

Vergadering van donderdag 29 augustus 2024

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

Afwezig: /

De voorzitter opent de vergadering.

OPENBAAR

GOEDKEUREN NOTULEN

1. RMW/2024/038 Notulen van de vorige raad voor maatschappelijk welzijn - Goedkeuring

Afwezig tijdens de behandeling van dit punt: Jean DEWIT, Chris SELLESLAGH, gemeenteraadsleden

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 unanimiteit.

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:

/

BESLUIT:

Enig artikel.

De notulen van de vergadering van 27 juni 2024 goed te keuren.

INTERNE ORGANISATIE

PERSONEEL

2. RMW/2024/041 Wijziging organogram en personeelsformatie - Technische diensten - Andere wijzigingen - Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Art. 161 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur):

"De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast.

Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden."

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

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

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

Meerjarenplan 2020-2025

- Beleidsdoelstelling 1: Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers.
 - o 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 Autonomo Provinciebedrijf VERA - Formatie schoonmaak ingeolge calculatiestudies - Aanpassing (DOSSIERSTUK 25).

- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 30 maart 2023 - Organogram en personeelsformatie - Aanpassing (DOSSIERSTUK 26).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 juni 2023 - Personeelsformatie - LDC en GAW Ter Borre (DOSSIERSTUK 27).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 31 augustus 2023 - Organogram en personeelsformatie - Dienst Huishoudelijke Hulp - Aanpassing (DOSSIERSTUK 28).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 - Personeelsformatie - Diverse diensten - Aanpassing (DOSSIERSTUK 29).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2024 - Personeelsformatie - dienst Burgerzaken, dienst Groen en Openbare Reinheid en dienst Gebouwen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 30).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 maart 2024 - Personeelsformatie - Sociaal Huis - Aanpassing (DOSSIERSTUK 31).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2024 - Personeelsformatie - WZC Ter Biest, loonschaal directeur - dienst Aankoop en Facility - aanpassing (DOSSIERSTUK 32).

In verband met de syndicale overlegcomités

Het syndicaal statuut:

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

In verband met het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie

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

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol vakorganisaties - Wijziging organogram en personeelsformatie - Technische diensten - Andere wijzigingen (Bijlage 02):

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol voor akkoord.
- ACV Openbare Diensten: Protocol voor akkoord.
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

In het kader van de volgende beleidsdoelstelling en actie uit het MJP 2020-2025 worden het organogram en de personeelsformatie op regelmatige tijdstippen bijgestuurd.

Beleidsdoelstelling 1:

Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers:

AP-1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024:

ACT-3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften.

Opsplitsing van de afdeling Technische diensten en reorganisatie van het domein Gebouwen / Facility

Het huidige organogram van de afdeling Technische diensten is als volgt:



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



De wijziging van het organogram betekent:

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

De wijziging van de personeelsformatie betekent:

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

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

Motivering:

Voorstel opsplitsing van de afdeling technische diensten

De functie van **afdelingshoofd Technische diensten geraakt niet**

ingevuld ondanks de afsplitsing **vanaf 2022** van de afdeling Ruimte-Beleid (cf. besluit gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021).

Deze functie is sinds de integratie van gemeente en OCMW en de reorganisatie van de technische diensten nog nooit op een duurzame wijze kunnen uitgevoerd worden:

Fase 1 - afdeling Technische diensten (vóór de afsplitsing van de afdeling Ruimte-Beleid) (= **periode 2019-2021**)

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

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

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

Er wordt dus vastgesteld dat de functie van afdelingshoofd technische diensten - ondanks de afsplitsing van de afdeling Ruimte-Beleid in 2022 - nog steeds niet op een duurzame manier kan ingevuld worden.

Deze situatie weegt op de **continuïteit en de dagelijkse werking van de**

organisatie. Er is geen algemene aansturing van deze afdeling. HR-taken van het afdelingshoofd worden waar mogelijk opgevolgd via de Personeelsdienst, sommige inhoudelijke taken van overheidsopdrachten tracht de Aankoopdienst te ondervangen, ...

Door ex-titularissen van de functie wordt aangehaald in de exit-gesprekken dat de **werklast** van de job te zwaar is, de **werkdruk** te hoog, en vooral de **jobinhoud** te ruim.

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

Op inhoudelijk vlak

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

Op vlak van personeel

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

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

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

Op vlak van projecten / werklast / historische achterstand

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

Op vlak van budgetverantwoordelijkheid

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

Op vlak van expertise / competenties

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

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

Bij opsplitsing van de functie wordt de werklast haalbaarder en zal de salarisschaal meer in verhouding staan tot de verantwoordelijkheden en verwachtingen.

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

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

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

Behaald voordeel bij opsplitsing van de afdeling technische diensten

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

Voorstel koppeling dienst Gebouwen / dienst Facility

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

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

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

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

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

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

Bestendigen van een functie van projectleider wegen en water

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

Andere formatiewijzigingen

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

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

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

Raadslid William DE BOECK krijgt het woord en vraagt of dit agendapunt op dezelfde manier genotuleerd zal worden als hetzelfde punt dat behandeld werd in de gemeenteraad.

Voorzitter Peter PLESSERS antwoordt dat wat de goedkeuring betreft, de stemming overgenomen zal worden vanuit de gemeenteraad, rekening houdende met de eventuele verschillen in aanwezigheid.

Bijkomende informatie:

Financiële impact:

De financiële impact is de volgende:

	Bruto jaarkost werkgever (gemiddeld - 12 jaar anciënniteit) (Bijkomend bedrag t.o.v. budget voorzien via MJPa5)
Omzetting diensthoofd gebouwen (A1a-A3a) naar afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b)	€ 24.221,71
Omzetting expert groen (A1a-A3a) naar diensthoofd facility (A1a-A3a)	€ 89.899,22
Omzetting administratief medewerker (C1-C3) naar coördinator (C4-C5)	€ 17.542,90
Omzetting van de uitdovende functie van expert wegen en water (A1a-A3a) naar projectleider wegen en water (A1a-A3a)	€ 89.899,22
Omzetting van 2 functies B1-B3 naar A1a-A2a	€ 47.010,16

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

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

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

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

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

Omzendbrief KBBJ/ABB 2023/1 van 9 juni 2023 - Omzendbrief betreffende beslissingen tijdens het jaar van de gemeenteraads-, stadsdistrictsraads-, provincieraadsverkiezingen en de verkiezingen van de raad voor maatschappelijk welzijn tot aan de installatie van de nieuwe raden en het gebruik van informatiemiddelen tijdens de hele bestuursperiode
Beslissingen in extremis

Lokale en provinciale overheden moeten in het jaar voor de verkiezingen voorzichtig handelen, vooral bij beslissingen rond toekomstige beleidsontwikkelingen en beslissingen waar financiële gevolgen aan gekoppeld zijn. Beslissingen die het beleid van de nieuwe raden, de financiële situatie of de toekomstige ontwikkeling van de financiën nodeloos verstoren, vallen onder de noemer 'beslissingen in extremis'. Een bestuur moet geval per geval nagaan of een voorgenomen beslissing het toekomstig beleid en de (toekomstige) financiële situatie onnodig dreigt te verstoren. De volgende elementen kunnen daarbij een rol spelen:

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

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

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

- De problematiek i.v.m. de technische diensten en de dienst Gebouwen in het bijzonder, en de cel Facility, werd sinds de start van de integratie gemeente / OCMW in **2019** reeds via diverse nota's en actieplannen voorgelegd, en er werden reeds diverse besluiten genomen en acties ondernomen (zie "motivering"). Deze acties hebben tot heden echter onvoldoende resultaat bereikt. Een verdere logische stap dringt zich op indien we de dienstverlening willen garanderen en de goede werking van de organisatie niet in het gedrang brengen.
- Belangrijke risico's op vlak van organisatiebeheersing en op vlak van veiligheid (cf. gebouwenonderhoud / veiligheid en preventie / noodplanning) moeten verplicht ondervangen worden. Cf. Richtlijnen Audit Vlaanderen, Codex welzijn op het werk, Regelgeving veiligheid gebouwen (keuringen, ...), KB Noodplanning, ... (**vanaf 2022** systematisch voorgelegd).
- Risico's op vlak van psychosociaal welzijn (zie laatste personeelsbevraging i.k.v. interne omgevingsanalyse - **november 2023**). Voor de Technische diensten wordt o.a. aangegeven:
 - 37% van de medewerkers geeft aan dat er onvoldoende personeel is om de verwachte dienstverlening te garanderen.
 - 33% geeft aan dat er onvoldoende personeel is om de taken van de dienst uit te voeren.
 - 38% geeft aan dat de organisatie er onvoldoende in slaagt de juiste profielen aan te trekken.
 - 19% geeft aan teveel psychische belasting van het werk te ervaren
- Er worden **op korte termijn een aantal functies geschrapd of niet ingevuld waardoor het budget op korte termijn niet nodeloos verzwaaard wordt**:
 - afdelingshoofd technische diensten (A5a-A5b) wordt voorlopig niet ingevuld
 - > te revalueren in nieuwe legislatuur hoe we dit aanpakken.
 - diensthoofd gebouwen (A1a-A3a)
 - > Te evalueren na implementatie van deze formatiewijziging of deze functie nodig is of niet. Afdelingshoofd zal nu voorlopig rechtstreeks de medewerkers van de dienst Gebouwen aansturen.
 - administratief medewerker - cel Facility
 - > Te evalueren na implementatie van deze formatiewijziging of deze functie nodig is of niet.

Stemming:

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

BESLUIT:

Artikel 1.

Akkoord te gaan met de volgende wijziging van het organogram:

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

Art. 2.

Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:

- **Schrappen** van de volgende functies uit de contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 1 vte expert groen (A1a-A3a)
 - 1 vte administratief medewerker facility (C1-C3)
- **Verplaatsen** van de volgende functie naar de uitdovende contractuele personeelsformatie van de gemeente:
 - 1 vte diensthoofd Gebouwen (A1a-A3a)
- **Uitbreiden van de statutaire personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functie:
 - 1 vte afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b)
Aan deze functie van afdelingshoofd gebouwen / facility (A5a-A5b) is het lidmaatschap van het MAT verbonden.
- **Uitbreiden van de contractuele personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functies:
 - 1 vte diensthoofd facility (A1a-A3a);
 - 1 vte coördinator schoonmaak (C4-C5).

Art. 3.

Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:

- **Uitbreiding van de contractuele personeelsformatie** van de gemeente met de volgende functie:
 - 1 vte projectleider wegen en water (A1a-A3a)

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

Art. 4.

Akkoord te gaan met de volgende wijzigingen van de personeelsformatie:

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

3. RMW/2024/040 Aanpassing personeelsformatie - WZC Ter Biest - Goedkeuring

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Art. 161 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur):

"De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast.

Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden."

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Decreet lokaal bestuur.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.
- Rechtspositieregeling lokaal bestuur Grimbergen, vastgesteld bij besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 en later gewijzigd.

Meerjarenplan 2020-2025

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

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

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

- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2021 - Personeelsformatie LDC en GAW Ter Borre - Aanpassing (DOSSIERSTUK 16).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 26 augustus 2021 - Personeelsformatie: afdeling Financiën - afdeling Interne organisatie - Afdeling Mens - afdeling Ruimte - Aanpassing (DOSSIERSTUK 17).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 november 2021 - Personeelsformatie: afdelingen Ruimte en Mens - stafdienst algemeen directeur - Aanpassing (DOSSIERSTUK 18).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2021 - Organogram en personeelsformatie: afdeling Ruimte - afdeling Mens - Aanpassing (DOSSIERSTUK 19).
- Besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2022 - Personeelsformatie - Afdeling Mens - Afdeling Interne Organisatie - Aanpassing (DOSSIERSTUK 20).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 april 2022 - Personeelsformatie - dienst Wegen en Water - dienst Gebouwen - dienst Welzijn en Preventie - afdeling Mens / Welzijn - WZC Ter Biest - dienst Burgerzaken - Aanpassing (DOSSIERSTUK 21).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 2 juni 2022 - Personeelsformatie - dienst Gebouwen - dienst Handhaving - Aanpassing. (DOSSIERSTUK 22).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 29 september 2022 - Personeelsformatie - Aanpassing formatie i.f.v. bijkomende personeelsbehoeften - Aanpassing formatie WZC Ter Biest - Invoeren van statutaire betrekkingen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 23).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2022 - Personeelsformatie - stafdienst Technische diensten - dienst Gebouwen - Technische uitvoeringsdiensten - dienst Evenementen en 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).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 - Personeelsformatie - Diverse diensten - Aanpassing (DOSSIERSTUK 29).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2024 - Personeelsformatie - dienst Burgerzaken, dienst Groen en Openbare Reinheid en dienst Gebouwen - Aanpassing (DOSSIERSTUK 30).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 28 maart 2024 - Personeelsformatie - Sociaal Huis - Aanpassing (DOSSIERSTUK 31).
- Besluit van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2024 - Personeelsformatie - WZC Ter Biest, loonschaal directeur - dienst Aankoop en Facility - aanpassing (DOSSIERSTUK 32).

In verband met de syndicale overlegcomités

Het syndicaal statuut:

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

In verband met het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen en vast bureau van 17 juni 2024 - Wijziging personeelsformatie - WZC Ter Biest - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 01).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol vakorganisaties - Wijziging personeelsformatie - WZC Ter Biest (Bijlage 02):

- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: Protocol voor akkoord.
- ACV Openbare Diensten: Protocol voor akkoord.
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

In het kader van de volgende beleidsdoelstelling en actie uit het MJP 2020-2025 worden het organogram en de personeelsformatie op regelmatige tijdstippen bijgestuurd.

Beleidsdoelstelling 1:

Wij bouwen een moderne en professionele organisatie uit om een antwoord te kunnen bieden op de noden van onze burgers:

AP-1: We vullen het nieuw geïntegreerd organogram in tegen 31/12/2024:

ACT-3: We sturen het organogram bij in functie van gewijzigde personeelsbehoeften.

WZC Ter Biest

De huidige personeelsformatie van het WZC Ter Biest is als volgt:

Voorzien

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Directeur	Dir1-Dir 2	0,00	1,00	1,00
Stafmedewerker	B4-B5	0,00	1,00	1,00
Hoofdverpleegkundige ROB/RVT	IFIC 17	0,00	2,00	2,00
Medewerker sociale dienst (maatschappelijk werker)	IFIC 14	0,00	0,50	0,50
Referentiepersoon dementie	IFIC 16	0,00	0,50	0,50
Begeleider wonen en leven	B1-B3 / IFIC 12	0,00	1,50	1,50
Medewerker reactivering	IFIC 14	0,00	1,00	1,00
Medewerker kine / ergo / logo	IFIC 14 / IFIC 15 / A1a-A3a	0,00	2,90	2,90
Administratief medewerker	C1-C3	0,00	2,50	2,50
Onthaalmedewerker	C1-C3	0,00	0,50	0,50
Verantwoordelijke poets en technisch onderhoud	C1-C3	0,00	1,00	1,00
Verpleegkundige	IFIC 14 / IFIC 14B / C3-C4 / Bv1-Bv3	0,00	11,50	11,50
Zorgkundige	IFIC 11 / C1-C2	0,00	19,30	19,30
Chef-kok	IFIC 14	0,00	1,00	1,00
Kok	C1-C3	0,00	2,00	2,00
Medewerker keuken	IFIC 4	0,00	2,50	2,50
Logistiek medewerker	C1-C2	0,00	0,80	0,80
Medewerker technisch onderhoud	IFIC 10 / IFIC 12	0,00	1,60	1,60
Polyvalent medewerker	IFIC 4 / IFIC 5	0,00	0,50	0,50
Medewerker schoonmaak	IFIC 4	0,00	7,00	7,00
TOTAAL				60,60

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

- uitbreiding van de contractuele personeelsformatie van het OCMW met:
 - 1,00 vte verpleegkundige (IFIC 14 / IFIC 14B)
 - 1,50 vte zorgkundige (IFIC 11)
 - 1,00 vte medewerker schoonmaak (IFIC 4)

Motivering:

- **Het is noodzakelijk de formatie aan te vullen om de effectieve prestaties op de werkvloer te verhogen.**
De effectieve prestaties is het netto VTE dat aanwezig is op de werkvloer na aftrek van:
 - afwezigheden (jaarlijkse vakantie, ADV, ziekte, thematische verloven, ...)
 - arbeidstijd die nodig is voor het volgen van vorming, vergaderingen, ...
- Uit de calculatie van Probis d.d. 7 september 2023 ivm bruto / netto VTE in WZC Ter Biest blijkt dat:
Voor de integratie gemeente / OCMW werd er beslist om "buiten formatie" aan te werven voor het opvangen van korte afwezigheden.
 - Bruto VTE tov netto VTE = 0,71
 - Dit betekent dat voor WZC Ter Biest gemiddeld gezien 1 VTE zo'n 0,71 VTE effectief beschikbaar is voor planning, na correctie voor afwezigheden.
 - Het ging toen over het aantal functies waarmee de formatie nu zou worden uitgebreid.
 - Deze functies mochten ingevuld worden met contacten onbepaalde tijd (cf. knelpuntberoepen).
 - Het ging over de volgende afwezigheden: ziekte, arbeidsongeval, omstandigheidsverlof, kortdurend ouderschapsverlof, ADV-dagen, ...
- Overzicht van deze korte afwezigheden (zie hieronder):
 - Samengevat kan gesteld worden dat in 2023 de volgende impact was op de werkvloer o.v. korte afwezigheden:
 - zorg (verpleeg- en zorgkundigen): 5,05 vte
 - onderhoud: 0,93 vte

Overzicht korte afwezigheden Ter Biest

(ziekte, arbeidsongeval, omstandigheidsverlof, korte periodes ouderschapsverlof,...)

	Zorg	Onderhoud
2021	1.446	177
2022	889	164
2023	690	124

cijfers uitgedrukt in **dagen**

Overzicht EL-dagen

Zorg	Onderhoud
------	-----------

2021	4.060,83	944
2022	3.990,53	900
2023	3.753,02	705,1

cijfers uitgedrukt in **uren**

- Het tekort bij het onderhoudspersoneel blijkt ook uit de opbouw van overuren van dit personeel.

Deze afwezigheden worden nu opgevangen als volgt:

- aanwervingen "boven formatie"
- inschakelen van uitzendarbeid

Het budget voor uitzendarbeid in 2023 was € 52.311,57

Momenteel zijn de volgende functies aangeworven "boven formatie":

- 1,50 vte zorgkundigen

Bijgevolg is de financiële impact van deze formatiewijziging beperkt tot de bruto jaarkost werkgever van:

- 1,00 vte verpleegkundige (IFIC 14 / IFIC 14B)
- 1,00 vte medewerker schoonmaak (IFIC 4)

De kostprijs voor uitzendarbeid zal verminderen doordat er meer afwezigheden "in huis" kunnen opgevangen worden.

De uitzendarbeid zal niet stopgezet worden aangezien onvoorziene omstandigheden moeten kunnen opgevangen worden en aangezien uit de cijfers blijkt dat er een tekort is van 5,05 vte zorgpersoneel (verpleeg- en zorgkundigen) o.v. korte afwezigheden. Er worden nu 2,50 vte bijkomend voorzien in de personeelsformatie. Om het huidige kwaliteitsniveau te behouden dient de mogelijkheid voor uitzendarbeid dus behouden te blijven. Gezien het knelpuntberoep betreft is uitzendarbeid eveneens noodzakelijk omdat het geen evidentie is om alle functies (vooral verpleegkundige) zelf ingevuld te krijgen.

Voorzitter Peter PLESSERS licht toe dat dit punt eveneens behandeld werd op de gemeenteraad en dat dezelfde stemming overgenomen zal worden.

Bijkomende informatie:

De financiële impact zal verwerkt worden in het meerjarenplan:

- vermindering van het budget voor uitzendarbeid
- voorzien van de loonkost voor deze functies in het MJP

Gezien de volgende functies aangeworven zijn "boven formatie":

- 1,50 vte zorgkundigen

is de financiële impact van deze formatiewijziging beperkt tot de bruto jaarkost werkgever van:

- 1,00 vte verpleegkundige (IFIC 14 / IFIC 14B)
- 1,00 vte medewerker schoonmaak (IFIC 4)

Het gaat over een gemiddelde bruto jaarkost werkgever van:

Schaal Brutojaarkost werkgever
(12 jaar anciënniteit)

IFIC 14 / IFIC 14B € 81 261,25 / € 74 111,52 verpleegkundige bachelor /
verpleegkundige graduaat

IFIC 4 € 51.111,25

Het budget voor uitzendarbeid in 2023 was € 52.311,57.

Het is te verwachten dat de kostprijs voor uitzendarbeid zal verminderen doordat er meer afwezigheden "in huis" kunnen opgevangen worden.

De uitzendarbeid zal niet stopgezet worden aangezien onvoorziene omstandigheden moeten kunnen opgevangen worden en aangezien uit de cijfers blijkt dat er een tekort is van 5,05 vte zorgpersoneel (verpleeg- en zorgkundigen) o.v. korte afwezigheden. Er worden nu 2,50 vte bijkomend voorzien in de personeelsformatie.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

De personeelsformatie als volgt te wijzigen:

WZC Ter Biest

- Uitbreiding van de contractuele personeelsformatie van het OCMW met:
 - 1,00 vte verpleegkundige (IFIC 14 / IFIC 14B)
 - 1,50 vte zorgkundige (IFIC 11)
 - 1,00 vte medewerker schoonmaak (IFIC 4)

De toekomstige personeelsformatie van het WZC Ter Biest is dan als volgt:

Voorzien

Functietitel	Schaal	#vte gemeente	#vte OCMW	Totaal
Directeur	Dir1-Dir 2	0,00	1,00	1,00
Stafmedewerker	B4-B5	0,00	1,00	1,00
Hoofdverpleegkundige ROB/RVT	IFIC 17	0,00	2,00	2,00
Medewerker sociale dienst (maatschappelijk werker)	IFIC 14	0,00	0,50	0,50
Referentiepersoon dementie	IFIC 16	0,00	0,50	0,50
Begeleider wonen en leven	B1-B3 / IFIC 12	0,00	1,50	1,50
Medewerker reactivering	IFIC 14	0,00	1,00	1,00
Medewerker kine / ergo / logo	IFIC 14 / IFIC 15 / A1a-A3a	0,00	2,90	2,90
Administratief medewerker	C1-C3	0,00	2,50	2,50
Onthaalmedewerker	C1-C3	0,00	0,50	0,50
Verantwoordelijke poets en technisch onderhoud	C1-C3	0,00	1,00	1,00
Verpleegkundige	IFIC 14 / IFIC 14B / C3-C4 / Bv1-Bv3	0,00	12,50	12,50
Zorgkundige	IFIC 11 / C1-C2	0,00	20,80	20,80
Chef-kok	IFIC 14	0,00	1,00	1,00
Kok	C1-C3	0,00	2,00	2,00
Medewerker keuken	IFIC 4	0,00	2,50	2,50
Logistiek medewerker	C1-C2	0,00	0,80	0,80

Medewerker technisch onderhoud	IFIC 10 / IFIC 12	0,00	1,60	1,60
Polyvalent medewerker	IFIC 4 / IFIC 5	0,00	0,50	0,50
Medewerker schoonmaak	IFIC 4	0,00	8,00	8,00
TOTAAL				64,10

4. RMW/2024/042 Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies, jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre), deeltijdse werkhervatting en motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag n.a.v. wet van 13 maart 2024 - Goedkeuring

Afwezig tijdens de behandeling van dit punt: Eddie BOELEN, gemeenteraadslid

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 77-78 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.
- 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 gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 14 december 2023 en later gewijzigd.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 14 december 2023 en later gewijzigd.

Specifiek

- Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector (van kracht per 1 mei 2024).
- BVR tot wijziging VPS 13 januari 2006 en BVR 20 januari 2023 tot vaststelling minimale voorwaarden RPR personeel lokale en provinciale besturen, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 24 juni 2024 - Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel - Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) - Rapporten Probis i.v.m. impact op personeelsinzet - Principebeslissing inzake wijziging rechtspositieregeling - Kennisname en goedkeuring (BIJLAGE 01).
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 1 juni 2024 - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies, jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre), deeltijdse werkhervatting en motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag n.a.v. wet van 13 maart 2024 - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 02).

Syndicaal statuut

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

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol vakorganisaties - vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) (BIJLAGE 03a en 03b):

- ACV: akkoord
- ACOD: akkoord, met volgende bemerking: de ACOD-LRB gaat akkoord met de aanpassingen gelet op de objectieve verbetering wat betreft de jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen. Hoewel we hierbij erkentelijk zijn voor de inspanningen vanwege het bestuur betreuren we dat er geen sprake is van een volledige gelijkstelling. Het blijft daarom een gemiste kans.
- VSOA: /

Protocol vakorganisaties - aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling (BIJLAGE 04):

- ACV: akkoord, rekening houdend met de bemerking die doorgegeven zijn op 01/08/2024 via mail.
- ACOD: niet akkoord. Onze vakorganisatie is erkentelijk voor de inspanningen van het bestuur met de betrekking tot het positief bijpassen van jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre en het positief bijpassen van de jaarlijkse vakantiedagen voor het WZC Ter Biest. We betreuren echter dat de lijn niet werd doorgetrokken naar een volledige gelijkstelling op vlak van vakantiedagen en feestdagen t.a.v. het gemeentelijk personeel. Dat is wat ons betreft een gemiste kans die we hopelijk in de toekomst nog kunnen rechtzetten. Desalniettemin is dit element objectief genomen een positieve stap in de juiste richting. We kunnen echter niet akkoord gaan omwille van de toevoeging van het ontslagdecreet, waartegen onze vakorganisatie beroep heeft aangetekend bij het grondwettelijk hof. Voor de overige bemerkingen verwijzen we naar het verslag van het HOC/BOC van 07/08/2024.
- VSOA: /

De vakorganisaties hadden volgende bemerkingen:

- Artikel 22 AR: wij pleiten om de hoorplicht steeds te laten plaatsvinden en het recht tot bijstand op te nemen in het arbeidsreglement.
- Bijlage 1 AR: graag het e-mailadres van ACOD toevoegen.
- Artikel 217 RPR: graag toevoegen dat dit op basis van gemotiveerde beslissing gebeurt.
- Artikel 234 RPR: graag toevoegen dat deze beslissingen voorzien worden van motivatie, binnen een redelijke termijn.

Aangezien het gaat om redelijke aanpassingen, kan hiermee akkoord gegaan worden en werden deze doorgevoerd in het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling (zie **groene** markeringen in bijlage 05 en 06).

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen met als doel artikels te verduidelijken en te actualiseren en wettelijke bepalingen bij te werken.

De voorliggende wijziging gaat voornamelijk over:

- Wijziging van het aantal feestdagen voor het personeel tewerkgesteld (en in dienst getreden na 31 december 2010) in LDC en GAW Ter Borre en het aantal jaarlijkse vakantiedagen voor het personeel tewerkgesteld (en in dienst getreden na 31 december 2010) in LDC en GAW Ter Borre en WZC Ter Biest.
 - Toepassing van het 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.
- Toevoeging van omstandigheidsverlof van 2 dagen bij zwangerschapsverlies tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap zowel voor personeelslid dat zwanger was als de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid.
 - BVR tot wijziging VPS 13 januari 2006 en BVR 20 januari 2023 tot vaststelling minimale voorwaarden RPR personeel lokale en provinciale besturen, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies.

- Toevoeging bepalingen rond ontslag contractuelen en hoorplicht bij ontslag om dringende reden.
 - Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector (van kracht per 1 mei 2024).
- Deeltijdse werkhervatting.
 - Toepassing van het 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.
- Rechtzettingen, verduidelijkingen, actualisatie van bepalingen.

Alle wijzigingen werden **in geel gemarkeerd** in de documenten in bijlage (BIJLAGE 05 en 06). Hieronder een overzicht van wat er gewijzigd werd.
Deze wijzigingen werden door het adviesbureau Jurplus geverifieerd.

Toelichting vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) - BIJLAGE 01

Medewerkers van Ter Biest en Ter Borre (zgn. "categorie 3-personeel") die na 01/01/2011 in dienst zijn getreden, hebben recht op 26 vakantiedagen en 11 feestdagen. Het vroegere BVR RPR O (12/11/2010) bepaalde dit. Gemeente- en OCMW-personeel hebben recht op 35 vakantiedagen en 14 feestdagen.

- Verplegend en verzorgend personeel van WZC Ter Biest heeft ook recht op eindeloopbaandagen (Leeftijd: 45 - 49 jaar = 12 EL-dagen per jaar / voltijds personeelslid. 50 - 54 jaar = 24 EL-dagen. 55+ jaar = 36 EL-dagen.)
- Logistiek personeel en keukenpersoneel WZC Ter Biest hebben recht op eindeloopbaandagen indien zij 200 uur onregelmatige prestaties kunnen bewijzen tijdens een periode van 2 jaar.
- Medewerkers LDC Ter Borre en administratief medewerkers WZC Ter Biest hebben geen recht op eindeloopbaandagen.

Er is op het vlak van de vakantie- en feestdagenregeling dus een **interne ongelijkheid** - los van de EL-dagen-regeling die werd ingevoerd om ervoor te zorgen dat de oudere personeelsleden in de zorgsector hun beroep zouden volhouden tot hun pensioen - tussen:

- enerzijds het categorie 3-personeel van het OCMW en het andere gemeente- en OCMW-personeel (waarvan sommige personeelsleden een zelfde functie-inhoud hebben, bijvoorbeeld administratieve medewerkers).
- anderzijds is er sinds 01/01/2011 ook een interne ongelijkheid tussen het categorie 3-personeel onderling: Personeelsleden die eenzelfde functie uitoefenen (bv. verpleeg- en zorgkundigen), hebben een verschillende regeling i.v.m. vakantie- en feestdagen.

Deze ongelijkheid in aantal vakantiedagen heeft verdere uitwerking in andere sociale voordelen, bv. het budget om een fiets te leasen (inzetten van vakantiedagen). De vraag tot gelijkschakeling van het aantal vakantie- en feestdagen wordt regelmatig gesteld door het personeel van LDC en GAW Ter Borre en WZC Ter Biest. Andere besturen trokken de vakantie- en feestdagen reeds op in hun WZC (Asse > 35 vakantiedagen en 14 feestdagen. Meise en Merchtem > 30 vakantiedagen).

Volgens de **regelgeving** mogen de vakantie- en feestdagen dan het categorie 3-personeel opgetrokken worden:

BVR RPR 20/01/2023 bepaalt het volgende:

Artikel 52

Personeelsleden hebben jaarlijks recht op een aantal werkdagen bezoldigde vakantie, bepaald door de raad in de rechtspositieregeling. Het aantal dagen vakantie bedraagt voor een volledig kalenderjaar niet minder dan dertig werkdagen en niet meer dan vijfendertig werkdagen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het aantal dagen vakantie voor de personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, niet minder dan 26 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.

Artikel 55

§1. Personeelsleden hebben recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen:

1. 1 januari;
2. Paasmaandag;
3. 1 mei;
4. Hemelvaartsdag;
5. Pinkstermaandag;
6. 11 juli;
7. 21 juli;
8. 15 augustus;
9. 1 november;
10. 11 november;
11. 25 december.

De raad kan in de rechtspositieregeling de lijst, vermeld in het eerste lid, aanvullen met maximaal drie extra feestdagen.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop de feestdagen, vermeld in het eerste en tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, worden vervangen door andere dagen.

§2. De personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, hebben recht op de feestdagen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid.

De raad bepaalt de wijze waarop de feestdag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 6°, en in voorkomend geval de extra feestdagen, als vermeld in paragraaf 1, tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, vervangen worden door andere dagen.

Motivering

LDC Ter Borre

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre te verhogen naar **30 vakantiedagen**. Het aantal feestdagen te verhogen naar **14 feestdagen**.

- Het verhogen van het aantal vakantie- en feestdagen voor de medewerkers van LDC en GAW Ter Borre kan zonder financiële meerkost gerealiseerd worden door het reorganiseren van taken en projecten. Er zullen ook geen overuren (kwartaalbasis) gerealiseerd worden.
- Het LDC en GAW Ter Borre biedt een specifieke dienstverlening naar een specifieke doelgroep in de gemeente waardoor een hogere beschikbaarheid van het personeel als een voordeel wordt beschouwd door het bestuur. Er wordt in LDC en GAW Ter Borre echter geen 24/7-dienstverlening aangeboden zoals in het WZC Ter Biest. Vandaar dat het bestuur ervoor kiest om de vakantieregeling gelijk te trekken met het voorliggende voorstel voor het WZC Ter Biest (30 vakantiedagen), en de feestdagenregeling gelijk te trekken met deze van het gemeente- en OCMW-personeel (14 feestdagen).
- Het gelijk trekken van het aantal feestdagen voor het personeel van het LDC en GAW Ter Borre heeft als voordeel dat er een interne ongelijkheid en een organisatorische ongelijkheid wordt weggewerkt:
 - het aantal feestdagen wordt volledig gelijk getrokken binnen de instelling, waardoor alle gevolgen i.v.m. opname verlof op deze feestdagen (cf. sommige personeelsleden waren in de onmogelijkheid om verlof te nemen op 2 november, 26 december of de vrijdag na OHH), en uitbetaling overuren (feestdag of niet) dezelfde zijn voor al het personeel van deze dienst.
 - doordat de feestdagen worden gelijkgeschakeld met deze van het gemeente- en OCMW-personeel kan ook LDC en GAW Ter Borre volledig aansluiten bij de regeling i.v.m. de collectieve sluitingsdagen.

WZC Ter Biest

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van het WZC Ter Biest te verhogen naar **30 vakantiedagen**.

- voor het personeel dat recht heeft op EL-dagen zal er vanaf de leeftijd van 55 jaar een aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen (-4 dagen)

- voor het personeel dat geen recht heeft op EL-dagen zal er geen aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen.

Het aantal feestdagen blijft ongewijzigd (**11 feestdagen**).

- Het verhogen van het aantal vakantiedagen met aftopping op 55 jaar voor het personeel met EL-dagen is mogelijk met zeer beperkte financiële impact.
- Er is een verschil in vakantie- en feestdagenregeling tussen het WZC Ter Biest en het andere gemeente- en OCMW-personeel gezien de 24/7-dienstverlening en zorgfunctie van de instelling. Bovendien volgt de zorgsector andere sociaal-juridische regelgeving (bv. andere loonschalen (IFIC-loonschalen), eindloopbaanmaatregelen zoals EL-dagen voor het zorgpersoneel en personeel dat meer dan 200 uren onregelmatige prestaties uitvoert, ...).
- De 24/7-dienstverlening en zorgfunctie van het WZC Ter Biest vereisen een andere inzetbaarheid van personeel en verantwoorden een andere vakantie- en feestdagenregeling dan het andere gemeente- en OCMW-personeel.
- De vakantieregeling van het WZC Ter Biest en het LDC en GAW Ter Borre worden gelijk getrokken. De feestdagenregeling niet gelet op de 24/7-dienstverlening.
- Het administratief personeel van het WZC Ter Biest verhoogt ook naar 30 vakantiedagen. Hier gebeurt geen volledige gelijkschakeling met het andere gemeente- en OCMW-personeel, en dit om al het personeel dat in de zorgsector / dezelfde instelling werkt op eenzelfde manier te behandelen.
- Het verhogen van de vakantiedagen in het WZC Ter Biest biedt een betere positie op de arbeidsmarkt voor het aantrekken van personeel (cf. zorgfuncties zijn knelpuntfuncties).

Motivering voor de aftopping op 55 jaar voor personeelsleden die recht hebben op EL-dagen:

- Op dat moment ontvangt het personeelslid 36 EL-dagen. De EL-dagen vertegenwoordigen een aanzienlijk volume aan tijd. Door de aftopping van het bovenwettelijk verlof op de leeftijd van 55 jaar wordt de planlast niet verder verzaamd, evenals de druk op de werkvloer en op jongere medewerkers. Door de aftopping kan deze beslissing binnen de budgettaire randvoorwaarden uitgevoerd worden.

Wijzigingen AR:

Artikel	Wijziging
Artikel 12	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 en ontbrak in artikel 12.
Artikel 18	Schrapping dat technisch personeel uitvoeringsdiensten en medewerkers schoonmaak tenminste een aansluitende periode van twee weken vakantie moeten opnemen.
Artikel 18	Verduidelijking van niet-werkend weekend tijdens vakantieperiode in WZC Ter Biest.
Artikel 22	Toevoeging ontslag dringende reden door weigeren zich te onderwerpen aan een geneeskundige controle door controle- of arbeidsarts zonder geldige reden. Toevoeging dat 'tenzij het bestuur dit niet opportuun acht gelet de specifieke omstandigheden van het dossier', daar er door 2 wettelijke tussenkomsten uitdrukkelijk kan worden afgezien van de hoorplicht in kader van ontslag om dringende redenen (Artikel 24/4, ten derde van het Rechtspositiebesluit van 12 januari 2024, voor wat betreft statutaire personeelsleden. Artikel 2, §2 ten tweede van de Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector). <i>==> Deze laatste bepaling werd geschrapt op vraag van de vakorganisaties.</i>
Bijlage 2	Toevoeging wettelijk verplichte pauzes aan nachtshiften zorgkundigen en verpleegkundigen Ter Biest. In praktijk werd het gegeven van de betaalde pauze reeds toegepast bij de nachtëquipe.
Bijlage 2	Schrapping uurroosters die starten om 5u voor de medewerkers schoonmaak en technisch personeel van de dienst Evenementen en uitbating vrijetijdsinfrastructuur, aangezien dit niet meer in lijn ligt met de noden van de dienst.

Bijlage 3	Toevoeging bepalingen verrekening credit- en debeturen wanneer het personeelslid uit dienst gaat.
Bijlage 15	Toevoeging inzetting vakantiedagen fietslease bij medewerkers met een totaal van 30 jaarlijkse vakantiedagen. Wijziging: medewerkers met 35 vakantiedagen mogen 11 dagen inzetten voor de fietslease (i.p.v. 7 dagen).
Bijlage 17	Wijziging dat telewerk op maandbasis bekeken wordt i.p.v. op weekbasis. Toevoeging dat jaarlijkse vakantie geen invloed heeft op telewerkvergoeding (conform met regelgeving fiscus). In praktijk reeds zo toegepast.

Wijzigingen RPR:

Artikel	Wijziging
Artikel 12	Wijziging dat de algemeen directeur de afsluitlijst van de kandidaten zal vaststellen bij een selectieprocedure i.p.v. het schepencollege of vast bureau. Dit om selectieprocedures sneller te laten verlopen.
Artikel 14	Schrapping 'inclusief de psychotechnische onderzoeken'. Deze testen worden ook thuis afgelegd waardoor aanwezigheid van anderen onmogelijk is.
Artikel 126	Toevoeging verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die nu ook van toepassing is op statutaire medewerkers bij definitieve ambtsneerlegging.
Artikel 130	Toevoeging bepalingen wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector.
Artikel 162	Toevoeging Directeur WZC (Dir1-Dir2) aan de personeelsleden uitgesloten voor toeslagen onregelmatige prestaties. Tot voor kort viel de directeur onder niveau A waardoor deze functie reeds uitgesloten werd voor deze toeslag, maar de loonschaal werd gewijzigd (GR 25/04/2024).
Artikel 165	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 van het arbeidsreglement en ontbrak in artikel 165.
Artikel 166	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 van het arbeidsreglement en ontbrak in artikel 166.
Artikel 174	De ingang van de onregelmatige prestaties zullen ingaan wanneer het personeelslid thuis vertrekt en eindigt bij thuiskomst. In de praktijk wordt dit reeds op deze manier toegepast.
Artikel 200	Wijziging in het aantal vakantiedagen voor de personeelsleden tewerkgesteld in WZC Ter Biest en Ter Borre (VB/2024/381). Artikel treedt in werking op 01/01/2025.
Artikel 205	Wijziging in het aantal feestdagen voor de personeelsleden tewerkgesteld in Ter Borre (VB/2024/381). Artikel treedt in werking op 01/01/2025. Toevoeging inactiviteitsdag aan paragraaf over samenvallen feestdagen ter volledigheid.
Artikel 217	Toevoeging dat uitzonderlijk kan worden afgeweken van deze maximum termijn op basis van beslissing van de algemeen directeur. <i>==> Hier werd op vraag van de vakorganisaties het woord "gemotiveerd" aan toegevoegd.</i> In toepassing van het tweede wijzigingsbesluit BVR RPR (Hoofdstuk 4, afdeling 5, artikel 63) werd paragraaf 2 aangepast: Statutaire personeelsleden hebben bij deeltijdse hervatting de keuze of zijn afwezigheid wordt aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen of de afwezigheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Voor de deeltijdse prestaties ontvangt het personeelslid loon, vermeerderd met 37,5% van het loon dat verschuldigd is voor de prestaties die niet worden geleverd. Dit loon mag nooit minder zijn dan het wachtgeld dat ontvangen wordt bij beschikbaarheid. Regeling contractuele personeelsleden uitgeschreven. Artikel treedt in werking op 01/01/2025.

Artikel 218	Bij opname van jaarlijkse vakantie tijdens deeltijdse werkhervatting zal niet langer een volledige dag worden aangerekend. Er zal rekening gehouden worden met de effectieve prestatieregeling. De vakantie-uren die het personeelslid ingevolge van deze pro-rata berekening niet heeft kunnen opnemen, worden uitbetaald in de vorm van een compensatietoelage. Wanneer de deeltijdse hervatting stopt en het personeelslid opnieuw aan de slag gaat volgens zijn oorspronkelijke prestatiebreuk, worden de verlofrechten terug herrekend (principe decemberafrekening). Artikel treedt in werking op 01/01/2025.
Artikel 230	Toevoeging omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap en andere wettelijke aanpassingen rond pleegzorg.
Artikel 232	Verduidelijking verschil onbetaald verlof als recht en als gunst.
Artikel 234	Een lopend onbetaald verlof als gunst kan enkel in onderling akkoord worden stopgezet i.p.v. eerbieding van een termijn van minimum 30 dagen. Op vraag van de vakorganisaties werd volgende passage toegevoegd: <i>Indien er niet tot een onderling akkoord gekomen wordt, zal het personeelslid op de hoogte gebracht worden van de motivatie van het bestuur, binnen een redelijke termijn.</i>
Artikel 256	Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 september 2024, met uitzondering van artikels 200, 205, 217 en 218 die in werking treden op 1/1/2025.

Voorzitter Peter PLESSERS licht toe dat dit agendapunt reeds werd behandeld op de gemeenteraad en dat dezelfde stemming zal worden overgenomen rekening houdende met de eventuele verschillen in aanwezigheid.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 23 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, William DE BOECK, Koen DEHAENE, Jean DEWIT, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN), 5 onthoudingen (Caroline DENIL, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Katrien LE ROY, Vincent VAN ACHTER)

BESLUIT:

Artikel 1.

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre te verhogen naar 30 vakantiedagen. Het aantal feestdagen te verhogen naar 14 feestdagen. Het aantal vakantiedagen voor het personeel van WZC Ter Biest te verhogen naar 30 vakantiedagen.

- Voor het personeel dat recht heeft op eindloopbaandagen zal er vanaf deze recht hebben op 36 EL-dagen een aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen (-4 dagen).
- Voor het personeel dat geen recht heeft op eindloopbaandagen zal er geen aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijk dagen.

Art. 2.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 1 september 2024.

Art. 3.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf

1 september 2024, met uitzondering van artikels 200, 205, 217 en 218 die in werking treden op 1 januari 2025.

Art. 4.

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

BELEIDSONDERSTEUNING

ICT

5. RMW/2024/037 Stopzetten lidmaatschap van het OCMW Grimbergen bij Smals NV - Goedkeuring

Afwezig tijdens de behandeling van dit punt: Eddie BOELENS, Chris SELLESLAGH, gemeenteraadsleden

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 41 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 april 2003 houdende aansluiting bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (wet 15/1/1990) - aanstelling van een informatieveiligheidsconsulent (KB 12/8/1993).
- Besluit van het vast bureau van 6 augustus 2024 houdende stopzetting lidmaatschap bij Smals NV - Principiële goedkeuring.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

/

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Het OCMW maakte gebruik van de dienst "afname veiligheidsconsulent" bij Smals tem. 31 december 2017. Vanaf 2018 sloot het OCMW aan bij VERA en werd een gemeenschappelijke veiligheidsconsulent aangesteld.

Het OCMW is nog steeds lid van de algemene vergadering van Smals en wenst nu zijn lidmaatschap stop te zetten aangezien er geen diensten meer afgenomen worden bij Smals.

Aan het lidmaatschap bij Smals zijn geen kosten verbonden, noch aan het stopzetten ervan.

Het stopzetten van het lidmaatschap kan op eenvoudige wijze door een e-mail te sturen naar het secretariaat van Smals.

Op voorstel van het vast bureau.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om deze stopzetting van het lidmaatschap bij Smals NV goed te keuren.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

Akkoord gaan om het lidmaatschap van OCMW bij de algemene vergadering van Smals NV stop te zetten.

De voorzitter sluit de vergadering om 20:34 uur.

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

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Peter PLESSERS
voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn