

- Naast technische en leidinggevende expertise dient het afdelingshoofd ook over goede juridische en administratieve capaciteiten te beschikken: overheidsopdrachten, besluitvorming, …

Dit alles maakt voor kandidaten dat de salarisschaal A5a-A5b die aangeboden wordt voor de functie van afdelingshoofd technische diensten niet in verhouding staat tot de zwaarte van de functie. Deze salarisschaal blijkt een groot verschil te geven met het salaris en de voordelen die aangeboden worden in de private sector (o.a. bedrijfswagen, extra verzekeringen, ...).
Bij opsplitsing van de functie wordt de werklast haalbaarder en zal de salarisschaal meer in verhouding staan tot de verantwoordelijkheden en verwachtingen.

De afwezigheid van een afdelingshoofd voor de afdeling Technische Diensten houdt ook **risico's op vlak van organisatiebeheersing** in (cf. leidraad Audit Vlaanderen), namelijk verantwoordelijkheden die opgenomen zijn in de functiebeschrijving van afdelingshoofd worden mogelijks onvoldoende ondervangen, ook al worden er taken overgenomen door andere medewerkers binnen het bestuur:

- Risico's op vlak van organisatiebeheersing:
  - Risico dat management- en ondersteunende- en processen bij de TD ontbreken of onvoldoende / laattijdig worden bijgestuurd.
- Risico's op vlak van doelstellingen- en procesmanagement:
  - Risico op vlak van het beleidsplanningsproces voor de TD
  - Risico dat de organisatie de doelstellingen voor de TD onvoldoende kan realiseren.
  - Risico dat sleutelprocessen van de afdeling onvoldoende beheerst worden.
- Risico's op vlak van belanghebbendenmanagement:
  - Het afdelingshoofd is de sleutelfiguur tussen politiek en administratie, en de vertegenwoordiger in het MAT. Dit is een belangrijke rol in de organisatie die niet wordt ondervangen.
- Risico op vlak van monitoring:
  - Risico dat meet- en rapportagesystemen onvoldoende zijn aangepast op de realisatie van de doelstellingen en onvoldoende worden bijgestuurd.
- Risico op vlak van financieel management:
  - Financiële planning van de TD op lange en korte termijn.
  - Bijsturing van de financiële planning.
- Risico's op vlak van organisatiestructuur:
  - Risico dat er onvoldoende coördinatiekanalen zijn ingebouwd zodat beslissingen onvoldoende op elkaar zijn afgestemd.
  - Risico dat projecten niet volgens haalbare methodologie worden uitgewerkt.
- Risico's op vlak van facilitaire middelen, opdrachten en contracten:
  - Risico dat de facilitaire processen onvoldoende zijn uitgewerkt en dat er onvoldoende wordt geëvalueerd hoe er met de facilitaire middelen wordt omgegaan en dat er onvoldoende wordt bijgestuurd waar nodig.

Er ontstaan op vlak van organisatiebeheersing ook risico's doordat er geen vertegenwoordiging is van de technische diensten in het MAT, in de stuurgroep overheidsopdrachten, stuurgroep personeel, …

Behaald voordeel bij opsplitsing van de afdeling technische diensten

- Doordat de afdeling wordt opgesplitst kunnen we medewerkers (afdelingshoofden) aantrekken omdat de gevraagde technische expertise minder ruim is (kennis over openbaar domein en magazijn versus kennis over gebouwenbeheer).
- Het aantal selectieprocedures verlagen (een selectieprocedure kost geld omdat we dit moeten publiceren op verschillende kanalen en we doen beroep op een selectiebureau voor psychotechnische proeven).
- Als een functie ingevuld is dienen we geen beroep meer te doen op consultancy (deze kost ligt veel hoger dan het zelf in dienst nemen van een personeelslid).
- Betere top down flow in de organisatie (gerichtere opvolging van diensten en diensthoofden door het afdelingshoofd).

Voorstel koppeling dienst Gebouwen / dienst Facility

- **Facility management** is het uitvoeren en organiseren van logistieke taken in een organisatie, zoals opslag en distributie van goederen, bevoorrading, schoonmaken en onderhoud, en het verzorgen van maaltijden. De hoofdtaken van facility zijn:
  - schoonmaken
  - huisvesting en onderhoud (gebouwenbeheer)
  - veiligheid van de gebouwen (codex welzijn op het werk)
  - beveiliging en bewaking
  - catering
  - …

- **Situatie dienst Gebouwen**
    - In praktijk is er minder connectie met de andere technische diensten (Wegen en Water, Groen en Openbare reinheid), en meer met Facility.
    - Grimbergen beschikt over een relatief groot patrimonium, waarvan 74% in slechte tot onvoldoende staat is (cf. patrimoniumstudie).
    - Er is een grote achterstand weg te werken bij dienst Gebouwen op vlak van gebouwenbeheer. Naast het reguliere onderhoud dat dient opgevolgd te worden, zal het wegwerken van deze achterstand / inhaalbeweging een specifiek aandachtspunt zijn voor de volgende jaren, waar de nodige personele middelen en budgetten voor zullen moeten vrijgemaakt worden.
    - Facilitaire processen mbt gebouwen zijn nu verdeeld over verschillende diensten in de organisatie. Het zou efficiënter zijn deze te centraliseren.
    - Geen gebouwverantwoordelijken ter plaatse (d.i. een probleem voor dienst Gebouwen en dienst W&P)
    - Actie is noodzakelijk om risico's veiligheid (zowel i.k.v. noodplanning als op vlak van welzijn op het werk) te beheersen. Zie overzichten van acties N.a.v. keuringen en rondgangen die opgemaakt worden sinds 2022.

- **Loskoppelen cel Facility van dienst Aankoop**
    - In de cel Facility van de dienst A&F zijn **> 30 medewerkers schoonmaak** aan te sturen. Hiernaast volgt de cel Facility ook de volgende facilitaire processen op: **poets – catering – aankoop van werkplekgerelateerde materialen**. De werklast binnen de cel Facility is hoog (cf. overleg facility).

    - Uit de 2 laatste functioneringsgesprekken met het diensthoofd A&F (**2022 en 2023**) blijkt dat **verdere regorganisatie van de cel Facility nodig is**.
        - De werklast is hoog.
        - Volgende acties werden reeds ondernomen: Schoonmaakcalculatie werd uitgevoerd, processen werden uitgeschreven, SLA scholen in orde, digitalisering opgestart, ergonomisch werken en aankoop machines werden uitgewerkt, teamcoördinatoren werden ingeschreven in formatie (1 van de 3 vte werd ondertussen aangeworven, een tweede personeelslid start in najaar 2024), er werd gewerkt aan personeelsdossiers, samenwerking en cultuur, …
        - De cel Facility moet echter nog verder gestructureerd worden
        - Er dient een beter evenwicht bereikt te worden tussen de beleidsmatige en operationele taken op vlak van facility

    - Er is **onvoldoende onderbouw voor de aansturing van de poetsploeg** (cf. verslagen van overleg Facility)Poetsdienst en aankoopprocessen hebben een ander ritme (korte termijn vs. lange termijn). Dit werkt moeilijk in 1 dienst.
        - Deskundige facility doet in praktijk vooral aansturing poetsploeg (en slechts beperkt aantal facilitaire processen en facilitaire aankoopdossiers)
        - In dit kader werd al een eerste stap gezet, namelijk het voorzien van meewerkend teamcoördinatoren (D4-D5) voor de poets (besluit gemeenteraad **maart 2023**). Ook op dit vlak wordt vastgesteld dat de aansturing van de poetsploeg nog onvoldoende is. **Het is noodzakelijk om de poetsploeg aan te sturen zoals de technische ploegen** (met meewerkend teamcoördinatoren en een algemene coördinator). De andere facilitaire taken dienen dan ondergebracht te worden in een aparte cel. Het gaat hier ook over een ander soort dossiers (facilitaire aankoopdossiers en onderhoud gebouwen en werkplekken). Dit tweede aspect strookt ook met de functiebeschrijving van de huidige deskundige facility. De (vacante) functie van administratief medewerker facility kan

omgezet worden in een functie van coördinator schoonmaak zodat de verschillende facilitaire taken voldoende ruimte kunnen krijgen.

- Teveel ad hoc problemen komen rechtstreeks bij het diensthoofd A&F - Werklast diensthoofd A&F is te hoog (cf. diverse functioneringsgesprekken **sinds 2021**).
- Facilitaire taken zijn nu onderverdeeld tussen cel Facility en dienst Gebouwen, maar ondanks overleg vallen een heel aantal zaken tussen de mazen van het net:
    - Er zijn **facilitaire processen / taken die geen "eigenaar" hebben** in de organisatie waardoor de aankopers het inhoudelijke aspect hiervan moeten opvolgen (bv. AED-toestellen, betaalterminals, multifunctionals en printers, kopieerpapier, onthardingszout, drinkwaterfonteinen, onderhoud tapinstallaties, sanitizers, koffieautomaten, …)
    - **Onvoldoende afstemming** op vlak van facilitymanagement – geen geïntegreerd beleid waardoor risico op efficiëntieverlies.
    - Bij **nieuwbouw / verbouwing** te weinig aandacht voor de facilitaire processen (recurrente kosten die kunnen oplopen of inefficiënte processen op vlak van onderhoud).
- De **overlap gebouwen / facility werd reeds benoemd in het verleden**, maar overleg en afstemming boden tot heden onvoldoende oplossing:
    - Zie calculatiestudie studie schoonmaak van Mondea (**december 2021**) (bv. impact op budgettering en kosten: inrichting van gebouwen, keuze van materialen, …)
    - Zie visietekst facility (CBS-besluit **19 juni 2023**) waaruit de interne verdeling van de facilitaire dossiers blijkt. Hierbij werd eveneens verwezen naar het belang van een geïntegreerde strategie en een duidelijke rolverdeling. Hierin kunnen binnen het huidige kader momenteel onvoldoende stappen vooruit gezet worden.
    - Zie overleg en actieplan cel Facility.

Bestendigen van een functie van projectleider wegen en water
Het is noodzakelijk de uitdovende statutaire functie van expert wegen en water (A1a-A3a) om te zetten naar een voltijdse functie van projectleider wegen en water (A1a-A3a) in de contractuele personeelsformatie.

Andere formatiewijzigingen
In afwachting van de herziening van het loonbeleid (volgende legislatuur) dient voor de volgende functies de salarisschalen geregulariseerd te worden (cf. adviezen MAT van 19 september en 17 oktober 2023).

- deskundige financiën (B1-B3) wordt omgezet in stafmedewerker financiën (A1a-A2a) en
- deskundige patrimoniumbeheer (B1-B3) wordt omgezet in expert patrimoniumbeheer (A1a-A2a).

Hiermee worden de salarisschalen rechtgezet t.o.v. gevraagde competenties en diploma.

Raadslid Chris SELLESLAGH krijgt het woord en stelt dat de vraagstelling misschien terecht zal zijn. Hij vindt het toch een beetje voorbarig om die diensten aan te passen aangezien we in een verkiezingsjaar zitten en zegt dat de fractie Open VLD zich zal onthouden.

Schepen Karlijne VAN BREE krijgt het woord en antwoordt dat zij vooral geleerd heeft dat het personeelsgegeven een levende zaak is en dat men elke week wel nieuwe signalen hoort en er geprobeerd wordt om deze op de voet te volgen. Het is zo dat, net zoals men dit in andere dossiers en voor andere diensten doet, als men een dienst in orde kan zetten o.b.v. een werklastmeting enz. dat men kan zeggen dat het organogram op punt zal worden gesteld. Of dat nu een week voor de verkiezingen of vijf jaar voor de verkiezingen. Dit mag geen reden zijn om daar nu bijvoorbeeld drie maanden of vier maanden mee te wachten, want dat is voor de dienst niet goed. Dan

kunnen er ook vaak dossiers blijven liggen. Dus ze denkt dat het bestuur hier gewoon doet wat in lijn ligt. Het moment op zich is helemaal niet relevant.

Raadslid SELLESLAGH krijgt nogmaals het woord en zegt dat hij de notulen van de colleges van burgemeester en schepenen leest en ziet dat daar ongerustheid is in de werking van de diensten en kan dit begrijpen. Hij herhaalt dat de fractie Open VLD het te voorbarig vindt om nu al zo'n beslissing te nemen.

Schepen VAN BREE krijgt nogmaals het woord en vraagt welke diensten raadslid SELLESLAGH bedoelt.

Raadslid SELLESLAGH krijgt een derde maal het woord en antwoordt dat de dienst Gebouwen opgesplitst moet worden. Hij benadrukt dat hij het probleem kent en dit kan begrijpen, maar om nu ineens beslissingen te nemen hij het beter vindt om dit in twee verschillende zaken te splitsen.

Schepen VAN BREE repliceert nogmaals en kan begrijpen dat elke verandering voor een individu niet fijn is. Er werd gekeken naar hoe men alles wat gelinkt is aan gebouwen kan bijeenbrengen. Men zou dus ook de vakmannen van gebouwen gewoon onder de dienst Gebouwen willen brengen, wat eigenlijk logisch is. Het is belangrijk om daar geleidelijk aan mee te werk te gaan. We hebben hier een gedeeltelijk nieuw organogram. Het is zeker niet de bedoeling dat dat morgen allemaal wordt ingevuld en allemaal op orde is, alle dossiers zijn overgeheveld en iedereen goed weet hoe het draait. Dit gebeurt geleidelijk aan. Deze wijziging is een start om te zeggen, zo zien wij de afdeling Gebouwen of de dienst Gebouwen. En dit is een goede manier om de organisatie rond gebouwen verder te kunnen uitbreiden. Maar het is inderdaad een verandering voor sommigen. Dit is ten goede, anders zou ik er niet achter gestaan hebben, natuurlijk.

Raadslid SELLESLAGH krijgt een vierde maal het woord en zegt dat het ook gaat over de synchronisatie tussen de diensten. Verder zegt hij dat hij niet zegt dat het voorbarig is hetgeen dat men nu gaat doen, maar hij vindt dat iets mankeert.

Schepen Kirsten HOEFS krijgt het woord en begrijpt de bezorgdheid van raadslid SELLESLAGH over het feit dat de timing dicht in de buurt ligt van de verkiezingen. Zij wil hier toch nota van nemen en gaat ervan uit raadslid SELLESLAGH even consequent is in zijn uitspraken de volgende weken n.a.v. de verkiezingen. Zij denkt dat hier de afgelopen maanden genoeg dossiers op de agenda werden gebracht om duidelijk te maken dat vijf voor twaalf al heel lang gepasseerd is en dat het al meer dan drie uur in de namiddag is ondertussen.

Raadslid BOELENS krijgt het woord en benadrukt dat hij de bezorgdheid van de fractie Open VLD begrijpt, maar heeft dit dossier ook grondig nagekeken. De fractie GROEN vindt het een logische beslissing en een belangrijke beslissing om de continuïteit van de werking te verzekeren. En in die zin denkt hij inderdaad dat men die flexibiliteit moet opbrengen. Tot slot zegt raadslid BOELENS dat de fractie GROEN alleszins akkoord zal gaan met dit voorstel.

Raadslid SELLESLAGH krijgt een vijfde maal het woord en vraagt de stemming over dit punt.

Bijkomende informatie:
Financiële impact:
De financiële impact is de volgende:

	Bruto jaarkost werkgever (gemiddeld - 12 jaar anciënniteit) (*Bijkomend bedrag t.o.v. budget voorzien via MJPa5)*
Omzetting diensthoofd gebouwen (A1a-A3a) naar afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b)	€ 24.221,71
Omzetting expert groen (A1a-A3a) naar diensthoofd facility (A1a-A3a)	€ 89.899,22

Omzetting administratief medewerker (C1-C3) naar coördinator (C4-C5)	€ 17.542,90
Omzetting van de uitdovende functie van expert wegen en water (A1a-A3a) naar projectleider wegen en water (A1a-A3a)	€ 89.899,22
Omzetting van 2 functies B1-B3 naar A1a-A2a	€ 47.010,16

Hiertegenover staat dat de loonkosten verschillende functies in deze diensten al geruime tijd niet meer zijn moeten uitbetaald worden:

- de loonkosten voor de functie van afdelingshoofd technische diensten zijn weggevallen sinds oktober 2023.
- de loonkosten voor de functie van expert groen zijn weggevallen sinds september 2022.
- de loonkosten voor administratief medewerker facility zijn weggevallen sinds mei 2024.

Hierbij komen ook alle vacatures in de personeelsformatie voor de technische diensten (invullingspercentage 83% in juni 2024).

Het gaat financieel om een **meerkost t.o.v. MJPa5 van € 268.573,21** (gemiddelde jaarkost werkgever). Dit is een verhoging van **1% van het totale personeelsbudget van de gemeente, en 0,7% van het totale personeelsbudget van het bestuur.**

Er wordt op dit vlak een **evenwicht** gezocht tussen enerzijds het feit dat in verkiezingsjaar geen **beslissingen "in extremis"** mogen genomen worden (zie hieronder), en anderzijds de **noodzakelijke continuïteit van de dienstverlening en de goede werking van de organisatie.**

Omzendbrief KBBJ/ABB 2023/1 van 9 juni 2023 - Omzendbrief betreffende beslissingen tijdens het jaar van de gemeenteraads-, stadsdistrictsraads-, provincieraadsverkiezingen en de verkiezingen van de raad voor maatschappelijk welzijn tot aan de installatie van de nieuwe raden en het gebruik van informatiemiddelen tijdens de hele bestuursperiode
Beslissingen in extremis
Lokale en provinciale overheden moeten in het jaar voor de verkiezingen voorzichtig handelen, vooral bij beslissingen rond toekomstige beleidsontwikkelingen en beslissingen waar financiële gevolgen aan gekoppeld zijn. Beslissingen die het beleid van de nieuwe raden, de financiële situatie of de toekomstige ontwikkeling van de financiën nodeloos verstoren, vallen onder de noemer 'beslissingen in extremis'.
Een bestuur moet geval per geval nagaan of een voorgenomen beslissing het toekomstig beleid en de (toekomstige) financiële situatie onnodig dreigt te verstoren.
De volgende elementen kunnen daarbij een rol spelen:

- *staat de actie of beslissing al in het meerjarenplan?*
- *Is het een lopend dossier waarin het bestuur al bepaalde (principe)beslissingen nam?*
- *Vereist de beslissing een dermate groot budget dat een zware, onvoorziene impact heeft op de gemeentelijke financiën?*

Omwille van volgende redenen wordt deze beslissing niet als een "beslissing in extremis" beschouwd:

- Deze beslissing omvat een verhoging van 1% van het personeelsbudget (t.o.v. MJPa5). Hiertegenover staat dat verschillende functies uit de personeelsformatie niet zijn ingevuld (cf. in juni 2024 slechts 83% van de personeelsformatie van de technische diensten ingevuld).

- De problematiek i.v.m. de technische diensten en de dienst Gebouwen in het bijzonder, en de cel Facility, werd sinds de start van de integratie gemeente / OCMW in **2019** reeds via diverse nota's en actieplannen voorgelegd, en er werden reeds diverse besluiten genomen en acties ondernomen (zie "motivering"). Deze acties hebben tot heden echter onvoldoende resultaat bereikt. Een verdere logische stap dringt zich op indien we de dienstverlening willen garanderen en de goede werking van de organisatie niet in het gedrang

brengen.

- Belangrijke risico's op vlak van organisatiebeheersing en op vlak van veiligheid (cf. gebouwenonderhoud / veiligheid en preventie / noodplanning) moeten verplicht ondervangen worden. Cf. Richtlijnen Audit Vlaanderen, Codex welzijn op het werk, Regelgeving veiligheid gebouwen (keuringen, ...), KB Noodplanning, ... (**vanaf 2022** systematisch voorgelegd).

- Risico's op vlak van psychosociaal welzijn (zie laatste personeelsbevraging i.k.v. interne omgevingsanalyse - **november 2023**). Voor de Technische diensten wordt o.a. aangegeven:
    - 37% van de medewerkers geeft aan dat er onvoldoende personeel is om de verwachte dienstverlening te garanderen.
    - 33% geeft aan dat er onvoldoende personeel is om de taken van de dienst uit te voeren.
    - 38% geeft aan dat de organisatie er onvoldoende in slaagt de juiste profielen aan te trekken.
    - 19% geeft aan teveel psychische belasting van het werk te ervaren

- Er worden **op korte termijn een aantal functies geschrapt of niet ingevuld waardoor het budget op korte termijn niet nodeloos verzwaard wordt**:
    - afdelingshoofd technische diensten (A5a-A5b) wordt voorlopig niet ingevuld
      > te revalueren in nieuwe legislatuur hoe we dit aanpakken.
    - diensthoofd gebouwen (A1a-A3a)
      > Te evalueren na implementatie van deze formatiewijziging of deze functie nodig is of niet. Afdelingshoofd zal nu voorlopig rechtstreeks de medewerkers van de dienst Gebouwen aansturen.
    - administratief medewerker - cel Facility
      > Te evalueren na implementatie van deze formatiewijziging of deze functie nodig is of niet.

Stemming:
Met 25 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, Eddie BOELENS, Koen DEHAENE, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Vincent VAN ACHTER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN), 4 onthoudingen (William DE BOECK, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Chris SELLESLAGH)

BESLUIT:

Artikel 1.
Akkoord te gaan met de volgende wijziging van het organogram:
- De opsplitsing van de afdeling Technische Diensten in 2 aparte afdelingen, namelijk:
    - afdeling Technische Diensten (dienst Wegen en Water, dienst Groen en Openbare Reinheid, dienst Magazijn) en
    - afdeling Gebouwen / Facility (dienst Gebouwen en dienst Facility).
- De dienst Aankoop zal hierdoor nog uit slechts 2 cellen bestaan:
    - Cel Aankoop en
    - Cel Verzekeringen en Contractbeheer.

Art. 2.
Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:
- **Schrappen** van de volgende functies uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
    - 1 vte expert groen (A1a-A3a)
    - 1 vte administratief medewerker facility (C1-C3)

- **Verplaatsen** van de volgende functie naar de uitdovende contractuele personeelsformatie van de gemeente:
  - 1 vte diensthoofd Gebouwen (A1a-A3a)
- **Uitbreiden van de statutaire personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functie:
  - 1 vte afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b)
    Aan deze functie van afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b) is het lidmaatschap van het MAT verbonden.
- **Uitbreiden van de contractuele personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functies:
  - 1 vte diensthoofd facility (A1a-A3a);
  - 1 vte coördinator schoonmaak (C4-C5).

Art. 3.
Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:
- **Uitbreiding van de contractuele personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functie:
  - 1 vte projectleider wegen en water (A1a-A3a)

De uitdovende statutaire functie van expert wegen en water (A1a-A3a) zal uitdoven bij uitdiensttreding van de titularis.

Art. 4.
Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:
- **Verplaatsen** van de volgende functies naar de uitdovende contractuele personeelsformatie van de gemeente:
  - 1 vte deskundige financiën (B1-B3) en
  - 1 vte deskundige patrimoniumbeheer (B1-B3).
- **Uitbreiden van de contractuele personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functies:
  - 1 vte stafmedewerker financiën (A1a-A2a) en
  - 1 vte expert patrimoniumbeheer (A1a-A2a).

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL	**Peter PLESSERS**
algemeen directeur	voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 27 september 2024

Muriel VAN SCHEL	**Peter PLESSERS**
algemeen directeur	voorzitter gemeenteraad