

### Openbare vergadering van donderdag 26 maart 2026

- Aanwezig:** Daan VERTONGEN, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn  
Bart LAEREMANS, burgemeester  
Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen  
Manon BAS, Eddie BOELENS, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Ann DAAMEN, William DE BOECK, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Luc KEPPENS, Katrien LE ROY, Luca MATON, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Laurent VANBINST, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden  
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadslid
- Afwezig:** /

### ORGANOGRAM EN PERSONEELSFORMATIE I.K.V. MJP 2026-2031 - GOEDKEURING

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

- Artikel 161 decreet lokaal bestuur 22 december 2017.
- Besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 28 augustus 2025 - Delegaties personeelsbevoegdheden - Aanstellingsbevoegdheid - Vaststelling begrip dagelijks personeelsbeheer - Reglement dagelijks personeelsbeheer gemeente- en OCMW-personeel - Goedkeuring.

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

**Algemeen**

- DLB.
- 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 27 februari 2025, en laatst gewijzigd op 28 augustus 2025.
- Personeelsformatie gemeente en OCMW Grimbergen en invulling ervan.

**Specifiek**

- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 november 2025 - GAW Ter Borre - Behoefteteonderzoek in het kader van de toekomstvisie - Beëindiging van de activiteiten tegen 1 januari 2028 - Goedkeuring.
- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 november 2025 - Verzelfstandiging en samenwerking WZC Ter Biest - Principiële goedkeuring.

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 16 juni 2025 - Wijziging personeelsformatie (budgetneutraal) - dienst Aankoop en Facility - Principiële goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen 20 oktober 2025 - Aanpassing minimum bezetting medewerkers schoonmaak in scholen en administratieve gebouwen: plan van aanpak - Kennisname en goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen 20 oktober 2025 - Vacantverklaring van een voltijdse (1 vte) functie van data-analist (A1a-A3a) bij de afdeling Ruimte-Beleid in contractueel dienstverband met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - Principiële beslissing tot wijziging van de personeelsformatie - Goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 1 december 2025 - Wijziging personeelsformatie - Sociaal Huis - Principiële goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 22 december 2025 - Organogram en personeelsformatie i.k.v. MJP 2026-2031 - Principiële goedkeuring.
- Besluit van het vast bureau van 23 juni 2025 - OCMW: beperking werkloosheidsuitkering in de tijd en impact voor het OCMW - Rekenmodule VVSG - Raming van extra uitgaven op vlak van leefloon en personeelsinzet - Kennisname.
- Besluit van het vast bureau van 13 oktober 2025 - OCMW: beperking werkloosheidsuitkering in de tijd en impact voor het OCMW - Rekenmodule VVSG versie 3 oktober 2025 - Raming van extra uitgaven op vlak van leefloon en personeelsinzet inclusief de federale staatstoelagen zoals nu gekend - Kennisname.

### **Meerjarenplan**

- Besluiten van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2025 - Meerjarenplan 2026-2031 - Vaststelling.
- Doelstellingenboom MJP 2026-2031:
  - BD-3: We werken aan een financieel sterke gemeente om de professionele dienstverlening te behouden.
    - AP-14: We stemmen het personeelsbestand af op de beschikbare middelen.
      - ACT-48: We beperken het personeelsbestand om de stijgende kosten beheersbaar te houden.

### **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.
- Koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van art. 2, §1, 1° van de wet van 19 december 1974.

### **De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:**

#### Advies MAT (BIJLAGE 02)

Er wordt verwezen naar het verplicht advies van het MAT van 25 november 2025 in kader van MJP 26-31 (BIJLAGE 02).

#### Protocol vakorganisaties (BIJLAGE 03)

Protocol van niet akkoord van 8 januari 2026, met vermeldingen:

\*ACV verklaart zich principieel niet akkoord met de voorliggende wijziging van het organogram en de personeelsformatie in het kader van MJP 2026-2031.

Hoewel wij erkennen dat het bestuur inspanningen levert om de impact voor personeelsleden zoveel mogelijk te beperken, door zoveel mogelijk in te zetten op natuurlijke afvloeiingen en door medewerkers correct te herplaatsen waar mogelijk, stellen wij vast dat het totaal aantal functies dat uitdovend of geblokkeerd wordt aanzienlijk is.

Dit leidt op termijn tot een structurele inkrimping van de personeelsformatie in diverse diensten en zijn bezorgd over de gevolgen voor de werkdruk binnen verschillende teams, de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening en de realistische haalbaarheid van de toekomstige organisatie met een duidelijk kleinere bezetting.

ACOD\_LRB kan principieel niet akkoord gaan met de voorliggende wijziging van het organogram en de personeelsformatie in het kader van MJP 2026-2031.

Hoewel het bestuur inspanningen levert om de gevolgen voor de personeelsleden te beperken door natuurlijke afvloeiingen en door herplaatsen waar mogelijk van personeelsleden, concluderen wij dat een groot aantal functies uitdovend of geblokkeerd worden.

De gevolgen hiervan zijn een steeds kleiner wordende personeelsformatie in verschillende diensten met als mogelijk gevolg een te grote werkdruk bij sommige diensten. Hierover maken wij ons grote zorgen. tevens stellen wij ons de vraag of met een veel kleinere bezetting continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening kan gegarandeerd blijven in de toekomst.

\*ACV verklaart zich principieel niet akkoord met de voorliggende wijziging van het organogram en de personeelsformatie in het kader van MJP 2026-2031.

Hoewel wij erkennen dat het bestuur inspanningen levert om de impact voor personeelsleden zoveel mogelijk te beperken, door zoveel mogelijk in te zetten op natuurlijke afvloeiingen en door medewerkers correct te herplaatsen waar mogelijk, stellen wij vast dat het totaal aantal functies dat uitdovend of geblokkeerd wordt aanzienlijk is.

Dit leidt op termijn tot een structurele inkrimping van de personeelsformatie in diverse diensten en zijn bezorgd over de gevolgen voor de werkdruk binnen verschillende teams, de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening en de realistische haalbaarheid van de toekomstige organisatie met een duidelijk kleinere bezetting.

ACOD\_LRB kan principieel niet akkoord gaan met de voorliggende wijziging van het organogram en de personeelsformatie in het kader van MJP 2026-2031.

Hoewel het bestuur inspanningen levert om de gevolgen voor de personeelsleden te beperken door natuurlijke afvloeiingen en door herplaatsen waar mogelijk van personeelsleden, concluderen wij dat een groot aantal functies uitdovend of geblokkeerd worden.

De gevolgen hiervan zijn een steeds kleiner wordende personeelsformatie in verschillende diensten met als mogelijk gevolg een te grote werkdruk bij sommige diensten. Hierover maken wij ons grote zorgen. tevens stellen wij ons de vraag of met een veel kleinere bezetting continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening kan gegarandeerd blijven in de toekomst.

### **De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:**

I.k.v. MJP 2026-2031 dienen het organogram en de personeelsformatie aangepast te worden. Het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau namen hierover op 22 december 2025 een principiële beslissing.

Op 8 januari 2026 kon een protocol met de vakorganisaties afgesloten worden.

### **Samenvattend overzicht**

Overzicht van de huidige personeelsformatie en de toekomstige personeelsformatie 2026-2031 (zie BIJLAGE 01).

### **Wijziging organogram**

#### **1. Dienst Onthaal**

Er wordt een **nieuwe dienst Onthaal** opgericht binnen de afdeling Beleidsondersteuning.

De volgende functies, die nu reeds voorzien zijn in de personeelsformatie onder de dienst Burgerzaken, zullen **verplaatst** worden naar deze nieuwe dienst Onthaal, en in de toekomst rechtstreeks aangestuurd worden door het afdelingshoofd beleidsondersteuning (A4a-A4b):

- 1,00 vte coördinator onthaal (B4-B5);
- 1,00 vte onthaalmedewerker (C1-C3).

De betrokken medewerkers zullen **herplaatst** worden, dan wel een **nieuwe dienstaanwijzing** krijgen, conform de bepalingen van de rechtspositieregeling.

Doel van deze nieuwe dienst Onthaal:

- Volledige uitbouw van een professioneel onthaal (voor alle diensten) en dienstverleningsconcept.
- Professionaliseren van klantencontacten.
- Interactie met de andere diensten van de afdeling Beleidsondersteuning:

- o dienst Communicatie: website, Intranet, ...
- o dienst ICT: digitalisering van dienstverlening
- o dienst Organisatieontwikkeling: thema's belanghebbendenmanagement, monitoring, ...

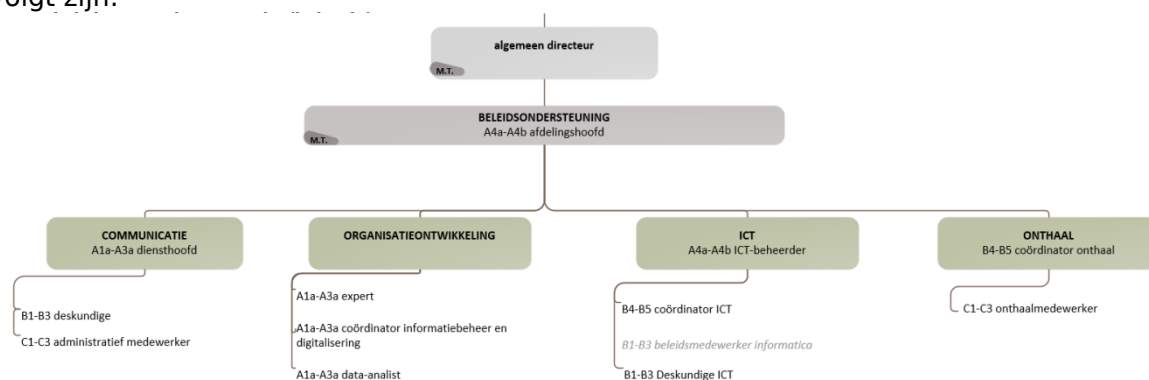
## **2. Data-analist**

Op 20 oktober 2025 besliste het schepencollege principieel om de contractuele personeelsformatie als volgt te wijzigen:

- wijziging van de functietitel van "data-analist / GIS-coördinator (A1a-A3a)" naar "data-analist (A1a-A3a)" en
- opheffing van de wederzijdse blokkeringen van de functies van deskundige GIS (B1-B3) en data-analist (A1a-A3a).

Bijkomend besliste het schepencollege op 24 november 2025 om deze functie in het organogram **onder te brengen onder de afdeling Beleidsondersteuning (dienst Organisatieontwikkeling)**, en dit omwille van de organisatiebrede inzetbaarheid van deze functie.

Het toekomstige organogram van de afdeling Beleidsondersteuning zal bijgevolg als volgt zijn:



## **3. Verdere centralisatie schoonmaak**

Binnen het Sociaal Huis is nog 1,00 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) voorzien die wordt aangestuurd door de directeur welzijn.

I.k.v. de centralisatie van de schoonmaakactiviteiten (centrale aansturing, planning, vorming, ...) wordt deze functie verschoven naar de **cel Facility**. De betrokken medewerker zal **herplaatst** worden.

Hierover werd reeds een principiële beslissing genomen door het college van burgemeester en schepenen in zitting van 16 juni 2025.

## **Compactere personeelswerking LDC Ter Borre en stopzetting GAW Ter Borre**

Bij besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 november 2025 werd beslist de activiteiten te beëindigen van de GAW van OCMW Grimbergen, en dit met ingang van 1 januari 2029.

Verder voorziet het meerjarenplan 26-31 de volgende acties:

- ACT-31: We integreren het lokaal dienstencentrum in het CC.
- ACT-54: We herbestemmen het volledige gebouw van Ter Borre en zoeken naar alternatieven voor de bewoners

Tegen 1 januari 2029 wordt een compactere werking van het lokaal dienstencentrum voorzien op de site van het Cultuurcentrum.

Binnen deze compactere personeelswerking wordt de inzet van 1,00 vte deskundige (B1-B3) en 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) voorzien.

Om zoveel mogelijk via pensioneringen tot deze nieuwe personeelsformatie te komen, worden vanaf heden de volgende functies van het LDC en GAW Ter Borre **uitdovend geplaatst**:

- 1,00 vte diensthoofd sociale werking Ter Borre (B4-B5)
- 1,00 vte diensthoofd interne werking Ter Borre (B4-B5)
- 1,00 vte verantwoordelijke administratie (C4-C5)
- 2,50 vte medewerker bar en maaltijden (D1-D3)
- 1,00 vte medewerker technisch onderhoud (D1-D3)
- 1,50 vte medewerker schoonmaak (E1-E3)

Volgende functie wordt niet uitdovend geplaatst:

- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3)

De onderstaande functie was reeds een uitdovende functie in de personeelsformatie van het OCMW:

- 1,00 vte deskundige (verantwoordelijke administratie) (B1-B3)

Bijgevolg zullen deze uitdovende functies geschrapt worden uit de personeelsformatie zodra de functiehouders uit dienst getreden zijn.

Er wordt verder 1 functie **toegevoegd aan de contractuele personeelsformatie van LDC Ter Borre**, namelijk:

- 1,00 vte deskundige LDC Ter Borre (B1-B3)  
*(Deze functie wordt geblokkeerd tot uitdoving van beide functies B4-B5)*

De toekomstige personeelsformatie van LDC Ter Borre is bijgevolg als volgt:

	FORMATIE MJP 26-31		
	VTE (formatie)	VTE (budget)	Formatie 26-31
<b>LDC Ter Borre</b>	2,00	2,00	1,00 vte deskundige LDC Ter Borre (B1-B3) <i>(Deze functie wordt geblokkeerd tot uitdoving van beide functies B4-B5)</i> 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3)

### **Nieuwe functies die voorzien worden in de personeelsformatie**

Volgende functies worden **toegevoegd** aan de **contractuele personeelsformatie**:

Functies die toegevoegd worden aan de contractuele personeelsformatie van de **gemeente**:

- 0,50 vte deskundige samenleven (B1-B3) - dienst Onderwijs en Buurtwerking
  - De overeenkomst met vzw PIN wordt stopgezet en dat budget wordt verschoven naar de loonkosten.
  - Budgettaire is deze functie voorzien vanaf 2026.
- 1,00 vte deskundige buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA) (B1-B3) - dienst Onderwijs en Buurtwerking
  - Subsidies voor BOA worden hiervoor aangewend.
  - Budgettaire is deze functie voorzien vanaf 2026.
- 1,00 vte gemeenschapswacht-vaststeller (C1-C3) - dienst Handhaving
  - Deze functie dient bijkomend voorzien te worden gezien de functie van technisch hoofdmedewerker / gemeenschapswacht-vaststeller (C4-C5) uitdooft bij pensionering van de titularis op 1 mei 2026, en gelet op de wens van het bestuur om in totaal 3 gemeenschapswacht-vaststellers te voorzien.
  - Deze functie zal **geblokkeerd** worden in de personeelsformatie tot er budgettaire middelen voor zijn.
  - *Ter info:*  
*Deze functie wordt opgenomen als nieuwe functie in de personeelsformatie (zie art. 3) en wordt bijgevolg niet meegeteld bij de functies die na pensionering geblokkeerd worden (art. 6), ook al blijft zij voorlopig geblokkeerd om budgettaire redenen.*

Functies die toegevoegd worden aan de contractuele personeelsformatie van het **OCMW**:

- 1,70 vte maatschappelijk werker (B1-B3) - Sociaal Huis
  - Ivm. bijkomende leefloondossiers - berekening VVSG: 1,68 vte extra MA nodig (Federale personeelssubsidie van € 347.027,30) (VB 23/06/2025 en VB 13/10/2025)
  - Budgettaire zijn deze functies voorzien vanaf 2026.

**Totaal: 4,20 vte**

### **Wijziging salarisschaal**

Op 1 december 2025 beslisten het schepencollege / vast bureau principieel om de salarisschaal van **coördinator administratie - Sociaal Huis** te wijzigen van B4-B5 naar C4-C5.

Reden van deze wijziging:

Het takenpakket omvat een aanzienlijk aandeel uitvoerende/operationele en administratieve taken, die eerder passen binnen het niveau C4-C5 dan binnen B4-B5. De schaal C4-C5 weerspiegelt beter de aard en zwaarte van de functie, en voorkomt misverstanden bij toekomstige kandidaten over de inhoud van het werk.

#### **Functies die geschrapt worden uit de personeelsformatie:**

Volgende functies worden met ingang van 5 mei 2026 **geschrapt uit de personeelsformatie** gelet op de onderstaande acties uit het meerjarenplan:

##### **Dienst Vrije Tijd**

- 0,50 vte deskundige UitPas (B1-B3)
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3)

Zie meerjarenplan 26-31:

- ACT-27: We ontwikkelen als regisseur tienerateliers en stappen af van de actorrol (SWAP). Op vlak van tienerwerking wenst het bestuur af te stappen van de actorrol (SWAP) en te evolueren naar de regierol waarbij de effectieve organisatie van de tienerwerking eerder bij partners komt te liggen.
- ACT-120: We behouden de basiswerking van de UiT-pas maar deze wordt niet verder uitgebreid. We behouden de basiswerking van de UiT-pas maar deze wordt niet verder uitgebreid zodat er geen aparte coördinator meer nodig is.

#### **WZC Ter Biest**

Op 27 november 2025 besliste de raad voor maatschappelijk welzijn akkoord te gaan tot verzelfstandiging van WZC Ter Biest in de vorm van een nader te bepalen OCMW-vereniging, en in dit kader akkoord te gaan tot het zoeken van één of meer partners voor de verdere uitbating van WZC Ter Biest in de verzelfstandigde entiteit.

De personele afwikkeling van dit dossier zal starten kort na de rangschikking van de kandidaten of kort na de start van de onderhandelingen.

In het personeelsbudget zijn de contractuele lonen die voorzien zijn voor het WZC Ter Biest, evenals 1,75 vte in de ondersteunende diensten (dienst Financiën en dienst Personeel) niet meer voorzien vanaf 1 januari 2028 (zie besluit gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2025).

#### **Functies die geblokkeerd worden in de personeelsformatie**

Verschillende functies uit de personeelsformatie zullen **geblokkeerd blijven of worden (niet ingevuld worden)**.

Het gaat over volgende scenario's:

- Functies die reeds niet ingevuld waren in de personeelsformatie;
- Functies die historisch niet meer werden ingevuld bij de uitvoerend technische diensten gezien overeenkomsten die werden afgesloten met externe dienstverleners;
- Functies die voltijds voorzien zijn in de formatie maar die deeltijds werden ingevuld, en niet gebudgetteerd om voltijds in te vullen;
- Functies waarvoor een pensionering te verwachten is in de periode 2026-2031 en die na pensionering van de titularis niet meer opnieuw zullen ingevuld worden.

Deze functies worden met "geblokkeerd" aangegeven in de tabel als BIJLAGE 01.

Het budget voor deze loonkosten is niet voorzien in het MJP, of niet meer voorzien na pensionering van de titularis (pensionering voorzien op de leeftijd van 65 jaar).

Functies die nu reeds niet ingevuld zijn (excl. WZC Ter Biest en LDC Ter Borre):

- 1,00 vte afdelingshoofd technische diensten (A5a-A5b)
- 1,00 vte diensthoofd facility (A1a-A3a)
- 1,00 vte stafmedewerker mens (A1a-A3a)
- 1,00 vte expert samenleven (A1a-A3a)
- 3,00 vte projectleider gebouwen (A1a-A2a)
- 1,00 vte deskundige noodplanning (B1-B3)
- 1,00 vte deskundige handhaving (B1-B3)

- 1,00 vte deskundige duurzaamheid (B1-B3)
- 0,50 vte deskundige vergunningen (B1-B3)
- 1,00 vte coördinator schoonmaak (C4-C5)
- 2,00 vte gebouwbeheerder (C4-C5) - (cel technisch beheer en onderhoud)
- 1,00 vte bibliotheekassistent (C1-C3)
- 0,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - Sociaal Huis
- 1,00 vte meewerkend teamcoördinator schoonmaak (D4-D5)

**Totaal: 16,00 vte**

Functies die na pensionering van de functiehouder geblokkeerd worden (excl. WZC Ter Biest en LDC Ter Borre):

- 1,00 vte projectleider wegenbouw (A1a-A3a) - dienst Wegen en Water
- 1,00 vte deskundige mobiliteit (B1-B3)
- 1,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Burgerzaken
- 0,63 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur
- 0,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) - Kabinet Burgemeester
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) - vzw Heemschut (gedetacheerd personeelslid)
- 1,00 vte vakman gebouwen (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 1,00 vte vakman-conciërge (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 0,80 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur
- 7,80 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) - dienst Aankoop en Facility
- 1,00 vte handlanger (E1-E3) - vzw Heemschut (gedetacheerd personeelslid)

**Totaal: 18,23 vte**

Functies die voltijds voorzien zijn, maar deeltijds ingevuld, en niet gebudgetteerd om voltijds in te vullen (excl. WZC Ter Biest en LDC Ter Borre):

- 0,10 vte diensthoofd vrije tijd (A1a-A3a)
- 0,20 vte deskundige cultuur en feestelijkheden (B1-B3)
- 0,10 vte deskundige debiteurenbeheer (B1-B3)
- 0,10 vte deskundige boekhouding (B1-B3)
- 0,65 vte deskundige personeel (B1-B3)
- 0,30 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Financiën
- 0,37 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur

**Totaal: 1,82 vte**

Functies die historisch niet meer werden ingevuld bij de uitvoerend technische diensten gezien overeenkomsten die werden afgesloten met externe dienstverleners

- 2,00 vte vakman gebouwen (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 8,00 vte vakman groen (D1-D3) - dienst Groen en Openbare Reinheid
- 3,20 vte vakman magazijn (D1-D3) - dienst Magazijn
- 8,00 vte vakman wegen en water (D1-D3) - dienst Wegen en Water

**Totaal: 21,20 vte**

**Ingevulde functies die zullen uitdoven in de periode 2026-2031 (reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie - info wordt toegevoegd voor de volledigheid)**

Een aantal functies waren reeds "uitdovend" voorzien in de personeelsformatie (zie tabel als BIJLAGE 01). Dit betekent dat deze functies niet opnieuw worden ingevuld wanneer de titularis uit dienst gaat. De functie verdwijnt dan ook uit de personeelsformatie.

In sommige gevallen deblokkeert een uitdovende functie een "geblokkeerde" functie in de personeelsformatie. Dit is een systeem dat gehanteerd wordt om overgangsscenario's te voorzien in de personeelsformatie.

In de periode 2026-2031 wordt op dit vlak volgende verwacht (was reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie):

*Functies die zullen uitdoven **zonder omgezet te worden in een andere functie (reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie)***

Personneelsformatie gemeente (functies die reeds uitdovend zijn in de personeelsformatie):

- 1,45 vte ondersteunend medewerker (D1-D3) – Personeelsdienst
  - Deze functies zijn reeds uitdovend voorzien in de personeelsformatie.
  - Bij uitdoving worden deze functies niet omgezet in een andere functie. De taken zullen herverdeeld worden onder de medewerkers van de Personeelsdienst.
- 1,00 vte ondersteunend medewerker (D1-D3) – Stafdienst Technische diensten
  - Deze functie is reeds uitdovend voorzien in de personeelsformatie.
  - Deze functie zal na pensionering uitdoven en niet omgezet worden in een andere functie. De taken zullen verdeeld worden tussen de deskundige stafdienst Technische diensten (B1-B3) en de administratief medewerker (C1-C3) – dienst Magazijn, en desgevallend andere diensten.
- 1,00 vte expert wegen en water (A1a-A3a)
  - Deze functie is reeds uitdovend voorzien in de personeelsformatie.

*Functies die zullen uitdoven maar **wel omgezet worden in een andere functie (reeds voorzien in de personeelsformatie)***

Personneelsformatie gemeente (functies die reeds uitdovend zijn in de personeelsformatie en reeds omgezet in een andere functie):

- 1,00 vte technisch hoofdmedewerker (C4-C5) – dienst Gebouwen
  - Deze functie wordt na pensionering in de formatie omgezet in een functie van projectleider (A1a-A2a).
  - Dit is reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie.
- 2,50 vte ondersteunend medewerker (D1-D3) – dienst Burgerzaken
  - Deze functies worden na pensionering omgezet in functies van administratief medewerker (C1-C3).
  - Dit is reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie.
- 1,00 vte ondersteunend medewerker (D1-D3) – Dienst Onderwijs en Buurtwerking (academie)
  - Deze functie is 80% ingevuld en zal in de toekomst ook maar 80% voorzien worden.
  - Deze functie wordt na pensionering omgezet in een functie van administratief medewerker (C1-C3). Dit is reeds op deze manier voorzien in de personeelsformatie.

Voor het debat en de argumentatie van de stemmingen, wordt verwezen naar het zittingsverslag.

#### **Bijkomende informatie:**

Deze wijzigingen van de personeelsformatie zijn voorzien in het MJP 2026-2031.

#### **Stemming:**

Met 18 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Daan VERTONGEN, Karin VERTONGEN), 14 stemmen tegen (Manon BAS, Eddie BOELEN, Ann DAAMEN, William DE BOECK, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Luc KEPPENS, Katrien LE ROY, Luca MATON, Laurent VANBINST)

#### **BESLUIT:**

##### **Artikel 1.**

Akkoord te gaan met de volgende wijziging van het organogram:

##### Dienst Onthaal

- Er wordt een nieuwe dienst Onthaal voorzien binnen de afdeling Beleidsondersteuning.

- De volgende functies, die nu voorzien zijn binnen de dienst Burgerzaken, zullen ondergebracht worden onder de dienst Onthaal:
  - 1,00 vte coördinator onthaal (B4-B5);
  - 1,00 vte onthaalmedewerker (C1-C3).

#### Dienst Organisatieontwikkeling

- Volgende functie wordt toegevoegd aan de contractuele personeelsformatie van de gemeente, en ondergebracht onder de dienst Organisatieontwikkeling:
  - 1,00 vte data-analist (A1a-A3a)
- Bijgevolg wordt de volgende functie geschrapt uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente (heden stafdienst Ruimte-Beleid):
  - 1,00 vte data-analist / GIS-coördinator (A1a-A3a)
- De wederzijdse blokkeringen tussen de functies van deskundige GIS (B1-B3) en data-analist (A1a-A3a) worden opgeheven.

#### Verdere centralisatie schoonmaak

- 1,00 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) - Sociaal Huis wordt ondergebracht onder de dienst Facility.

### **Art. 2.**

Akkoord te gaan met de volgende wijziging van de personeelsformatie van de dienst LDC en GAW Ter Borre:

- Volgende functies worden uitdovend geplaatst in de statutaire / contractuele personeelsformatie, en zullen bijgevolg geschrapt worden zodra de functiehouders uit dienst zijn getreden:
  - 1,00 vte diensthoofd sociale werking Ter Borre (B4-B5)
  - 1,00 vte diensthoofd interne werking Ter Borre (B4-B5)
  - 1,00 vte verantwoordelijke administratie (C4-C5)
  - 2,50 vte medewerker bar en maaltijden (D1-D3)
  - 1,00 vte medewerker technisch onderhoud (D1-D3)
  - 1,50 vte medewerker schoonmaak (E1-E3)
- *Volgende functie wordt toegevoegd aan de contractuele personeelsformatie van LDC Ter Borre, namelijk:*
  - 1,00 vte deskundige LDC Ter Borre (B1-B3)  
*(Deze functie wordt geblokkeerd tot uitdoving van beide functies B4-B5)*

De toekomstige personeelsformatie van LDC Ter Borre is bijgevolg als volgt:

	FORMATIE MJP 26-31		
	VTE (formatie)	VTE (budget)	Formatie 26-31
LDC Ter Borre	2,00	2,00	1,00 vte deskundige LDC Ter Borre (B1-B3) <i>(Deze functie wordt geblokkeerd tot uitdoving van beide functies B4-B5)</i> 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3)

### **Art. 3.**

Akkoord te gaan met de volgende uitbreidingen van de personeelsformatie:

- Uitbreiding van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met de volgende functies:
  - 0,50 vte deskundige samenleven (B1-B3) - dienst Onderwijs en Buurtwerking
  - 1,00 vte deskundige buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA) (B1-B3) - dienst Onderwijs en Buurtwerking
  - 1,00 vte gemeenschapswacht-vaststeller (C1-C3) - dienst Handhaving  
*(Functie blijft geblokkeerd om budgettaire redenen - zie MJP 26-31)*
- Uitbreiding van de contractuele personeelsformatie van het OCMW met de volgende functies:
  - 1,70 vte maatschappelijk werker (B1-B3) - Sociaal Huis

### **Art. 4.**

Akkoord te gaan met de aanpassing van de salarisschaal van de volgende functie in de contractuele personeelsformatie van het OCMW:

- Coördinator administratie (B4-B5) - Sociaal Huis wordt omgezet in "coördinator administratie (C4-C5) - Sociaal Huis"

## **Art. 5.**

Akkoord te gaan om de volgende functies vanaf 5 mei 2026 te schrappen uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:

- 0,50 vte deskundige UitPas (B1-B3)
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Vrije Tijd

en dit omwille van de volgende acties uit het meerjarenplan 26-31 waardoor de desbetreffende loonkosten niet langer voorzien werden:

- ACT-27: We ontwikkelen als regisseur tienerateliers en stappen af van de actorrol (SWAP).  
Op vlak van tienerwerking wenst het bestuur af te stappen van de actorrol (SWAP) en te evolueren naar de regierol waarbij de effectieve organisatie van de tienerwerking eerder bij partners komt te liggen.
- ACT-120: We behouden de basiswerking van de UiT-pas maar deze wordt niet verder uitgebreid.  
We behouden de basiswerking van de UiT-pas maar deze wordt niet verder uitgebreid zodat er geen aparte coördinator meer nodig is.

## **Art. 6.**

Akkoord te gaan met de blokkering van de volgende functies in de personeelsformatie:

Functies die nu reeds niet ingevuld zijn, en bijgevolg geblokkeerd worden:

- 1,00 vte afdelingshoofd technische diensten (A5a-A5b)
- 1,00 vte diensthoofd facility (A1a-A3a)
- 1,00 vte stafmedewerker mens (A1a-A3a)
- 1,00 vte expert samenleven (A1a-A3a)
- 3,00 vte projectleider gebouwen (A1a-A2a)
- 1,00 vte deskundige noodplanning (B1-B3)
- 1,00 vte deskundige handhaving (B1-B3)
- 1,00 vte deskundige duurzaamheid (B1-B3)
- 0,50 vte deskundige vergunningen (B1-B3)
- 1,00 vte coördinator schoonmaak (C4-C5)
- 2,00 vte gebouwbeheerder (C4-C5) - (cel technisch beheer en onderhoud)
- 1,00 vte bibliotheekassistent (C1-C3)
- 0,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - Sociaal Huis
- 1,00 vte meewerkend teamcoördinator schoonmaak (D4-D5)

Totaal: 16,00 vte

Functies die na pensionering van de functiehouder geblokkeerd zullen worden:

- 1,00 vte projectleider wegenbouw (A1a-A3a) - dienst Wegen en Water
- 1,00 vte deskundige mobiliteit (B1-B3)
- 1,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Burgerzaken
- 0,63 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur
- 0,50 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) - Kabinet Burgemeester
- 1,00 vte administratief medewerker (C1-C3) - vzw Heemschut (gedetacheerd personeelslid)
- 1,00 vte vakman gebouwen (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 1,00 vte vakman-conciërge (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 0,80 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijtijdsinfrastructuur
- 7,80 vte medewerker schoonmaak (E1-E3) - dienst Aankoop en Facility
- 1,00 vte handlanger (E1-E3) - vzw Heemschut (gedetacheerd personeelslid)

Totaal: 18,23 vte

Functies die voltijds voorzien zijn, maar deeltijds ingevuld, en niet gebudgetteerd om voltijds in te vullen:

- 0,10 vte diensthoofd vrije tijd (A1a-A3a)
- 0,20 vte deskundige cultuur en feestelijkheden (B1-B3)
- 0,10 vte deskundige debiteurenbeheer (B1-B3)
- 0,10 vte deskundige boekhouding (B1-B3)
- 0,65 vte deskundige personeel (B1-B3)
- 0,30 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Financiën

- 0,37 vte administratief medewerker (C1-C3) - dienst Evenementen en Uitbating Vrijetijdsinfrastructuur

Totaal: 1,82 vte

Functies die historisch niet meer werden ingevuld bij de uitvoerend technische diensten gezien overeenkomsten die werden afgesloten met externe dienstverleners

- 2,00 vte vakman gebouwen (D1-D3) - dienst Gebouwen
- 8,00 vte vakman groen (D1-D3) - dienst Groen en Openbare Reinheid
- 3,20 vte vakman magazijn (D1-D3) - dienst Magazijn
- 8,00 vte vakman wegen en water (D1-D3) - dienst Wegen en Water

Totaal: 21,20 vte

#### **Art. 7.**

De personele afwikkeling van het dossier "Verzelfstandiging WZC Ter Biest in de vorm van een nader te bepalen OCMW-vereniging" op te starten in functie van het verloop van dit dossier.

In het personeelsbudget zijn de contractuele lonen die voorzien zijn voor het WZC Ter Biest, evenals 1,75 vte in de ondersteunende diensten (dienst Financiën en dienst Personeel) niet meer voorzien vanaf 1 januari 2029 (zie besluit gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2025).

#### **Art. 8.**

Het personeelsplan 2026-2031 principieel vast te stellen zoals in BIJLAGE 01 bij dit besluit.

In zitting, datum als hierboven

**Muriel VAN SCHEL**

algemeen directeur

**Daan VERTONGEN**

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

-----  
Voor eensluidend afschrift op 4 mei 2026

**Muriel VAN SCHEL**

algemeen directeur

**Daan VERTONGEN**

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn