

Openbare vergadering van donderdag 25 februari 2021

Aanwezig: Chantal LAUWERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Chris SELLESLAGH, burgemeester
William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Philip ROOSEN,
Karlijne VAN BREE, Yves VERBERCK, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Jelle DE WILDE, Jean DEWIT,
Isabel GAISBAUER, Gilbert GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte
JANSSENS, Katrien LE ROY, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen
ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Sofie ROELANDT, Vincent
VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi
VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, Patrick
VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Steffie VAN DER AUWERA, waarnemend algemeen directeur

Verontschuldigd: Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

Afwezig: /

**PERSONEELSMFORMATIE: AFDELING RUIMTE – AFDELING MENS – ONDERSTEUNENDE
AFDELINGEN – AANPASSING**

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 Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.
- Besluit Vlaamse Regering van 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.

In verband met de vaststelling van het geïntegreerde organogram en de personeelsformatie

- Besluiten gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 betreffende 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.
- Besluit gemeenteraad van 24 januari 2019 houdende 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").

- Besluit gemeenteraad van 25 april 2019 houdende Aanpassing personeelsformatie ter ondersteuning van de structuur van de afdeling Ruimte (diensten "Wegen en Water", "Gebouwen" en "Groen").
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 houdende Vaststelling geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2019 houdende Aanpassing personeelsformatie met het oog op de implementatie van de geïntegreerde dienstenstructuur voor gemeente en OCMW Grimbergen.
- Besluit gemeenteraad van 24 oktober 2019 houdende Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2020 houdende Aanpassing personeelsformatie – Versterking en integratie van de personeelsdiensten van gemeente en OCMW Grimbergen.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 houdende Aanpassing geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Grimbergen.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 houdende 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.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 houdende Aanpassing personeelsformatie: afdeling Ruimte – afdeling Mens – Ondersteunende afdelingen.
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 mei 2020 houdende Aanpassing personeelsformatie administratieve functies – bodefuncties.
- Besluit gemeenteraad van 27 augustus 2020 houdende Formatiewijziging voor de administratieve ondersteuning van de bibliotheek – Rechtzetting van de beslissing van de gemeenteraad van 24 oktober 2019.

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.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Inhoudelijk advies

- Adviesnota probis consult betreffende "Aanpassing organogram – Stafmedewerker WZC Ter Biest" (zie bijlage).

Protocol BOC/HOC

- ACOD–LRB Vlaams–Brabant: niet akkoord met volgende bemerking "ACOD–LRB tekent voor niet akkoord omwille van de verdere afbouw van de statutaire formatie. Uiteraard vinden wij het positief dat er bijkomende aanwervingen zijn, ook al zijn ze in contractueel verband. Ook willen we de opwaardering vragen van de personeelsleden in de E–schaal naar de D–schaal.
- ACV Openbare Diensten: akkoord met volgende bemerking: "ACV pleit om niet enkel voor de afdelingshoofden een hogere inschaling te voorzien maar ook voor de laagste niveaus. We vragen om een upgrade voor het schoonmaakpersoneel op niveau E ook te bekijken."
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: niet aanwezig

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Huidige situatie

Zie organogram als bijlage (versie 28/05/2020).

In het kader van de uitvoering van het meerjarenplan 2020–2025, o.a. volgende beleidsdoelstellingen:

- 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
 - AP-7: We stemmen het aanbod en de kwaliteit van de bestaande dienstverlening financieel af, passen het indien nodig aan en monitoren het
 - We sporen actief subsidiemogelijkheden op bij hogere overheden met het oog op financiële optimalisaties
 - beleidsdoelstelling 2: Wij richten het grondgebied van Grimbergen in zodat het aangenaam en veilig is om te wonen, te werken, te verplaatsen en te ontspannen
 - AP-10: We beheren het gemeentelijk patrimonium op een verantwoordelijke en professionele manier en breiden het uit in functie van de noden
 - beleidsdoelstelling 3: Wij bieden een brede waaier van diensten aan zodat alle Grimbergenaren kunnen participeren aan het gemeenschapsleven binnen de gemeente
 - AP-19: We geven de nieuwe dienst vrij tijd vorm om het gevarieerd aanbod van vrijetijdsactiviteiten efficiënt te kunnen organiseren
 - We richten een evenementencel op tegen 31/12/2022
 - We richten eveneens een digitaal evenementenloket op tegen 31/12/2022
 - We organiseren een selectie van evenementen en feesten op het grondgebied met het oog op onderlinge cohesie en gemeenschapsvorming
 - We bieden professionele ondersteuning aan de verschillende verenigingen in Grimbergen
 - beleidsdoelstelling 5: Wij verbeteren het welzijn van alle Grimbergenaren door een warme en zorgzame dienstverlening met gelijke kansen en toegang voor iedereen
 - AP-35: Het woonzorgcentrum ter Biest biedt aan Grimbergse 65-plussers een kwalitatieve en betaalbare woonomgeving aan inclusief kortverblijf
- worden een aantal wijzigingen aan de personeelsformatie van de diverse afdelingen voorgesteld.

Wijzigingen

Kabinet burgemeester

Voor het kabinet van de burgemeester zijn er twee functies voorzien:

Functie	Salarisschalen	vt
Beleidsmedewerker	B1–B3	1,00
Administratief medewerker	C1–C3	1,00

Met het oog op eenvormigheid wordt voorgesteld om de functietitel van "beleidsmedewerker" te wijzigen naar "deskundige kabinet".

Afdeling Beleidsondersteuning – dienst Organisatieontwikkeling

Onder de dienst Beleidsondersteuning ressorteren drie diensten: de dienst Communicatie, ICT en Organisatieontwikkeling. Voor de dienst Organisatieontwikkeling werd in de zitting van 24 oktober 2019 een voltijdse functie voorzien van strategisch adviseur met rang Av en salarisschalen A1a–A2a–A3a. De functietitel van strategisch adviseur werd op 28 mei 2020 met het oog op eenvormigheid gewijzigd naar expert beleidsondersteuning. Gezien het echter geen functie betreft in staf van het afdelingshoofd, maar een functie die is toegewezen aan de dienst organisatieontwikkeling, wordt voorgesteld om de functietitel te wijzigen van "expert beleidsondersteuning" naar "expert organisatieontwikkeling".

Afdeling Interne Organisatie

Op 24 januari 2019 keurden de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn de overzichtsstructuur van het geïntegreerd organogram voor gemeente en OCMW goed, waarbij de basisstructuur als volgt werd vastgesteld:

- afdeling Ruimte
- afdeling Mens
- afdeling Interne Organisatie
- afdeling Beleidsondersteuning
- strategische cel
- afdeling Financiën

In diezelfde zitting werden ook de functies aangeduid om deel uit te maken van het geïntegreerde managementteam. Het managementteam is samengesteld uit de decretale graden, de burgemeester of de door hem aangewezen schepen (raadgevende stem) en de afdelingshoofden ruimte, mens, interne organisatie en beleidsondersteuning.

De functies van afdelingshoofd werden als volgt opgenomen in de contractuele personeelsformatie:

Functie	Rang	Salarisschalen	vte
Afdelingshoofd mens	Ay	A5a-A5b	1,00
Afdelingshoofd ruimte	Ay	A5a-A5b	1,00
Afdelingshoofd beleidsondersteuning	Ax	A4a-A4b	1,00
Afdelingshoofd interne organisatie	Ax	A4a-A4b	1,00

Het huidige afdelingshoofd interne organisatie en het diensthoofd politiek-administratieve ondersteuning werden op 27 juni 2018 door de gemeenteraad erkend als waarnemers die de algemeen directeur bij afwezigheid of verhindering kunnen vervangen. In de praktijk staat het diensthoofd politiek-administratieve ondersteuning voornamelijk in voor de vervanging van de algemeen directeur op politiek-administratief vlak, daar waar het afdelingshoofd interne organisatie de algemeen directeur in totaliteit vervangt. Reden hiervoor is dat het afdelingshoofd interne organisatie lid is van het managementteam.

Gelet op het bovenstaande wordt voorgesteld om de rang en salarisschalen verbonden aan de functie van afdelingshoofd interne organisatie te wijzigen van rang Ax en salarisschalen A4a-A4b naar rang Ay en salarisschalen A5a-A5b.

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	Afdelingshoofd interne organisatie	A4a-A4b	€ 90 787,74	1	€ 90 787,74	
Voorstel nieuwe formatie	Afdelingshoofd interne organisatie	A5a-A5b	€ 102 286,27	1	€ 102 286,27	€ 11 498,53

Afdeling Interne Organisatie – dienst Personeel

In de zitting van 24 oktober 2019 besliste de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn om de functie van jurist personeelsdienst met rang Av en salarisschalen A1a-A2a-A3a te verplaatsen naar de uitdovende contractuele personeelsformatie van het OCMW en om een voltijdse functie van expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie met rang Av en salarisschalen A1a-A2a-A3a toe te voegen aan de contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur. Op 28 mei 2020 werd de functie van expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie (A1a-A3a) geschrapt uit de formatie van het gemeentebestuur en toegevoegd aan de formatie van het OCMW.

De functie van expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie (A1a-A3a) werd als volgt ondergebracht in het geïntegreerd organogram voor gemeente en OCMW:



Het inschrijven van deze functie was logisch op het moment van de integratie van gemeente en OCMW aangezien de personeelsdienst van het OCMW werd aangestuurd door een personeelslid met een juridische achtergrond.

Het doel van de functie van expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie (A1a-A3a) was:

- in eerste instantie:
 - meewerken aan de integratie van beide personeelsdiensten en ondersteunen bij de integratie van de personeelsdossiers van het OCMW-personeel
 - ondersteunen van de personeelsdienst op sociaal-juridisch vlak
- in een tweede fase (na de integratie van de personeelsdiensten):
 - juridische ondersteuning van de afdeling
 - ondersteunen bij projecten

De titularis die de functie van jurist personeelsdienst (A1a-A3a) invulde, is actueel niet meer aan het werk en ondertussen ook ontslag ingediend. Intussen wordt de personeelsdienst, bestaande uit de cellen personeelsbeheer, werving en selectie en loopbaan, rechtstreeks aangestuurd en opgevolgd door het diensthoofd personeel (A1a-A3a). Het opvolgen van de cel personeelsbeheer impliceert voor een groot stuk ondersteunen bij sociaal-juridische vraagstukken die eerder operationeel maar vaak zeer dringend zijn. Dit zorgt voor een "bottleneck" voor het diensthoofd personeel. Daarnaast is de cel personeelsbeheer in volle reorganisatie (uitwerken systeem klantengroepen, integratie en afstemmen van processen, gelijke toepassing procedures bij gemeente en OCMW, implementatie nieuwe HR-software, ...).

In de beslissing van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 23 januari 2020 waarmee de personeelsformatie werd gewijzigd ter versterking en integratie van de personeelsdiensten van gemeente en OCMW werd opgenomen dat het, gelet op de grote "span of control" voor het diensthoofd personeel op termijn te evalueren was of er nood zou zijn aan extra ondersteuning voor de opvolging en aansturing van de cel personeelsbeheer. Uit de praktijk blijkt nu dat er nood is aan een personeelslid met sociaal-juridische expertise die kan fungeren als eerste aanspreekpunt voor de medewerkers van de cel en die een trekkersrol kan opnemen in het lopende veranderingstraject.

Rekening houdend met het bovenstaande werd op 28 september 2020 aan het vast bureau voorgesteld om de functie van expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie (A1a-A3a) om te zetten in een functie van expert personeelsbeheer (A1a-A3a). Het vast bureau verklaarde zich principieel akkoord met deze omzetting van functie.

De projectwerking zal in dit voorstel tot formatiewijziging opgenomen worden binnen de diensten zelf.

De omzetting van deze functie heeft geen financiële implicaties.

Afdeling Interne Organisatie – dienst Welzijn en Preventie / Afdeling Ruimte – dienst Gebouwen

In de personeelsformatie voor de dienst Welzijn en Preventie is er actueel slechts één functie voorzien, met name de functie van diensthoofd welzijn en preventie (A1a-A3a). Het

diensthooft welzijn en preventie (A1a–A3a) staat in voor het opzetten, evalueren en bijsturen van een organisatiebreed welzijns- en preventiebeleid en voor de coördinatie van de preventie en bescherming op het werk i.s.m. de externe preventiedienst.

De werking, interne rolverdeling en overlegstructuur op vlak van welzijn en preventie is in volle ontwikkeling. Sinds 2019 is er gestart met een nieuwe geïntegreerde aanpak o.w.v.:

- de omvang, complexiteit en het belang van dit beleidsdomein;
- het gebrek aan transversale samenwerking binnen dit domein (over de diensten heen) en de betrokkenheid van de hiërarchische lijn;
- de integratie van gemeente en OCMW.

Met de indiensttreding van het diensthooft welzijn en preventie (A1a–A3a) is er personeelscapaciteit voor de beleidsmatige opvolging van het domein welzijn en preventie en de coördinatie van projecten. Voor de operationele opvolging wordt er samengewerkt met GIDPBW Haviland en is er ondersteuning van de beleidsmedewerker noodplanning en preventie.

In het kader van het inpassen van het personeel in de nieuwe organisatiestructuur werd door de beleidsmedewerker noodplanning en preventie gesignaleerd dat de combinatie van noodplanning en welzijn en preventie, en in het kader van welzijn en preventie, de samenwerking met de dienst Gebouwen inhoudelijk te uitgebreid is waardoor het onmogelijk is om aan alle verwachtingen te voldoen.

Rekening houdend hiermee, alsook met de vaststelling dat het welzijnsbeleid – dat vaak te maken heeft met gebouwenbeheer – op dit moment nog onvoldoende is afgedekt, wordt voorgesteld om:

- de voltijdse functie van deskundige noodplanning met rang Bv en salarisschalen B1–B2–B3, die op 24 oktober 2019 werd toegevoegd aan de contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur, te behouden en integraal toe te wijzen aan de dienst Noodplanning;
- de contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur uit te breiden met:
 - een halftijdse functie van deskundige welzijn en preventie met rang Bv en salarisschalen B1–B2–B3;
 - een halftijdse functie van deskundige gebouwen met rang Bv en salarisschalen B1–B2–B3.

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	Deskundige noodplanning	B1–B3	€ 60 208,86	1	€ 60 208,86	
Voorstel nieuwe formatie	Deskundige noodplanning	B1–B3	€ 60 208,86	1	€ 60 208,86	
	Deskundige welzijn en preventie	B1–B3	€ 60 208,86	0,50	€ 30 104,43	
	Deskundige gebouwen	B1–B3	€ 60 208,86	0,50	€ 30 104,43	€ 60 208,86

Afdeling Interne Organisatie – dienst Aankoop en Facility / Afdeling Ruimte – Magazijn

In de personeelsformatie van het gemeentebestuur is er actueel in de contractuele personeelsformatie 23,51 vte voorzien voor de functie van logistiek help(st)er met rang Ev en salarisschalen E1–E2–E3. De logistiek help(st)ers staan in voor de schoonmaak van de gemeentelijke gebouwen (binnen- en buitenruimtes) en voor het uitvoeren van reftertaken.

Het personeel dat bij het OCMW instaat voor de schoonmaak hebben als functietitel "medewerker schoonmaak". Met het oog op eenvormigheid tussen gemeente en OCMW wordt voorgesteld om de functietitel van "logistiek help(st)er" te wijzigen naar "medewerker schoonmaak".

De schoonmaak van de gemeentelijke loods gebeurde tot op heden door 1,00 vte handlanger met rang Ev en salarisschalen E1-E2-E3. Naar aanleiding van de langdurige afwezigheid van de handlanger en binnenkort zijn uitdiensttreding, werd de schoonmaak de voorbije maanden meermaals overgenomen door de equipe van logistiek help(st)ers, wat door het technisch personeel dat tewerkgesteld is in de loods, zeer positief werd onthaald.

Rekening houdend hiermee wordt voorgesteld om:

- de gemeentelijke loods mee op te nemen in het takenpakket van de logistiek help(st)ers
- de functie van handlanger met rang Ev en salarisschalen E1-E2-E3 in contractueel dienstverband om te zetten in een functie van medewerker schoonmaak met rang Ev en salarisschalen E1-E2-E3.

De omzetting van deze functie heeft geen financiële implicaties.

Afdeling Financiën

In het meerjarenplan 2020-2025 is o.m. het volgende opgenomen m.b.t. het financieel beleid:

- beleidsdoelstelling 1: Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers
 - AP-7: We stemmen het aanbod en de kwaliteit van de bestaande dienstverlening financieel af, passen het indien nodig aan en monitoren het
 - We sporen actief subsidiemogelijkheden op bij hogere overheden met het oog op financiële optimalisaties

De missie van lokaal bestuur Grimbergen stelt:

"Het Lokaal Bestuur Grimbergen biedt al haar inwoners een **moderne en betaalbare** dienstverlening aan **op maat** zodat het aangenaam en veilig wonen, werken en ontspannen is, waarbij rekening wordt gehouden met onze unieke verzameling van landelijke en meer verstedelijkte deelgemeenten in de Vlaams rand."

waarbij met "betaalbaar" wordt vooropgesteld om:

- het overheidsgeld als een goede huisvader te beheren
- een financieel gezond beleid te voeren.

Met het oog op het actief opsporen van subsidiemogelijkheden bij hogere overheden met het oog op financiële optimalisaties, wordt voorgesteld om de contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur uit te breiden met een voltijdse functie van subsidiecoördinator met rang Av en salarisschalen A1a-A2a-A3a met als voornaamste taken:

- het uitwerken en opvolgen van een gecoördineerd subsidiebeleid
- het in kaart brengen van subsidiekanalen
- het permanent opvolgen van de subsidiedossiers en instaan voor voortgangscntrole
- het ondersteunen van personeelsleden die intern betrokken zijn bij subsidiedossiers
- het effectief realiseren van subsidie-ontvangsten
- het uitbouwen van een netwerk met relevante instanties en partners
- ...

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	///	///	///	0	€ 0,00	€ 0,00
Voorstel nieuwe formatie	Subsidiecoördinator	A1a-A3a	€ 80 931,72	1	€ 80 931,72	€ 80 931,72

Afdeling Mens – cluster Welzijn – Woonzorgcentrum Ter Biest

De personeelsformatie voor woonzorgcentrum Ter Biest is actueel als volgt vastgesteld:

Functietitel	Salarisschalen	vte
<i>Administratie</i>		
Directeur	A1a–A3a	1,00
Administratief medewerker	C1–C3	3,00
Onthaalmedewerker	C1–C3	0,50
<i>Zorg</i>		
Hoofdverpleegkundige	BV5	2,00
Maatschappelijk werker	B1–B3	0,50
Referentiepersoon dementie	BV1–BV3	0,50
Deskundige animatie en activatie	B1–B3	1,50
Medewerker kinesithérapie of ergotherapie	BV1–BV3	1,90
Verpleegkundige	C3–C4 of BV1–BV3	11,50
Zorgkundige	C1–C2	18,50
<i>Logistiek</i>		
Diëtist – kok	B1–B3	1,00
Medewerker keuken	D1–D3	3,50
Logistiek medewerker	C1–C2	0,80
Medewerker technisch onderhoud	D1–D3	2,00
Medewerker schoonmaak	E1–E3	6,50

Vaststellingen

- De (residentiële) ouderenzorg is in evolutie:
 - Tendens: kleinschaligheid, buurtgerichte werking, combinatie thuiszorg/residentieel
 - COVID-19–pandemie: versnelde beweging wegens (1) infectieverspreiding in collectiviteit en (2) imago sector
 - Personeelsissue: de personeelsbehoefte is groter dan het marktaanbod en het ziet er naar uit dat dit een groeiend onevenwicht is
- Eigen exploitatie lokaal bestuur Grimbergen:
 - Alleenstaand initiatief
 - Relatief kleine schaal met eigen overhead
 - Onzekerheid financiering
 - Infrastructuur
- Huidige structuur:
 - De directiefunctie heeft een zeer brede "span of control"
 - Er is geen of onvoldoende back-up voor diverse cruciale verantwoordelijkheden en processen
 - De directiefunctie is een combinatie van een beleidsmatige functie met een breed pakket aan operationele taken
 - De middenkaderfuncties (o.a. hoofdverpleegkundigen, leidinggevendende facilitaire diensten enz.) vergen veel ondersteuning
 - Er is geen kwaliteitscoördinator of beleids-/stafmedewerker
- Uitdagingen:
 - Bestaansrecht dienstverlening garanderen
 - Hoe zich profileren als aantrekkelijke werkgever?
 - Nieuw kwaliteitsdecreet (2021?)
 - Invoering BelRAI
 - Nieuwe financiering – zoeken financieel evenwicht

Rekening houdend met bovenstaande vaststellingen en om te kunnen ingaan op de uitdagingen voor Ter Biest en bij uitbreiding de uitdagingen voor het aanbod inzake ouderenzorg door het lokaal bestuur Grimbergen, wordt voorgesteld om aan de contractuele personeelsformatie van het OCMW een voltijdse functie van stafmedewerker met rang Bx en salarisschalen B4–B5 toe te voegen, die de directeur kan ondersteunen, kan

optreden als vervanger bij diens afwezigheid en kan fungeren als coördinator kwaliteit en VTO.

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	///	///	///	0	€ 0,00	€ 0,00
Voorstel nieuwe formatie	Stafmedewerker	B4-B5	€ 71 202,13	1	€ 71 202,13	€ 71 202,13

Afdeling Mens – cluster Welzijn – Sociaal huis

In de zitting van 24 oktober 2019 werd door de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn aan de contractuele personeelsformatie van het OCMW 2,00 vte hoofdmaatschappelijk assistent met rang Bx en salarisschalen B4-B5 toegevoegd. De correcte functietitel is hoofdmaatschappelijk werker. Om die reden wordt voorgesteld om de functietitel van hoofdmaatschappelijk assistent te wijzigen naar hoofdmaatschappelijk werker.

Afdeling Mens – dienst Evenementen en Uitbating Vrijetijdsinfrastructuur

De personeelsformatie voor de dienst Evenementen en Uitbating Vrijetijdsinfrastructuur werd als volgt vastgesteld:

Functietitel	Salarisschalen	vte
Diensthoud evenementen en uitbating vrijetijdsinfrastructuur	A1a-A3a	1,00
Deskundige evenementen	B1-B3	1,00
Deskundige vrijetijdsinfrastructuur	B1-B3	1,00
Administratief medewerker	C1-C3	4,00

Het idee achter deze personeelsformatie was dat één deskundige zou focussen op de vrijetijdsinfrastructuur en een andere deskundige zich zou focussen op het uittekenen van processen, procedures, software en implementatie. Het eigenlijke veldwerk van de evenementen gebeurt door de administratief medewerkers.

Er ligt heel wat werk op de planken voor deze nieuwe dienst. Professionalisering is daarbij het doel en dit zowel voor de (aanpak van) eigen evenementen en de ondersteuning van externe organisatoren als voor een eengemaakt beheer en verhuur van alle vrijetijdsinfrastructuur. In de praktijk wordt vastgesteld dat er op dit moment onvoldoende mankracht is om stelselmatig evenementen over te hevelen (vooral vanuit de dienst Vrije tijd, waar ruimte moet vrijkomen om een eengemaakt vrijetijdsbeleid te realiseren).

Om de evenementen niet alleen logistiek over te nemen, maar er ook een professionele meerwaarde aan toe te kennen, wordt voorgesteld om naast een deskundige die focust op het procesmatige en de uitbouw van structuren en platformen, aan de contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur een extra deskundige evenementen met rang Bv en salarisschalen B1-B2-B3 toe te voegen, die erop kan focussen dat de overheveling van heel wat evenementen kan gebeuren qua kwantiteit, maar dat die evenementen meteen ook een kwalitatieve doorslag kennen.

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	Deskundige evenementen	B1-B3	€ 60 208,86	1	€ 60 208,86	
Voorstel nieuwe formatie	Deskundige evenementen	B1-B3	€ 60 208,86	2	€ 120 417,72	€ 60 208,86

Schrapping personeel gemeentelijke keuken

Met ingang van 1 juli 2019 werd de gemeentelijke keuken definitief gesloten. In de personeelsformatie zijn nog steeds een aantal functies die verbonden waren aan de gemeentelijke keuken, opgenomen. Rekening houdend met de definitieve sluiting van de gemeentelijke keuken, wordt voorgesteld om de betreffende functies die actueel niet zijn ingevuld te schrappen en de functie die nog is ingevuld en waarvan de titularis ter beschikking wordt gesteld aan woonzorgcentrum Ter Biest, te verplaatsen naar de uitdovende formatie. Concreet betekent dit het volgende:

- schrapping uit de personeelsformatie:
 - 1,00 vte chef-kok met rang Dx en salarisschalen D1-D2-D3
 - 1,00 vte kok met rang Dv en salarisschalen D1-D2-D3
- verplaatsing naar de uitdovende statutaire personeelsformatie:
 - 1,00 vte kok met rang Dv en salarisschalen D1-D2-D3

Financieel betekent deze formatiewijziging (bruto jaarkost werkgever – raming op basis van 12 jaar anciënniteit):

	Functietitel	Graad	Kostprijs per vte	vte	Kostprijs totaal	Financiële impact
Huidige formatie	Chef-kok	D4-D5	€ 53 511,88	1	€ 53 511,88	
	Kok	D1-D3	€ 46 541,28	2	€ 93 082,56	
Voorstel nieuwe formatie	Kok	D1-D3	€ 46 541,28	1	€ 46 541,28	- € 100 053,16

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De volgende functietitels te wijzigen:

Functietitel opgenomen in de huidige personeelsformatie	Voorstel nieuwe functietitel
Beleidsmedewerker	Deskundige kabinet
Expert beleidsondersteuning	Expert organisatieontwikkeling
Hoofdmaatschappelijk assistent	Hoofdmaatschappelijk werker
Logistiek help(st)er	Medewerker schoonmaak

Art. 2.

§1. De contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur uit te breiden met volgende functies:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Subsidiecoördinator	Av	A1a-A3a	1,00
Deskundige evenementen	Bv	B1-B3	1,00
Deskundige gebouwen	Bv	B1-B3	0,50
Deskundige welzijn en preventie	Bv	B1-B3	0,50
Medewerker schoonmaak	Ev	E1-E3	1,00

§2. De contractuele personeelsformatie van het OCMW uit te breiden met volgende functies:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Expert personeelsbeheer	Av	A1a-A3a	1,00
Stafmedewerker	Bx	B4-B5	1,00

Art. 3.

§1. Volgende functies te schrappen uit de statutaire personeelsformatie van het gemeentebestuur:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Chef-kok	Dx	D4-D5	1,00
Kok	Dv	D1-D3	1,00

§2. Volgende functie te verplaatsen naar de uitdovende statutaire personeelsformatie van het gemeentebestuur:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Kok	Dv	D1-D3	1,00

§3. Volgende functie te verplaatsen naar de uitdovende contractuele personeelsformatie van het gemeentebestuur:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Handlanger	Ev	E1-E3	1,00

§4. Volgende functie te schrappen uit de contractuele personeelsformatie van het OCMW:

Graadbenaming	Rang	Salarisschalen	vte
Expert juridische ondersteuning en projectcoördinatie	Av	A1a-A3a	1,00

Art. 4.

De rang en salarisschalen verbonden aan de functie van afdelingshoofd interne organisatie te wijzigen van rang Ax en salarisschalen A4a-A4b naar rang Ay en salarisschalen A5a-A5b.

In zitting, datum als hierboven

Steffie VAN DER AUWERA

Chantal LAUWERS

waarnemend algemeen directeur

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 26 maart 2021

Muriel VAN SCHEL

Chantal LAUWERS

algemeen directeur

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn