

Vergadering van donderdag 14 december 2023

- Aanwezig:** Peter PLESSERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Bart LAEREMANS, burgemeester
Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Eddie BOELENS, William DE BOECK, Caroline DENIL, Karima MOKHTAR, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Gilbert GOOSSENS, Chris SELLESLAGH, gemeenteraadsleden

De voorzitter opent de vergadering.

OPENBAAR

GOEDKEUREN NOTULEN

1. RMW/2023/070 Notulen van de vorige raad voor maatschappelijk welzijn - Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 78 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB):

De raad voor maatschappelijk welzijn kan bij reglement zijn bevoegdheden overdragen aan het vast bureau.

De volgende bevoegdheden kunnen niet aan het vast bureau worden toevertrouwd:

1° de bevoegdheden die aan de raad voor maatschappelijk welzijn zijn toegewezen, vermeld in afdeling 1 en 2 van dit hoofdstuk, en de bevoegdheid tot overdracht, vermeld in het eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Artikel 74, 2° DLB:

Artikel 18 tot en met 39, met uitzondering van artikel 29, § 1 en § 5, artikel 36, 37 en 38, eerste lid, 7°, zijn van toepassing op de raad voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat in die bepalingen de volgende woorden worden gelezen als volgt:

2° "gemeenteraad" als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 19 DLB:

De voorzitter van de gemeenteraad beslist tot bijeenroeping van de gemeenteraad en stelt de agenda van de vergadering op. De agenda bevat in ieder geval de punten die door het college van burgemeester en schepenen aan de voorzitter worden meegedeeld. De voorzitter is verplicht de

gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een derde van de zittinghebbende leden of van het college van burgemeester en schepenen.

De voorzitter is ook verplicht de gemeenteraad bijeen te roepen op verzoek van een vijfde van de zittinghebbende leden als zes weken na de datum van de vorige gemeenteraad de gemeenteraadsleden nog niet bijeengeroepen zijn. De periode van zes weken wordt geschorst van 11 juli tot en met 15 augustus.

Bij een verplichte bijeenroeping als vermeld in het tweede en het derde lid roept de voorzitter de gemeenteraad bijeen op de aangewezen dag en het aangewezen uur en met de voorgestelde agenda. Daarvoor bezorgen de gemeenteraadsleden en het college van burgemeester en schepenen voor elk punt op de agenda hun voorstel van beslissing met een toelichting aan de algemeen directeur, die de voorstellen bezorgt aan de voorzitter van de gemeenteraad.

- Artikel 277, §1 DLB:

De algemeen directeur woont de vergaderingen van de gemeenteraad bij en is verantwoordelijk voor het opstellen en het bewaren van de notulen en het zittingsverslag ervan.

De notulen en het zittingsverslag van de gemeenteraad worden, na goedkeuring, ondertekend door de voorzitter van de gemeenteraad en de algemeen directeur.

De bepalingen, vermeld in het eerste en tweede lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

- Artikel 278, §1 DLB:

De notulen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, alsook het gevolg dat is gegeven aan de punten waarover de gemeenteraad geen beslissing heeft genomen. Ze maken melding van alle beslissingen en het resultaat van de stemmingen. Behalve bij geheime stemming, vermelden de notulen hoe elk lid gestemd heeft. Van die laatste verplichting kan worden afgeweken voor beslissingen die genomen zijn met unanimititeit.

De zittingsverslagen van de vergaderingen van de gemeenteraad vermelden, in chronologische volgorde, alle besproken onderwerpen, de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen en antwoorden. De gemeenteraad kan beslissen om het zittingsverslag te vervangen door een audio- of audiovisuele opname van de openbare zitting van de gemeenteraad.

Als de gemeenteraad een aangelegenheid overeenkomstig artikel 28 in besloten vergadering behandelt, vermelden de notulen alleen de beslissingen en wordt er geen zittingsverslag opgesteld. De bepalingen, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, zijn van toepassing op het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, met dien verstande dat "gemeenteraad" wordt gelezen als "raad voor maatschappelijk welzijn".

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

/

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

De notulen van de vergadering van 23 november 2023 goed te keuren.

INTERNE ORGANISATIE

2. RMW/2023/077 Rapportage in kader van artikels 302 en 303 DLB - Kennisname

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Artikels 302 en 303 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Artikels 302 en 303 DLB.
- Het klachtenreglement, goedgekeurd in zitting van de gemeenteraad van 25 maart 2021.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Conform het klachtenreglement wordt een klacht behandeld door het MAT. Het MAT keurt de door de bevoegde dienst opgestelde antwoordbrief goed, nadat zij beoordeeld hebben of de klacht (on)ontvankelijk dan (on)gegrond is.

Het MAT geeft opdracht aan de bevoegde dienst om de goedgekeurde antwoordbrief aan de klachtindiener op te sturen.

Artikel 13, §3 van het Klachtenreglement stelt:

Jaarlijks wordt aan de raad voor maatschappelijk welzijn een rapport voorgelegd inzake de binnengekomen klachten en de opvolging hiervan.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om kennis te nemen van de ingekomen klacht van 23 juni 2023 tegen het Sociaal Huis en de antwoordbrief.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

Kennis te nemen van de klacht en de antwoordbrief, toegevoegd als bijlage bij dit besluit.

PERSONEEL

3. RMW/2023/075 Personeelsformatie - Diverse diensten - 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 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 17 december 2020 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 Vrijtijdsinfrastructuur - 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).

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 van 18 september 2023 - Lokale economie - Rapport kerntaken- en werklastoefening - Kennisname (BIJLAGE 01);
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 25 september 2023 - Reorganisatie bodetaken - Aanpassing organogram - Reorganisatie taken (BIJLAGE 02);
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 13 november 2023 - Wijziging van de personeelsformatie ingevolge afbouw uitbesteding aan Autonoom Provinciebedrijf VERA - Dienst ICT - Principieel akkoord (BIJLAGE 03);
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 20 november 2023 - Wijziging personeelsformatie - Diverse diensten - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 04).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Advies BOC/HOC (Bijlage 05)

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol voor akkoord, met vermelding:

"Wij zijn uiteraard blij met de bijkomende tewerkstelling maar blijven ijveren voor statutaire

jobs."

- ACV Openbare Diensten: ///
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: ///

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

In het kader van de uitvoering van het meerjarenplan 2020-2025, in het bijzonder de volgende beleidsdoelstelling:

- 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

worden een aantal wijzigingen aan de personeelsformatie voorgesteld.

In het kader van MJPa5 werd een organisatiebrede oefening uitgevoerd door het MAT en de diensthoofden.

De voorliggende formatiewijziging bevat de wijzigingen die weerhouden werden in MJPa5.

Ook de volgende (lopende en budgetneutrale) wijzigingen worden meegenomen in deze formatiewijziging:

- reorganisatie bodetaken;
- reorganisatie ICT-dienst.

1. Dienst Vergunningen

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Vergunningen als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met 1 vte expert vergunningen (A1a-A3a).

Doel van deze functie:

- Het diensthoofd vergunningen (A1a-A3a) en de deskundigen vergunningen (B1-B3) inhoudelijk ondersteunen in complexe vergunningendossiers.

De toekomstige formatie van de dienst Vergunningen is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthoofd vergunningen	A1a-A3a	1,00		1,00
Expert vergunningen	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige vergunningen	B1-B3	5,00		5,00
Deskundige huisvesting	B1-B3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00		2,00
TOTAAL				10,00

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

chaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
A1a-A3a	€ 89.899,22

2. Dienst Vrije Tijd

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Vrije Tijd als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3) (lokale economie);
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3) (sport).

Doel van deze functies:

- Administratieve ondersteuning van de deskundigen lokale economie en sport

Betreffende het domein lokale economie werd een uitgebreide werklasmeting uitgevoerd i.f.v. de verplichte taken die deze dienst dient uit te voeren (zie bijlage 06).

De toekomstige formatie van de dienst Vrije Tijd (excl. bibliotheek) is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd vrije tijd	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige cultuur en feestelijkheden	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige jeugd	B1-B3	2,00		2,00
Deskundige sport	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige toerisme en erfgoed	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige lokale economie	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige UitPas	B1-B3	0,50		0,50
Administratief medewerker	C1-C3	6,00		6,00
TOTAAL				13,50

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit) (per vte):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
C1-C3	€ 53.294,27

3. Dienst Magazijn

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Magazijn als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3).

Doel van deze functie:

- Administratieve ondersteuning dienst Magazijn (diensthofd en coördinator magazijn, en magazijnier).

Meewerken aan de acties i.k.v. de volgende aanbeveling van Audit Vlaanderen:

Audit-nummer	Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Status bestuur	Status Audit Vlaanderen	Actieplan	Nieuwe streefdatum
2208002	A4	Lokaal bestuur Grimbergen bepaalt eenduidige richtlijnen voor het gebruik van materieel en materiaal in de magazijnen van de TUD en communiceert deze doorheen de hele organisatie. Lokaal bestuur Grimbergen neemt de nodige beheersmaatregelen teneinde te kunnen garanderen dat medewerkers het materiaal enkel gebruiken voor de vooropgestelde doeleinden en evalueert periodiek de toepassing ervan, evenals de mogelijke bijsturing van richtlijnen of bestaande beheersmaatregelen.	31/12/2023	Lopende	Lopende	<ul style="list-style-type: none"> Stuurgroep werd opgericht om transversaal de richtlijnen op te maken en hiervoor de nodige beheersmaatregelen te voorzien – streefdatum eind maart 2024 Projectengroep (combinatie technisch/administratief personeel) wordt opgericht, om de stuurgroep te adviseren en de richtlijnen te vertalen naar de praktijk – streefdatum eind december 2023 In het hoofdmagazijn werd het materiaal gelabeld, ingescand en opgeladen in een Excelbestand. Dit bestand werd geprogrammeerd door de hoofdmagazijnier en dient te worden gemigreerd naar Topdesk/Arinto. Voor de verschillende deelmagazijnen wordt een verantwoordelijke aangesteld om dezelfde werkwijze van het hoofdmagazijn te hanteren – streefdatum eind december 2024 	31/12/2024

De toekomstige formatie van de dienst Magazijn is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthoofd magazijn	A1a-A3a	1,00		1,00
Coördinator magazijn	C4-C5	1,00		1,00
Magazijnier	C1-C3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	1,00		1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke	D4-D5	1,00		1,00
Vakman	D1-D3	11,00		11,00
TOTAAL				16,00

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
C1-C3	€ 53.294,27

4. Dienst Communicatie

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Communicatie als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3).
- Schrapping uit de contractuele personeelsformatie van:
 - 1 vte deskundige (B1-B3).

Doel van deze functie:

- Administratieve ondersteuning dienst Communicatie.

De toekomstige formatie van de dienst Communicatie is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthoofd communicatie	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige communicatie	B1-B3	0,50	1,00	1,50
Administratief medewerker	C1-C3	1,00		1,00
TOTAAL				3,50

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Uitbreiding personeelsformatie		
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)	
C1-C3		€ 53.294,27
Schrapping personeelsformatie		
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)	
B1-B3		€ 66.394,14
TOTAAL		-€ 13.099,87

5. Stafdienst afdeling Ruimte-Beleid

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de stafdienst - afdeling Ruimte-Beleid als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte data-analist / GIS-coördinator (A1a-A3a).
- De functie van deskundige GIS (B1-B3) blijft behouden in de contractuele personeelsformatie, maar wordt geblokkeerd bij invulling van de functie van data-analist / GIS-coördinator.

Doel van deze functie:

- Zie nota als bijlage 07.
- Doel is de functie van deskundige GIS te verruimen naar een strategische functie gericht op data-analyses waarbij met de hulp van digitale toepassingen data gestructureerd worden (bv. bouwen van dashboards). Hierdoor kunnen conclusies en inzichten weergegeven worden (strategisch, financieel, ...), of kan er beter samengewerkt worden met verschillende stakeholders (bv. door het koppelen van gegevens, het werken op gemeenschappelijke gegevens, ...). Dit om zowel onze interne werking als de diensten naar klanten / burgers te optimaliseren.
- Deze functie is organisatiebreed, en ondersteunt de technische diensten in het bijzonder en bij uitbreiding ook de andere diensten. Functioneel zal dit personeelslid op vlak van data analyse opgevolgd worden door het afdelingshoofd beleidsondersteuning.
- Voorbeeldprojecten (zie ook nota als bijlage 02):
 - Digitaliseringsprojecten ikv dienstverleningsconcept (opzetten chatbots);
 - TopDesk: verder digitaliseren van de data en de rapporten van Topdesk + koppeling met andere systemen (bv. afsprakensysteem, toekomstig monitoringsysteem, ...);
 - Digitaliseren van HR-data;
 - Assetmanagement (i.k.v. aanbeveling Audit Vlaanderen): Koppeling TopDesk met Arinto, GEO-IT, Orbit;
 - Opmaken van een city dashboard: waarbij data kan verkregen worden over geluids-en lucht kwaliteit, het verkeer, bezetting parkeerplaatsen, waterstanden in grachten, rioleringen, ...;
 - Burgerzaken: in kaart brengen van de dienstverlening, funerair erfgoed, verkiezingen, ...;
 - Financiën: in kaart brengen van de betalingsflow (X aantal aanmaningen, doorlooptijd van de betalingen, opsporen van dubbele betalingen, ...);
 - Mobiliteit : data vanuit de telramen en de trafficcounts . Deze data kunnen helpen om een meer op maat gestuurd mobiliteitsbeleid te voeren (zelfs om proactief problemen te detecteren);
 - Omgeving/ wegen en water : data vanuit de onthardingsstudie. Deze data kan gelinkt worden met de beschikbare data uit de burgerbevraging inzake wateroverlast;
 - ...

De toekomstige formatie van de stafdienst - Ruimte-Beleid is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
--------------	--------	------------------	--------------	--------

Afdelingshoofd Ruimte - Beleid	A4a-A4b	1,00		1,00
Data-analist / GIS- coördinator	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige GIS (Deze functie wordt geblokkeerd bij invulling van de functie van data- analist)	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige patrimoniumbeheer	B1-B3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	1,00		1,00
TOTAAL				5,00

Budgettaire betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Uitbreiding personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
A1a-A3a / A1a-A2a	€ 89.899,22
Schrapping / blokkering personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
B1-B3	€ 66.394,14
TOTAAL	€ 23.505,08

6. Dienst Groen en Openbare reinheid

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Groen en Openbare reinheid als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte parkbeheerder / coördinator openbaar domein (C4-C5);
 - 1 vte coördinator openbare reinheid (C4-C5).
- schrapping uit de contractuele personeelsformatie van:
 - 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke openbare reinheid (D4-D5).
- omzetting van de functietitel van "coördinator groen en openbare reinheid (C4-C5)" naar "coördinator groen (C4-C5)".

Doel van de functie van parkbeheerder / coördinator openbaar domein(C4-C5):

- Coördineren - over de verschillende technische ploegen heen - van alle technische taken op openbaar domein (speeltuigen, banken, ...).

Doel van de reorganisatie van de functie van coördinator:

- de technische uitvoeringsdiensten "groen" en "openbare reinheid" worden elk opgevolgd door een eigen coördinator (andere technische expertise, andere planning, ...) Hierdoor kunnen deze ploegen ook directer worden aangestuurd.

De toekomstige formatie van de dienst Groen en Openbare reinheid is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd groen en openbare reinheid	A1a-A3a	1,00		1,00
Expert groen	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige groen	B1-B3	1,00		1,00
Parkbeheerder / coördinator openbaar domein	C4-C5	1,00		1,00

Administratief medewerker	C1-C3	2,00	2,00
Coördinator groen	C4-C5	1,00	1,00
Coördinator openbare reinheid	C4-C5	1,00	1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke groen	D4-D5	3,00	3,00
Vakman groen	D1-D3	18,00	18,00
Vakman openbare reinheid	D1-D3	7,00	7,00
TOTAAL			36,00

Budgettaire betekenis deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Uitbreiding personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
C4-C5	€ 70.837,17
C4-C5	€ 70.837,17
Schrapping personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
D4-D5	€ 58.797,98
TOTAAL	€ 82.876,36

7. Dienst Evenementen en Vrijtijdsinfrastructuur

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Evenementen en Vrijtijdsinfrastructuur als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5).
- schrapping / verplaatsing naar de uitdovende personeelsformatie van de volgende functies:
 - 4,25 vte medewerker-schoonmaak (E1-E3).
- verplaatsing van de functie van bode (D1-D3) naar de dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning (zie verder).

Doel van de functie van meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5):

- Structuur van de technische ploeg VTI aligneren met de structuur van de technische ploegen bij de TD;
- Aansturen van de vakmannen op het terrein en meewerken aan het technisch onderhoud.

Reden schrapping / uitdoving functies medewerker-schoonmaak (E1-E3):

- Niet al deze functies zijn ingevuld. Nieuwe werklastmeting door de dienst gebeurd;
- Op termijn zullen ook de functies van toezichter-handlanger (E1-E3) hervormd worden. Heden is dit een combi-functie van onderhoudstaken en technische taken. Op termijn wilt men dit ook opsplitsen in 1 vte vakman (D1-D3) en 1 vte medewerker schoonmaak (E1-E3).

De toekomstige formatie van de technische dienst - VTI is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Coördinator vrijtijdsinfrastructuur	C4-C5	1,00		1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke vrijtijdsinfrastructuur	D4-D5	1,00		1,00

Vakman vrijtijdsinfrastructuur	D1-D3	3,00	3,00
Toezichter-handlanger vrijtijdsinfrastructuur	E1-E3	2,00	2,00
Medewerker schoonmaak (2 voltijds en 6 halftijds)	E1-E3	5,00	5,00
TOTAAL			12,00

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Uitbreiding personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
D4-D5	€ 58.797,98
Schrapping personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
E1-E3 (4,25 vte)	€ 187.881,83
Totaal	-€ 129.083,85

8. Dienst Burgerzaken - cel Onthaal

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Burgerzaken - cel Onthaal als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 1 vte coördinator onthaal (B4-B5).

Doel van deze functie:

- Rechtstreeks aansturen van de onthaalmedewerkers (C1-C3) en coördineren van de activiteiten van het onthaal. Meewerken aan de verdere uitrol van het dienstverleningsconcept.

De toekomstige formatie van de dienst Burgerzaken is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd burgerzaken	A1a-A3a	1,00		1,00
Coördinator onthaal	B4-B5	1,00		1,00
Deskundige burgerzaken	B1-B3	6,00		6,00
Administratief medewerker	C1-C3	10,00		10,00
TOTAAL				18,00

Budgettair betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
B4-B5	€ 78.863,30

9. WZC Ter Biest / Dienst Gebouwen

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van WZC Ter Biest als volgt aan te passen:

- schrapping de contractuele personeelsformatie van:
 - 0,40 vte verantwoordelijke tuin en onderhoud (IFIC 12).

Deze taken zullen overgenomen worden door de diensten Groen en Openbare reinheid, en Gebouwen, die de aansturing centraal zullen opvolgen, in overleg met de directeur van het WZC.

Hiervoor zal er 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5) - dienst Gebouwen - die tot heden geblokkeerd was in de personeelsformatie na de herplaatsing van een personeelslid - worden gedeblokkeerd en opgesteld.

De toekomstige formatie van de technische cel van het WZC is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Medewerker technisch onderhoud	IFIC 12 IFIC 10		1,60	1,60
TOTAAL				1,60

Budgettaire betekent deze formatiewijziging (brutojaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit):

Deblokkering personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
D4-D5 (1 vte)	€ 58.797,98
Schrapping personeelsformatie	
Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
IFIC 12 (0,80 te)	€ 53.541,75
TOTAAL	€ 5.256,23

* De functie was 0,40 vte voorzien in de formatie, maar 0,80 vte ingevuld (vervanging van loopbaanonderbreking van andere personeelsleden). Deze vervangingen zullen nu niet meer ingevuld worden.

10. Bodetaken (dienst PAO en dienst VTI)

Er wordt voorgesteld de personeelsformatie van de dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning als volgt aan te passen:

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie met:
 - 3 vte bodes (D1-D3).

Deze functies worden verschoven van andere diensten:

- 2 vte bodes (D1-D3) worden geschrapt bij de dienst Aankoop en Facility;
- 1 vte bode (D1-D3) wordt geschrapt bij de dienst vrijetijdsinfrastructuur.

In praktijk werken de bodes reeds centraal vanuit de dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning.

11. Dienst ICT

De ICT-dienst bestaat momenteel uit 3 VTE eigen personeelsleden:

- 1 vte ICT-beheerder(A4a-A4b)
- 1 vte coördinator ICT (B4-B5)
- 1 vte beleidsmedewerker informatica (B1-B3) (uitdovende functie)
- 1 vte ICT-helpdeskmedewerker (C1-C3)

Op vlak van ICT wordt het bestuur verder ondersteund door externe consultancy en dit zowel voor:

- helpdesk;
- projectbeheer op afroep.

Sinds begin juli 2023 is de outsourcing van ICT verder afgebouwd en wordt er momenteel nog gebruikgemaakt van de ondersteuning van IT-punt (VERA) voor het bemannen van de ICT-helpdesk à rato van 9 dagen per maand.

Ondertussen is de pool van IT-ondersteuners waarover Grimbergen mag beschikken gekrompen tot slechts 1 IT-ondersteuner. Gelet op het verloop binnen VERA waardoor telkens opnieuw de kennis

over de organisatie moest worden opgebouwd, en de beschikbaarheid van IT-ondersteuners, wordt voorgesteld het volledige IT-gebeuren opnieuw in eigen handen te nemen.

Wat zijn de voordelen?

- op deze manier kunnen we effectief aan interne kennisopbouw doen en aan het documenteren van onze procedures;
- kunnen we de coördinatoren laten opleiden om onze organisatie-specifieke applicaties onder de knie te krijgen;
- opnieuw grip krijgen op de verwerking van de tickets en dit binnen onze eigen TOPdesk-omgeving;
- eigen coördinatoren, die grotendeels fysiek ter plaatse zijn, waardoor een verbeterde permanentie kan aangeboden worden;
- hoeven we geen beroep meer te doen op externe consultants voor de reguliere taken en kleinere IT-projecten;
- meer mogelijkheden om op geregelde basis op de verschillende locaties aanwezig te zijn vb. loods, Ter Biest, Sociaal huis,...

Dit zal zorgen voor volgende nieuwe rolverdeling binnen de IT-dienst :

Taak	ICT-beheerder	Coördinator ICT	Beleidsmedewerker ICT	ICT-helpdeskmedewerker
ICT-infrastructuur: beheer en advies verlenen over het computer-en telefoniepark	back-up	verantwoordelijke		
Samenwerken met leveranciers: duidelijke SLA's en rolverdeling tussen bestuur en leveranciers	verantwoordelijke	back-up		
M365 cloud beheerder : optimaal beheer van de M365-omgeving	back-up	verantwoordelijke		
Strategisch ICT-beleid en beleidsuitvoering	verantwoordelijke			
Escalatie van gebruikersvragen	back-up	verantwoordelijke	back-up	back-up

Coördinatie en leiding van de dienst	verantwoordelijke			
Aankoop, administratie en analyse van tickets			Verantwoordelijke	Verantwoordelijke

Er wordt voorgesteld om een voltijdse functie coördinator ICT (B4-B5) toe te voegen aan de personeelsformatie.

Budgettaire kan het budget voor deze loonkost in 2024 voorzien worden door verschuiving van budget de ACTIE 10 in het MJP:

BD 01 - We bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers.

- AP 02 - We werken op verschillende domeinen samen met externe partners;
- ACTIE 10: wij blijven beroep doen op externe consultancy voor IT.

De personeelsformatie van de ICT-dienst zal dan als volgt aangepast worden:

Dienst ICT

Voorzien

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
ICT-beheerder	A4a-A4b	1,00		1,00
Coördinator ICT	B4-B5	2,00		2,00
Beleidsmedewerker informatica (uitdovende functie)	B1-B3	0,00		0,00
ICT-helpdeskmedewerker	C1-C3	1,00		1,00
TOTAAL				4,00

Budgettaire impact (bruto jaarkost werkgever - 12 jaar anciënniteit)

Schaal	Brutojaarkost werkgever (12 jaar anciënniteit)
--------	---

B4-B5	€ 78.863,30
-------	-------------

Bijkomende informatie:

Het budget voor deze formatiewijziging werd voorzien in ontwerp MJPa5.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

De personeelsformatie als volgt te wijzigen:

Dienst Vergunningen

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte expert vergunningen (A1a-A3a).

De toekomstige formatie van de dienst Vergunningen is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthooft vergunningen	A1a-A3a	1,00		1,00

Expert vergunningen	A1a-A3a	1,00	1,00
Deskundige vergunningen	B1-B3	5,00	5,00
Deskundige huisvesting	B1-B3	1,00	1,00
Administratief medewerker	C1-C3	2,00	2,00
TOTAAL			10,00

Dienst Vrije Tijd

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3) (lokale economie);
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3) (sport).

De toekomstige formatie van de dienst Vrije Tijd (excl. bibliotheek) is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd vrije tijd	A1a-A3a	1,00		1,00
Deskundige cultuur en feestelijkheden	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige jeugd	B1-B3	2,00		2,00
Deskundige sport	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige toerisme en erfgoed	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige lokale economie	B1-B3	1,00		1,00
Deskundige UitPas	B1-B3	0,50		0,50
Administratief medewerker	C1-C3	6,00		6,00
TOTAAL				13,50

Dienst Magazijn

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3).

De toekomstige formatie van de dienst Magazijn is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd magazijn	A1a-A3a	1,00		1,00
Coördinator magazijn	C4-C5	1,00		1,00
Magazijnier	C1-C3	1,00		1,00
Administratief medewerker	C1-C3	1,00		1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke	D4-D5	1,00		1,00
Vakman	D1-D3	11,00		11,00
TOTAAL				16,00

Dienst Communicatie

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte administratief medewerker (C1-C3).
- **Schrapping** uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente van:
 - 1 vte deskundige (B1-B3).

De toekomstige formatie van de dienst Communicatie is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd communicatie	A1a-A3a		1,00	1,00
Deskundige communicatie	B1-B3	0,50	1,00	1,50
Administratief medewerker	C1-C3		1,00	1,00
TOTAAL				3,50

Stafdienst afdeling Ruimte-Beleid

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte data-analist / GIS-coördinator (A1a-A3a).
- **Blokking** van de functie van deskundige GIS (B1-B3) bij invulling van de functie van data-analist / GIS-coördinator.
- **Blokking** van de functie van data-analist / GIS-coördinator bij de invulling van de functie van deskundige GIS (B1-B3)

De toekomstige formatie van de stafdienst - Ruimte-Beleid is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Afdelingshoofd Ruimte - Beleid	A4a-A4b		1,00	1,00
Data-analist / GIS-coördinator (Deze functie wordt geblokkeerd bij invulling van de functie van deskundige GIS)	vanA1a-A3a		1,00	1,00
Deskundige GIS (Deze functie wordt geblokkeerd bij invulling van de functie van data-analist)	vanB1-B3		1,00	1,00
Deskundige patrimoniumbeheer	B1-B3		1,00	1,00
Administratief medewerker	C1-C3		1,00	1,00
TOTAAL				5,00

Dienst Groen en Openbare reinheid

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte parkbeheerder / coördinator openbaar domein (C4-C5);
 - 1 vte coördinator openbare reinheid (C4-C5).
- **Schrapping** uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente van:
 - 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke openbare reinheid (D4-D5).
- **Omzetting** van de functietitel van "coördinator groen en openbare reinheid (C4-C5)" naar "coördinator groen (C4-C5)".

De toekomstige formatie van de dienst Groen en Openbare reinheid is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthooft groen en openbare reinheid	A1a-A3a		1,00	1,00
Expert groen	A1a-A3a		1,00	1,00
Deskundige groen	B1-B3		1,00	1,00
Parkbeheerder / coördinator openbaar domein	C4-C5		1,00	1,00
Administratief medewerker	C1-C3		2,00	2,00
Coördinator groen	C4-C5		1,00	1,00
Coördinator openbare reinheid	C4-C5		1,00	1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke groen	D4-D5		3,00	3,00
Vakman groen	D1-D3		18,00	18,00
Vakman openbare reinheid	D1-D3		7,00	7,00
TOTAAL				36,00

Dienst Evenementen en Vrijtijdsinfrastructuur

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte meewerkend ploegverantwoordelijke (D4-D5)
- **Schrapping / verplaatsing naar de uitdovende personeelsformatie** van de gemeente van de volgende functies:
 - 4,25 vte medewerker-schoonmaak (E1-E3)
- **Verplaatsing** van de functie van bode (D1-D3) naar de dienst Politiek-Administratieve Ondersteuning (zie verder)

De toekomstige formatie van de technische dienst - VTI is dan als volgt:

Funcietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Coördinator vrijtijdsinfrastructuur	C4-C5		1,00	1,00
Meewerkend ploegverantwoordelijke vrijtijdsinfrastructuur	D4-D5		1,00	1,00
Vakman vrijtijdsinfrastructuur	D1-D3		3,00	3,00
Toezichter-handlanger vrijtijdsinfrastructuur	E1-E3		2,00	2,00
Medewerker schoonmaak (2 voltijds en 6 halftijds)	E1-E3		5,00	5,00
TOTAAL				12,00

Dienst Burgerzaken - cel Onthaal

- **Uitbreiding** van de contractuele personeelsformatie van de gemeente met:
 - 1 vte coördinator onthaal (B4-B5).

De toekomstige formatie van de dienst Burgerzaken is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Diensthofd burgerzaken	A1a-A3a		1,00	1,00
Coördinator onthaal	B4-B5		1,00	1,00
Deskundige burgerzaken	B1-B3		6,00	6,00
Administratief medewerker	C1-C3		10,00	10,00
TOTAAL				18,00

WZC Ter Biest

- **Schrapping** uit de contractuele personeelsformatie van het OCMW van:
 - 0,40 vte verantwoordelijke tuin en onderhoud (IFIC 12).

De toekomstige formatie van de technische cel van het WZC is dan als volgt:

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Medewerker technisch onderhoud	IFIC 12 IFIC 10		1,60	1,60
TOTAAL				1,60

Bodetaken (dienst PAO)

- **Verplaatsing** van de volgende functies in de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 2 vte bodes (D1-D3) worden verplaatst van de dienst Aankoop en Facility naar de dienst Politiek Administratieve ondersteuning(1 functie heden ingevuld als logistiek beambte E1-E3);
 - 1 vte bode (D1-D3) wordt verplaatst van de dienst vrijetijdsinfrastructuur naar de dienst Politiek Administratieve ondersteuning.

Dienst ICT

- **Toevoeging** van de volgende functie aan de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 1 vte coördinator ICT (B4-B5).

De nieuwe personeelsformatie van de ICT-dienst is dan als volgt:

Dienst ICT

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
ICT-beheerder	A4a-A4b		1,00	1,00
Coördinator ICT	B4-B5		2,00	2,00
Beleidsmedewerker informatica (uitdovende functie)	B1-B3		0,00	0,00
ICT-helpdeskmedewerker	C1-C3		1,00	1,00
TOTAAL				4,00

4. RMW/2023/076 Rechtspositieregeling en arbeidsreglement - Aanpassingen i.f.v. Besluit Vlaamse Regering Rechtspositieregeling 20/01/2023 en i.f.v. ontslagdecreet - Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 77 en 186 decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- 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 gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 en later gewijzigd.

- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 26 augustus 2021 en later gewijzigd.

Specifiek

- 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;
- Decreet van 17 februari 2023 tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid;
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen van 26 juni 2023 - Aanpassing rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel in functie van BVR RPR 20 januari 2023 - Plan van aanpak - Kennisname en goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 23 oktober 2023 - Aanpassing rechtspositieregeling en arbeidsreglement n.a.v. inwerkingtreding BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet - Goedkeuring (BIJLAGE 01).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Adviezen MAT:

- Advies MAT 20/06/2023 - Aanpassing RPR in functie van BVR RPR 20/01/2023 - Plan van aanpak;
- Advies MAT 19/09/2023 - Voorstel tot wijziging RPR i.f.v. BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet;
- Advies MAT 17/10/2023 - Wijziging RPR i.f.v. BVR RPR 20/01/2023 en ontslagdecreet - Advies.

Protocol vakorganisaties (BIJLAGE 09):

- ACV: //
- ACOD: Protocol voor niet akkoord
- VSOA: //

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen.

Toelichtende nota's: zie bijlage:

- BIJLAGE 02: Toelichtende nota wijziging RPR
- BIJLAGE 03: Toelichtende nota wijziging AR

Ontwerpteksten RPR en AR: zie bijlage:

- BIJLAGE 04: Ontwerptekst wijziging RPR
- BIJLAGE 05: Ontwerptekst wijziging AR

Ontwerpteksten RPR en AR met aanduiding van de wijzigingen:

- BIJLAGE 07: Ontwerptekst wijziging RPR (met aanduiding van de wijzigingen)
- BIJLAGE 08: Ontwerptekst wijziging AR (met aanduiding van de wijzigingen)

Rechtspositieregeling

Aanleiding

- *Wijzigingen n.a.v. BVR RPR 20/01/2023*
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
 - Diverse besluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van lokale besturen geïntegreerd in **één kaderbesluit** (bv. besluit i.v.m. kabinets- en fractiepersoneel, ...);

- **Meer vrijheidsgraden / meer autonomie** voor het voeren van een lokaal personeelsbeleid (bv. op het vlak van werving en selectie, functieclassificatie, loonhuis, toelagen en vergoedingen, verloven en afwezigheden, ...);
 - **Differentiatie tussen personeelsgroepen** wordt mogelijk, met als doel beter te kunnen inspelen op de noden van ieder bestuur;
 - Introductie van verschillende **HRM-instrumenten** voor de lokale besturen; (bv. mogelijkheden zoals "virtueel omgezet budget", deregulering en uitbreiding van het systeem van toelagen en vergoedingen, deregulering werving en selectie, vorming, systeem functioneren en evalueren, ...);
 - Wegwerken van de **verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden**;
 - **Anderzijds zijn er grenzen aan de lokale autonomie:**
 - Hogere regelgeving;
 - Beginselen Behoorlijk Bestuur (motiveringsbeginsel, redelijkheidsbeginsel, evenredigheidsbeginsel, gelijkheidsbeginsel, zuinigheidsbeginsel, ...);
 - Financiële gevolgen / link met MJP.
 - Er is geen verplichte timing vastgelegd voor de wijziging van de lokale RPR. Elk bestuur kan de bestaande rechtspositieregeling op eigen tempo aanpassen en zelf kiezen wanneer welk deel wordt aangepast.
- ***Wijzigingen n.a.v. de wijziging van het decreet lokaal bestuur van 17 februari 2023***
Decreet van 17 februari 2023 tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur:

Wijzigingen n.a.v. ontslagdecreet (inwerkingtreding 01/10/2023)

Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid:

- Er worden een aantal voorwaarden gekoppeld aan de overdracht van personeelsleden. Die voorwaarden golden voordien niet en zijn gebaseerd op de overdrachtsregeling in de Europese Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001.
- *[Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid (ing. decr. 16 juni 2023, art. 7, I: 1 oktober 2023)]*
Artikel 194/1. (01/10/2023- ...)
Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, §1, vijfde lid, §2 tot en met §4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.
De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.
De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.
Artikel 194/2. (01/10/2023- ...)
De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.
 - Titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ("Einde van de overeenkomst") wordt van toepassing op statutairen.
 - Concreet betekent dit dat de **beëindiging van een statutaire tewerkstelling** mogelijk is door: Een tuchtprocedure zal niet meer kunnen leiden tot een ontslag van ambtswege of een afzetting;
 - **Opzegging** (met dezelfde opzeggingstermijnen als bij contractanten);
 - **Omwille van een dringende reden**;
 - **Overmacht**;

- Een **verbreking omwille van medische overmacht wordt mogelijk**, mits het volgen van de procedure zoals bepaald in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, en komt naast de mogelijkheid om statutaire medewerkers in het stelsel ziektepensioen te (laten) zetten;
 - Arbeidsrechtbanken en -hoven worden bevoegd voor betwistingen over het ontslag van een statutaire medewerker.
- **Andere juridische wijzigingen**
 - Verlof om dwingende redenen (o.a. 5 dagen zorgverlof voor contractuelen) > Eur Richtlijn;
 - Flexibele werktijden o.v. zorg (contractuelen) > Eur Richtlijn;
 - Geen medisch attest 1 dag ziekte (max 3 dagen per jaar);
 - Nieuwe regelgeving re-integratie en medische overmacht;
 - Flexijobs in ondersteunende functies zorg > Programmawet 26/12/2022.
- **Technische wijzigingen:**
Wijzigingen die geen impact hebben op de juridisch inhoudelijke finaliteit, maar enkel op de vorm en juridische formulering
 - Bepalingen overloon WZC Ter Biest;
 - Bepalingen omstandigheidsverlof;
 - Bepalingen ecocheques.

Voorliggend voorstel - Plan van aanpak

N.a.v. de goedkeuring van het kaderbesluit BVR RPR 20/01/2023 werden de mogelijke / nuttige wijzigingen voor lokaal bestuur Grimbergen opgelijst door de Personeelsdienst.

Hierbij werd een onderscheid gemaakt in:

- "Quick wins":
 - Wijzigingen die de bestaande HR-visie ondersteunen;
 - Wijzigingen die een positief effect hebben op de werking van de organisatie;
 - Wijzigingen die mogelijk zijn op korte termijn (slechts beperkte juridische of praktische vervolgwerkzaamheden).
- Wijzigingen die nog verdere studie vragen:
 - Bv. op beleidsmatig, juridisch of praktisch vlak (bv. koppeling met de HR-software, juridische vragen, ...);
 - Deze wijzigingen zullen stelselmatig opgepikt worden, desgevallend i.k.v. nieuwe MJP 2026-2031;
 - Bijvoorbeeld:
 - De verdere doorvoering van het "Virtueel omgezet budget" heeft – naast de wijziging van de RPR en de financiële aftoetsing - heel wat praktische consequenties / randvoorwaarden:
 - Overheidsopdracht nodig om een dienst aan te bieden;
 - Rekenblad maken of laten aanleveren, of HR-software aanpassen;
 - Interne procedures aanpassen.

Verder werden ook wijzigingen aangebracht omwille van andere gewijzigde regelgeving, evenals technische wijzigingen.

Toelichting bij de wijzigingen

Thema	Aanpassing RPR / Toelichting	Gewijzigde artikels
Ontslagdecreet	Van toepassing 01/10/2023 <ul style="list-style-type: none"> • Begrip "proeftijd" overal geschrapt • Begrip "vast aangesteld" overal geschrapt • Dispo wegens ambtsopheffing geschrapt • Wijzigingen op vlak van ambtshalve herplaatsing • Wijzigingen bepalingen ivm ontslag 	Aanpassingen / schrappingen op o.a. de volgende plaatsen: <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 (Definities) • Art. 41-50 (de proeftijd van statutaire personeelsleden) • Art. 77-82

		<p>(de evaluatie tijdens de proeftijd voor decretale graden)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 111 (de administratieve anciënniteiten) • Art. 133 (proeftijd na bevordering) • Art. 137, § 2 (proeftijd na interne mobiliteit) • Art. 149 e.v. (bepalingen ambtshalve herplaatsing) • Art. 155 e.v. (verlies hoedanigheid statutair personeelslid) • Art. 159 e.v. (definitieve ambtsneerlegging) • Art. 251 + art. 259-260 (geschraapt) (Dispo wegens ambtsopheffing)
Werving en selectie	<p>Evenwaardige ervaring i.p.v. diplomavorwaarde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt als regel opgenomen ipv uitzondering: <i>De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.</i> • De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring beslissen om evenwaardige ervaring in aanmerking te nemen. In voorkomend geval moeten de kandidaten verplicht slagen voor een niveau- of capaciteitstest. 	<p>Art. 3, §1 en 2 Art. 6, §1 Art. 8 geschraapt Art. 19</p>
	<p>Samenstelling selectiecommissie</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 externe jury niet meer verplicht <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>In het beleid W&S zal geconcretiseerd worden wanneer er wel / niet beroep zal gedaan worden op externe juryleden.</i> 	<p>Art. 14, §1, 3° geschraapt</p>
	<p>Permanente publicaties worden voorzien voor moeilijk in te vullen functies</p>	<p>Art. 30bis</p>
	<p>Verkorte selectieprocedure:</p>	<p>Art. 32, §2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> De mogelijkheid wordt voorzien om te putten uit een lopende wervingsreserve van functie met vergelijkbare competenties 	
	<p>Interne personeelsmobiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> Definitie is veranderd <i>"Interne mobiliteit is de heraanstelling in een vacante betrekking in een graad die niet hoger is ingedeeld."</i> Interne mobiliteit kan bijgevolg ook naar een lagere graad (ikv loopbaanbeleid). Interne mobiliteit is mogelijk tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied (dus ook tussen OCMW en gemeente). 	Art. 135-136 Art. 142 (externe mobiliteit) geschrapt
	<p>Externe personeelsmobiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> Wordt geschrapt door: <ul style="list-style-type: none"> Opheffing Besluit van de Vlaamse Regering van 20/05/2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied Wijziging van de definities "interne mobiliteit" en "externe mobiliteit" in het BVR RPR 20/01/2023: <ul style="list-style-type: none"> Interne mobiliteit: zelfde werkingsgebied Externe mobiliteit: niet hetzelfde werkingsgebied 	Art. 142
	<p>Nationaliteitsvereiste:</p> <ul style="list-style-type: none"> GAS-ambtenaren – Functie voorbehouden voor Belgen (Federale regelgeving) 	Art. 5, §2
	<p>Specifieke bepalingen voor de aanwerving van maatschappelijk werkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diplomavorwaarde uitgebreid: bachelor gezondheidszorg toegevoegd (Hogere regelgeving) 	Art. 30
Loonhuis	<p>Er wordt een loopbaanpad mogelijk gemaakt, met als doel knelpuntfuncties in te vullen door het zelf opleiden van medewerkers. Deze medewerkers worden in een basisschaal aangeworven, er wordt een intern en extern opleidingstraject voorzien, waarna ze kunnen doorschalen naar een volgende salarisschaal (doorgroeimogelijkheid voorzien na opleiding, evolueren van "junior" naar "senior"-profiel). <i>("Opleiden is het nieuwe rekruteren")</i> Zie tekst "Aangepaste loopbaanpaden lokaal bestuur Grimbergen – Aanpassing RPR" van Probis. (BIJLAGE 06)</p> <ul style="list-style-type: none"> De volgende gecombineerde loonschalen worden voorzien: <ul style="list-style-type: none"> B1-B2-B3-A1a-A1b-A2a (combi B1-B3 / A1a-A2a) 	Art. 116 bis

	<ul style="list-style-type: none"> ○ B1-B2-B3-A1a-A2a-A3a (combi B1-B3 / A1a-A3a) ○ B4-B5- A1a-A1b-A2a (combi B4-B5 / A1a-A2a) ○ B4-B5- A1a-A2a-A3a (combi B4-B5 / A1a-A3a) • Het MAT heeft de functies opgelijst die hiervoor in aanmerking komen. Het gaat over moeilijk in te vullen knelpunctfuncties waarin we medewerkers willen opleiden. Na opleiding moeten deze medewerkers in een hogere schaal kunnen ingeschaald worden. • Volgende functies kunne hiervoor prioritair aangeduid worden (testfase) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Projectleider wegen en water ○ Projectleider gebouwen ○ Deskundige GIS ○ Op termijn komen mogelijk ook andere functies in aanmerking. Er wordt voorgesteld het systeem eerst te testen met bovenvermelde functies. ○ Om een functie in een loopbaanpad / gecombineerde loonschaal in te schalen, is een formatiewijziging nodig. 	
Vorming	<ul style="list-style-type: none"> • In RPR worden de juridische bepalingen opgenomen, en de concrete toepassing staat in een beleidstekst • De bepalingen die momenteel geschrapt worden uit de RPR zijn reeds deels opgenomen in het vormingsreglement. • <i>Zie besluit CBS / VB 16/05/2022 - Visietekst vormingsbeleid lokaal bestuur Grimbergen en bijhorend operationeel vormingsplan – Goedkeuring (BOC/HOC 01/06/2022)</i> • <i>De tekst van het vormingsbeleid wordt momenteel gereviseerd. De concrete toepassing verandert niet. Het gereviseerde vormingsbeleid zal – voorafgaand aan doorvoering – voorgelegd worden aan het BOC/HOC.</i> 	Art. 91-108
Opvolging en feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Deze afdeling is wel van toepassing op de decretale graden (= rechtzetting / technische wijziging) 	Art. 51, §2 wordt geschrapt
Kabinetspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> • De bepalingen i.v.m. kabinetspersoneel worden opgenomen in de lokale RPR gelet op de opheffing van het besluit van de Vlaamse Regering van 12/01/2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinet- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies • Het betreft de regels inzake W&S, functioneren en evalueren, beëindiging. 	Art. 32bis
Overdracht van personeelsleden	<ul style="list-style-type: none"> • Wijzigingsdecreet DLB van 29 maart 2023 (artikel 185/1) 	Art. 163 (Behoud rechten bij overdracht)

	<ul style="list-style-type: none"> • Dit decreet koppelt een aantal voorwaarden aan de overdracht van personeel. Die voorwaarden golden voordien niet en zijn gebaseerd op de overdrachtsregeling in de Europese Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001, bv: <ul style="list-style-type: none"> ○ Overdracht kan geen reden voor ontslag zijn ○ Behoud rechten minstens 1 jaar 	
Terbeschikkingstelling personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Woonmaatschappij toegevoegd (Vlaamse Codex Wonen + Wijziging decreet lokaal bestuur februari 2023). 	Art. 165
Toelage opdrachthouderschap	<ul style="list-style-type: none"> • Ook toepasbaar voor D- en E-niveau (deze personeelsleden waren vroeger uitgesloten van deze regeling) • Deze toelage was tot nu toe een vast bedrag (geïndexeerd bedrag van de minimale salarisverhoging bij bevordering). <ul style="list-style-type: none"> ○ Dit betekent voor B-niveau (12 jaar anciënniteit): € 145,00 bruto per maand ○ Bedoeling is om het bedrag vanaf nu aan te passen i.f.v. de aard van de bijkomende verantwoordelijkheden / opdrachten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogelijke referentiecriteriën zijn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bijkomend project dat aansluit bij het gewone takenpakket ▪ Project / taak waarbij leidinggevend aspect uitbreidt / erbij komt ▪ Bijkomende budgetverantwoordelijkheid ▪ ... ▪ Ontwerptekst RPR bepaalt: <i>De toelage voor opdrachthouderschap wordt vastgelegd door de algemeen directeur en bedraagt minimum 5% en maximum 10% van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid.</i> ▪ Dit betekent voor B-niveau (12 jaar anciënniteit) min 187,90 bruto per maand (5%) en max € 375,81 bruto per maand (10%) 	Art. 143 Art. 207
Anciënniteiten	De wijze van overname van anciënniteit wordt gelijkgesteld, komende uit de publieke sector, de private sector, of zelfstandige.	Art. 111, §6 Art. 112, §2 Art. 169-170

	<p>Toekenning van schaalanciënniteit blijft enkel mogelijk na aanwerving.</p> <p>Er zal nog verder onderzocht worden of de minimale salarisverhoging bij bevordering kan worden opgetrokken (artikel 177 RPR).</p>	
Rechtenopbouw bij langdurige afwezigheid	Aanpassingen waarbij er begrensd wordt op een afwezigheid van 12 maanden.	<p>Art. 173 (geldelijke anciënniteit)</p> <p>Art. 188 (vakantiegeld)</p> <p>Art. 192 (EJT)</p> <p>Art. 254 (personeelslid in dispo)</p>
IFIC	<p>Bepalingen IFIC opnemen in RPR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loonschalen • Bepalingen ivm bevordering, interne mobiliteit 	<p>Art. 1 bis</p> <p>Bijlage I: IFIC-loonschalen</p>
Flexijobs	Sinds 01/01/2023 kunnen flexijobs ook in de zorgsector. In Grimbergen wordt dit tot nu toe nog niet toegepast. Met deze wijziging wordt het wel mogelijk in de toekomst. Flexijobbers worden uitgesloten van de RPR. Voor hen geldt de regelgeving rond flexijobs.	Art. 1, § 2
Jobstudenten	<p>Terugbetaling dienstreizen aan jobstudenten wordt voorzien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op uitdrukkelijke vraag leidinggevende • Werd reeds toegepast obv beslissing CBS gelet op uitgebreidere inschakeling jobstudenten dit jaar. Wordt nu ook ingeschreven in RPR. 	Art. 1, § 2
Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt opgenomen 	Art. 111, §4
Regelgeving re-integratie	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke herplaatsing om medische redenen van het statutaire personeelslid 	Art. 149, § 2
Bepalingen ecocheques	<ul style="list-style-type: none"> • Technische wijziging <ul style="list-style-type: none"> ◦ Zie besluit CBS / VB van 09/10/2023: <p>Volgende aanpassingen dienen te gebeuren in artikel 226bis:</p> <p>- Bij de uitzonderingen mag ouderschapsverlof geschrapt worden omdat dit geen uitzondering is maar gewoon een toepassing is van de regel, namelijk: bij ouderschapsverlof heb je geen recht op een loon dus ook geen recht op een maaltijdcheques;</p> <p>- Bij uitzonderingen blijft "ziekteverlof langer dan een maand komt niet in aanmerking voor de berekening van de waarde van de Ecocheque" staan maar de berekeningswijze die opgenomen is "(hierbij wordt telkens gerekend met een volledige maand en afgerond naar beneden. (bvb. een personeelslid is 1,5 maanden ziek, dan wordt er voor de berekening rekening gehouden met 11 gewerkte maanden)</p> 	Art. 226

	dient geschrapt te worden en herschreven als volgt: vanaf de 31^{ste} dag ziekte worden de ecocheques verminderd pro rata het aantal dagen afwezigheid.	
Overloon	<p>Rechtzetting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het principe van overloon is vastgesteld in: <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 29 in het bijzonder ○ Programmawet van 22 december 1989, artikel 159 in het bijzonder ○ Koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, artikel 2 in het bijzonder ○ Het vast bureau keurde de bepalingen i.v.m. de invoering overloon goed op 05/06/2023. Op 31/08/2023 werden de RPR en het AR aangepast. Het overloon wordt toegepast vanaf 01/09/2023. ○ Er is een rechtzetting van de tekst nodig om de volgende reden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ personeelsleden die nachtarbeid verrichten dienen niet volledig uitgesloten te worden (juridisch correcter formuleren). <p>Bijgevolg is er een wijziging van artikel 201 RPR nodig.</p> <p>Artikel 201 (toevoeging van het overloon) Voor de personeelsleden van het woonzorgcentrum, met uitzondering van de personeelsleden die nachtarbeid verrichten, gelden volgende specifieke regels. Volgende prestaties worden, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaties vanaf het 1^{ste} uur overschrijding van het normale uurrooster; • Prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd na vastklikken van de planning. <p>Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt een compensatie zoals voorzien in de Arbeidswet. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren en dient opgenomen te worden binnen de lopende referentieperiode. Het personeelslid ontvangt 100% zijn loon op het moment dat deze het overuur recupereert.</p> <p>Naast de inhaalrust heeft het personeelslid ook recht op overloon. Dit bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% voor de overuren die van maandag tot zaterdag gepresteerd worden; • 100% voor de overuren die op een zondag, feestdag of een vervangingsdag voor een feestdag gepresteerd worden. Een personeelslid dat overuren presteert op een zaterdag, een zondag, een feestdag heeft 	Art. 201

	geen recht op de compensatie zoals voorzien in artikel 196.	
Carpoolen bij dienstreizen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzetting - Bepaling was ooit weggefallen, maar is wel steeds toegepast geweest. 	Art. 211
Aanpassingen obv hogere regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Regels vakantieopname bij ziekte / overmacht (cf. Europese Regelgeving) <ul style="list-style-type: none"> • Art. 235 (uitbetaling vakantiedagen en overdracht zodat ze onbezoldigd kunnen opgenomen worden). • Mantelzorgverlof toegevoegd <ul style="list-style-type: none"> • art. 280bis • Omstandigheidsverlof • Art. 264 	
Andere technische wijzigingen	<ul style="list-style-type: none"> • Geboorteverlof: tekst is inhoudelijk niet gewijzigd, maar wel verplaatst. 	

Arbeidsreglement

Aanleiding

- **Wijzigingen n.a.v. ontslagdecreet (inwerkingtreding 01/10/2023)**
Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 oktober 2005 en het decreet van 22 december 2007 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid:
[Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid (ing. decr. 16 juni 2023, art. 7, I: 1 oktober 2023)]
Artikel 194/1. (01/10/2023- ...)
Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, §1, vijfde lid, §2 tot en met §4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.
De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.
De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.
Artikel 194/2. (01/10/2023- ...)
De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.
 - Titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ("Einde van de overeenkomst") wordt van toepassing op statutairen.
 - Concreet betekent dit dat de **beëindiging van een statutaire tewerkstelling** mogelijk is door: Een **tuchtprocedure zal daarentegen niet meer kunnen leiden tot een ontslag van ambtswege of een afzetting;**
 - **opzegging** (met dezelfde opzeggingstermijnen als bij contractanten);
 - Omwille van **een dringende reden;**
 - **overmacht;**
 - Een **verbreking omwille van medische overmacht is ook mogelijk**, mits het volgen van de procedure zoals bepaald in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, en komt naast de mogelijkheid om statutaire medewerkers in het stelsel ziektepensioen te (laten) zetten;
 - Arbeidsrechtbanken en -hoven worden bevoegd voor betwistingen over het ontslag van een statutaire medewerker.
- **Technische wijzigingen**
Wijzigingen die geen impact hebben op de juridisch inhoudelijke finaliteit, maar enkel op de vorm en juridische formulering

- Overloon (artikel 12)0

Toelichting bij de wijzigingen

Thema	Aanpassing AR / Toelichting	Gewijzigde artikels
Ontslagdecreet	<p>Aanpassingen op vlak van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzeggingstermijnen (art. 19 wordt geschrapt) • Sancties en tucht contractuele personeelsleden (art. 20) <ul style="list-style-type: none"> > Bepalingen ontslag geschrapt • Tuchtmaatregelen statutaire personeelsleden (art. 21) <ul style="list-style-type: none"> > ontslag van ambtswege en afzetting geschrapt • Artikel 22 toegevoegd: einde tewerkstelling contractuele en statutaire personeelsleden • Mogelijkheid ontslag om dringende reden wordt mogelijk voor statutair personeelslid 	Art. 19-20-21-22
Overloon	<p>Technische wijziging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het principe van overloon is vastgesteld in: <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 29 in het bijzonder ○ Programmawet van 22 december 1989, artikel 159 in het bijzonder ○ Koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, artikel 2 in het bijzonder ○ Het vast bureau keurde de bepalingen i.v.m. de invoering overloon goed op 05/06/2023. Op 31/08/2023 werden de RPR en het AR aangepast. Het overloon wordt toegepast vanaf 01/09/2023. ○ Er is een rechtzetting van de tekst nodig om de volgende reden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ personeelsleden die nachtarbeid verrichten dienen niet volledig uitgesloten te worden (juridisch correcter formuleren). ▪ Bijgevolg is er een wijziging van artikel 12 AR nodig. <p>Artikel 12 (toevoeging van het overloon)</p> <p>De personeelsleden van het woonzorgcentrum en het lokaal dienstencentrum vallen onder de toepasselijke regels van de Arbeidswet.</p> <p>Voor de personeelsleden van het woonzorgcentrum, met uitzondering van de personeelsleden die nachtarbeid verrichten, gelden volgende specifieke regels.</p> <p>Volgende prestaties worden, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaties vanaf het 1^{ste} uur overschrijding van het normale uurrooster; • Prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd na vastklikken van de planning. <p>Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt een compensatie zoals voorzien in de Arbeidswet.</p> <p>De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren en dient opgenomen te worden binnen de lopende referentieperiode. Het personeelslid ontvangt</p>	Art. 12

	<p>100% zijn loon op het moment dat deze het overuur recupereert.</p> <p>Naast de inhaalrust heeft het personeelslid ook recht op overloon. Dit bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% voor de overuren die van maandag tot zaterdag gepresteerd worden; • 100% voor de overuren die op een zondag, feestdag of een vervangingsdag voor een feestdag gepresteerd worden. 	
--	--	--

Na overleg met de vakorganisaties werden nog de volgende aanpassingen aan de teksten doorgevoerd:

- Art. 4 en art. 20 (ivm capaciteitstest - beide artikels werden in overeenstemming gebracht).
- Art. 41 (schrapping verwijzing naar wet AOK gezien ontslagdecreet).
- Art. 103 (uitdovend statuut behouden bij bevordering - cf. besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 24/10/2019).
- Art. 110 (uitdovend statuut behouden bij interne mobiliteit - cf. besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 24/10/2019).

Raadslid Isabel GAISBAUER geeft aan dat haar fractie voor dit en het volgende punt hetzelfde zal stemmen als tijdens de gemeenteraad.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 21 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, Tom GAUDAEN, Brigitte JANSSENS, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 2 stemmen tegen (Jean DEWIT, Vincent VAN ACHTER), 4 onthoudingen (Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Katrien LE ROY, Gerlant VAN BERLAER)

BESLUIT:

Artikel 1.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 05 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 januari 2024.

Art. 2.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 04 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 januari 2024.

Art. 3.

Dit besluit wordt bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en conform de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

FINANCIËN

5. RMW/2023/074 Meerjarenplan 2020-2025: vijfde aanpassing - deel OCMW - Vaststelling

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 78, 4° van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Titel 4 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn DLB.

- Het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.
- Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.
- Omzendbrief KB/ABB 2019/4 van 3 mei 2019 over de strategische meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.
- Omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 van 18 september 2020 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.
- Besluiten van het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau van 27 november 2023, betreffende de vijfde aanpassing van het meerjarenplan.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Op basis van artikels 171 DLB zorgt de algemeen directeur in overleg met het managementteam voor de opmaak van het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering.
- Op basis van artikels 176 DLB staat de financieel directeur onder de functionele leiding van de algemeen directeur in voor het opstellen, in overleg met het managementteam, van het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering.
- Het managementteam verleende gunstig advies bij het ontwerp van de eerste aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 in de zitting van 29 november 2023.

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Het meerjarenplan bestaat uit drie onderdelen: de strategische nota, de financiële nota en de toelichting. Daarenboven wordt tevens aanvullende documentatie bezorgd die achtergrondinformatie bevat die nuttig is om het meerjarenplan te beoordelen:

- De strategische nota legt de focus op de prioritaire acties die bijdragen aan de realisatie van de prioritaire doelstellingen. De aanduiding van prioritaire acties en beleidsdoelstellingen dient de raadsleden toe te laten om het beleid te sturen op hoofdlijnen en om te focussen op de aspecten van het beleid die essentieel zijn.
- De financiële nota bevat de financiële vertaling van de beleidsopties van de strategische nota en verduidelijkt hoe het financiële evenwicht in de periode van 2020 tot en met 2025 wordt gehandhaafd.
- De toelichting bevat alle informatie over de verrichtingen in het meerjarenplan die relevant is voor de raadsleden om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen. Een belangrijk onderdeel van de toelichting is het overzicht met de beschrijving van de financiële risico's die het bestuur loopt; dit is onontbeerlijk om een correcte inschatting te kunnen maken van de werkelijke toestand van de financiën van het bestuur.

De gemeenten en de OCMW's hebben een geïntegreerd meerjarenplan, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn dienen eerst het eigen deel van het meerjarenplan vast te stellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor het meerjarenplan definitief is vastgesteld.

In het meerjarenplan van de gemeente en het OCMW worden afzonderlijke kredieten per rechtspersoon ingeschreven. De gemeente en het OCMW blijven immers twee afzonderlijke budgettaire entiteiten. De kredieten worden duidelijk toegewezen aan elke rechtspersoon afzonderlijk, ook al wordt het beleid van beide als één geheel voorgesteld.

Het meerjarenplan moet financieel in evenwicht zijn. Dat is het geval als het voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Het geraamde beschikbaar budgettair resultaat is in geen enkel jaar negatief;
- De geraamde autofinancieringsmarge voor 2025 is minstens gelijk aan nul.

Omdat de gemeente en het OCMW een geïntegreerd meerjarenplan maken, wordt het financiële evenwicht voor die twee besturen als één geheel gepresenteerd en beoordeeld.

De twee bovenvermelde evenwichtsvoorwaarden worden aangevuld met indicatoren over het geconsolideerde evenwicht en de gecorrigeerde autofinancieringsmarge, een indicator die abstractie

maakt van de gekozen financieringswijze. Deze indicatoren betreffen echter geen afdwingbare normen.

De staat van het financieel evenwicht van de gemeente en het OCMW toont ook het beschikbaar budgettair resultaat, de autofinancieringsmarge en de gecorrigeerde autofinancieringsmarge van het autonoom gemeentebedrijf, en het totaal voor elk van die indicatoren voor de hele groep. Die financiële evenwichtsindicatoren geven de raadsleden inzicht in de gezondheid van de financiën van de hele groep.

De beschreven procedure en de samenstelling van het beleidsrapport hebben niet enkel betrekking op de initiële vaststelling van het meerjarenplan, maar tevens op alle latere wijzigingen ervan.

Bijkomende informatie:

De goedkeuring van de gemeenteraad is nodig omdat de gemeente de financiële gevolgen moet dragen van de keuzes die de raad voor maatschappelijk welzijn maakt.

Die besluitvorming kan het best als volgt verlopen:

- de raad voor maatschappelijk welzijn stelt eerst zijn deel van het meerjarenplan vast;
- de gemeenteraad stelt vervolgens zijn deel van het meerjarenplan vast;
- de gemeenteraad keurt ten slotte het deel goed dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld.

Als de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, niet goedkeurt, vervalt de vaststelling van het deel door de raad voor maatschappelijk welzijn en moet de procedure herhaald worden.

(Uit navraag bij de toezichthoudende overheid blijkt dat de gemeenteraad, qua chronologie, het deel van het OCMW ook kan goedkeuren vooraleer de raad voor maatschappelijk welzijn dit deel heeft vastgesteld. In deze situatie dient de goedkeuring door de gemeenteraad te worden beschouwd als zijnde verleend onder de voorwaarde dat de raad voor maatschappelijk welzijn het bewuste deel effectief vaststelt.)

Stemming:

Met 18 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 6 stemmen tegen (Manon BAS, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Katrien LE ROY, Vincent VAN ACHTER), 3 onthoudingen (Jean DEWIT, Brigitte JANSSENS, Gerlant VAN BERLAER)

BESLUIT:

Artikel. 1.

Het OCMW-deel van de vijfde aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025, met inbegrip van de beginkredieten voor boekjaar 2024, vast te stellen en dit ter goedkeuring voor te leggen aan de gemeenteraad.

Art. 2.

Het vaststellen van de wijze van gunnen en het bepalen van de voorwaarden, voor alle in het aangepaste meerjarenplan voorziene leveringen van goederen, diensten en werken, te delegeren aan het vast bureau.

De voorzitter sluit de vergadering om 23:53 uur.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn