

Openbare vergadering van donderdag 28 augustus 2025

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

DELEGATIES PERSONEELSBEVOEGDHEDEN - AANSTELLINGSBEVOEGDHEID - VASTSTELLING BEGRIP DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER - REGLEMENT DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER GEMEENTE- EN OCMW-PERSONEEL - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB), specifiek:

1) De bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn (op vlak van personeel), en delegatiemogelijkheden

- Artikel 78.

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:

(...)

3° het vaststellen van andere reglementen dan die over personeelsaangelegenheden;

(...)

7° het aanstellen en ontslaan van de ombudsman, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van dat personeelslid;

(...)

15° het aangaan van andere dadingen dan dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;

(...)

2) De bevoegdheden van het vast bureau (op vlak van personeel) en delegatiemogelijkheden

- Artikel 84.

(...)

§ 2. Het vast bureau oefent de bevoegdheden uit die eraan zijn toevertrouwd overeenkomstig artikel 78 van dit decreet, of overeenkomstig andere wettelijke en decretale bepalingen.

§ 3. Het vast bureau is bevoegd voor:

1° (...)

2° het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel, onder voorbehoud van de bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 78, tweede lid, 7°, en de gevallen waarin die bevoegdheid door of krachtens de wet of het decreet aan de raad voor maatschappelijk welzijn is opgedragen;
(...)

□ Artikel 85.

Met behoud van de toepassing van deel 3, titel 4, en behalve bij uitdrukkelijke toewijzing van een bevoegdheid krachtens de wet of het decreet aan het vast bureau, kan het vast bureau bij reglement de uitoefening van bepaalde bevoegdheden toevertrouwen aan de algemeen directeur.

De bevoegdheden van het vast bureau, vermeld in artikel 84, § 4, en in artikel 84, § 1, eerste lid, en de met toepassing van artikel 84, § 2, gedelegeerde bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn voor het vaststellen van de rechtspositieregeling, het vaststellen van wat onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' moet worden verstaan, het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, en de bevoegdheden, vermeld in artikel 84, § 3, 7°, 8°, b), en 10°, kunnen evenwel niet aan de algemeen directeur worden toevertrouwd. Hetzelfde geldt voor de bevoegdheden van het vast bureau in het kader van het financiële beheer, vermeld in artikel 258 en artikel 273 juncto artikel 267, 269 en 272.

De algemeen directeur oefent de bevoegdheden die hem met toepassing van het eerste lid zijn toevertrouwd, persoonlijk uit. Met uitzondering van de bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram en de bevoegdheid tot het aanstellen van een waarnemend algemeen directeur bij toepassing van artikel 166, vierde lid, kan de algemeen directeur die bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

3) De bevoegdheden van de algemeen directeur (op vlak van personeel) en delegatiemogelijkheden

□ Artikel 170.

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten van de gemeente en van de diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Hij staat aan het hoofd van het personeel van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en hij is bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer. De algemeen directeur kan de uitoefening van het dagelijkse personeelsbeheer toevertrouwen aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau en aan het bijzonder comité voor de sociale dienst.

□ Artikel 220.

Met behoud van de toepassing van artikel 57, 85 en 196 kan de algemeen directeur, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ook de financieel directeur kan zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In beide gevallen gebeurt dat schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen. De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Decreet lokaal bestuur (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 (BVR RPR).
- Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 28 augustus 2025.

- Arbeidsreglement lokaal bestuur Grimbergen, zoals vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 28 augustus 2025.
- Diverse HR-reglementen (bv. vormingsreglement, kader opdrachthouderschap, aanwezigheidsbeleid, ...)
- Besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 - Vaststelling beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW Grimbergen in uitvoering van het decreet lokaal bestuur.
- Besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 20 februari 2020 - Overdracht van bepaalde bevoegdheden betreffende personeelsaangelegenheden aan het college van burgemeester en schepenen in uitvoering van het Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 28 augustus 2025 - Beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW Grimbergen in uitvoering van het decreet lokaal bestuur - Actualisatie - Goedkeuring.
- Besluit van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn van 28 augustus 2025 - Vervangingsregeling algemeen directeur en financieel directeur - Actualisatie - Goedkeuring.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 30 juni 2025 - personeelsbevoegdheden - Aanstellingsbevoegdheid - Vaststelling begrip dagelijks personeelsbeheer - Reglement dagelijks personeelsbeheer gemeente- en OCMW-personeel - Principiële goedkeuring

WETTELIJKE BASIS - ALGEMEEN

De artikelen 40 / 77 DLB bepalen dat de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn over de volheid van bevoegdheid beschikken t.a.v. de in artikel 2 DLB vermelde aangelegenheden.

De gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn bepalen het beleid van de gemeente / het OCMW en zij stellen de gemeentelijke reglementen vast.

De artikelen 41 / 78 DLB bepalen dat de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden kunnen toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen / vast bureau (behalve bij uitdrukkelijke toewijzing). Hierop zijn een aantal uitzonderingen (1), namelijk bevoegdheden die NIET kunnen gedelegeerd worden naar het schepencollege / vast bureau.

(1) Bevoegdheden personeel van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn die NIET kunnen gedelegeerd worden naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau (art. 41/78 DLB):

- Aanstellen en ontslaan van de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en de ombudsman, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van die personeelsleden.

Vervolgens bepalen artikel 57 (resp. 85) DLB dat het college van burgemeester en schepenen / vast bureau de uitoefening van bepaalde bevoegdheden bij reglement aan de algemeen directeur kunnen toevertrouwen. Ook hierop zijn een aantal uitzonderingen (2), namelijk bevoegdheden die NIET kunnen gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

(2) Bevoegdheden personeel van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau die NIET kunnen gedelegeerd worden naar de algemeen directeur (art. 57/85 DLB):

- Vaststellen rechtspositieregeling;
- Vaststellen van wat onder het begrip "dagelijks personeelsbeheer" moet worden verstaan;
- Het aangaan van dadingen met personeelsleden n.a.v. een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben.

Vervolgens bepalen artikel 57 (resp. 85) DLB dat de algemeen directeur deze gedelegeerde bevoegdheden kan toevertrouwen aan andere personeelsleden. Ook hierop zijn een aantal uitzonderingen (3), namelijk bevoegdheden die NIET kunnen gedelegeerd worden naar andere personeelsleden.

(3) Bevoegdheden personeel van de algemeen directeur die NIET kunnen gedelegeerd worden naar andere personeelsleden van de gemeente / het OCMW (art. 57/85 DLB):

- Vaststellen van het organogram;
- Aanstellen van een waarnemend algemeen directeur bij toepassing van artikel 166 DLB.

Hieronder wordt voor de verschillende personeelsaangelegenheden opgelijst hoe de delegatiemogelijkheden zijn (zoals voorzien in het DLB).

Zie ook overzicht van VVSG als BIJLAGE 01.

WETTELIJKE BASIS - HR-reglementen en Personeelsbeleid

A - ORGANOGRAM

Artikel 161 DLB bepaalt dat de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vaststellen.

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.

Artikel 171, §4 DLB bepaalt dat de algemeen directeur - in overleg met het managementteam - zorgt voor de opmaak van het voorontwerp van het organogram. De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt niet vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn (artikel 41 / 78 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar schepencollege / vast bureau.

De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt ook niet vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau (artikel 57 / 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt WEL vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de algemeen directeur (artikel 57 / 85 DLB), waardoor de vaststelling van het organogram dus NIET gedelegeerd kan worden naar andere personeelsleden van de gemeente / OCMW.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Organogram	JA	JA	JA	NEEN

B - PERSONEELSREGLEMENTEN

Op basis van artikel 41, eerste lid DLB (gemeente) en artikel 78, eerste lid DLB (OCMW) DLB kunnen de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen / vast bureau (behalve bij de uitdrukkelijke toewijzing).

Specifiek i.v.m. personeelsreglementen wordt het volgende bepaald in het DLB:

- Artikel 193 (deontologische code)
De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen een gezamenlijke deontologische code vast voor het personeel. Die concretiseert de bepalingen van deze afdeling en kan bijkomende deontologische rechten en verplichtingen opnemen, overeenkomstig het organisatiebeheersingssysteem, vermeld in artikel 217 tot en met 220.

Op basis van artikel 41, tweede lid, 2° DLB (gemeente) en artikel 78, tweede lid, 2° (OCMW) DLB kunnen reglementen over personeelsaangelegenheden gedelegeerd worden van de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau.

Het gaat o.a. over:

- Rechtspositieregeling;
- Arbeidsreglement en bijlagen (bv. telewerkreglement, Gebruik telefonie, ICT, fietspolicy, ...);

- Deontologische code;
- Vormingsreglement;
- Re-integratiebeleid;
- Andere regelingen i.v.m. HR-beleidsthema's (bv. werving en selectie, aanwezigheidsbeleid, ...)

Artikel 171, §4 DLB bepaalt dat de algemeen directeur - in overleg met het managementteam - zorgt voor het voorontwerp van de rechtspositieregeling van het personeel.

Betreffende de personeelsreglementen bepalen artikel 57, eerste lid DLB (gemeente) en artikel 85, eerste lid (OCMW) DLB dat het volgende NIET kan toevertrouwd worden aan de algemeen directeur:

- het vaststellen van de rechtspositieregeling

Op 23 december 2024 bezorgde VVSG volgend advies i.v.m. de personeelsreglementen:

Het woord 'rechtspositieregeling' moet hier volgens mij in de brede zin van het woord gelezen worden, en omvat alle reglementen waarin rechten en plichten van de medewerkers staan. Het gaat immers om wat vaak ook als 'bijlagen' aan de rechtspositieregeling worden toegevoegd. Bovendien zijn rechtspositieregeling en arbeidsreglement inhoudelijk heel vaak inwisselbaar. Het zou raar zijn dat de rechtspositieregeling in de strikte zin van het woord niet delegerbaar is naar de administratie, en het arbeidsreglement wel. (...)

Kortom, al deze elementen doen mij concluderen dat ook het arbeidsreglement, de deontologische code, het vormingsreglement, het re-integratiebeleid en andere personeelsreglementen enkel delegerbaar zijn naar het uitvoerend orgaan, maar niet verder.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Rechtspositieregeling	JA	JA	NEEN	NEEN
Arbeidsreglement en bijlagen	JA	JA	NEEN	NEEN
Deontologische code	JA	JA	NEEN	NEEN
Andere HR-reglementen	JA	JA	NEEN	NEEN

WETTELIJKE BASIS - aanstellingsbevoegdheid

A - DECRETALE GRADEN

Op basis van artikel 41, tweede lid, 6°, kan de volgende aanstellingsbevoegdheid NIET gedelegeerd worden naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:

- het aanstellen en ontslaan van de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en de ombudsman, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van die personeelsleden.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Aanstelling AD en FD	JA	NEEN	NEEN	NEEN

B - ALGEMENE AANSTELLINGSBEVOEGDHEID

Op basis van artikel 56, §3,2° DLB (gemeente) en artikel 84, §3, 2° DLB (OCMW) zijn het college van burgemeester en schepenen / vast bureau bevoegd voor het aanstellen en ontslaan van de personeelsleden, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid.

De aanstellingsbevoegdheid wordt NIET vermeld bij de niet-delegerbare bevoegdheden van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau (artikel 57 / 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

De aanstellingsbevoegdheid wordt ook NIET vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de algemeen directeur (artikel 57 / 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar andere personeelsleden van de gemeente / OCMW.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Algemene aanstellingsbevoegdheid		JA	JA	JA

Op basis van het **BVR RPR van 20 januari 2023** komen een aantal bevoegdheden toe aan de **aanstellende overheid**:

- Bekendmaking van de functie die wordt ingevuld (artikel 17 en 19 BVR RPR);
- Beslissing om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld (artikel 9, derde lid, 1° BVRV RPR);
- Wanneer de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of wanneer die functie wordt omgezet in een voltijdse functie, en wanneer verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, dan richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen (artikel 9, derde lid, 2° BVRV RPR);
- Vaststelling van de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR);
- Aanstelling van de meest geschikte kandidaat, op basis van het eindverslag van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR);
- Beslissing over de herplaatsing van personeelsleden (na het horen van het personeelslid) (artikel 24 BVR RPR);
- De vaststelling van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid (artikel 24/2 DLB);
- Vaststelling dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en - als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is - doorverwijzen van het personeelslid naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen (artikel 64, § 2 BVR RPR).

C - VERVANGINGSREGELING ALGEMEEN EN FINANCIËEL DIRECTEUR

D - EFFECTIEVE AANSTELLING WAARNEMEND ALGEMEEN / FINANCIËEL DIRECTEUR

Artikel 166 DLB:

Met behoud van de toepassing van artikel 175 regelt de gemeenteraad de vervanging van de algemeen directeur en de financieel directeur bij hun afwezigheid of verhindering. Er wordt in elk geval in een waarneming van het ambt van algemeen directeur of financieel directeur voorzien als de afwezigheid of verhindering van de algemeen directeur of financieel directeur langer dan honderdtwintig dagen duurt of als het ambt vacant werd verklaard. De waarnemend algemeen directeur en de waarnemend financieel directeur oefenen alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn. De gemeenteraad kan de aanstelling van een waarnemend algemeen directeur of financieel directeur toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouders van het ambt.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Vervangingsregeling AD en FD	JA (GR)	JA (CBS)	NEEN	NEEN

Effectieve aanstelling waarnemend AD en FD	JA (GR)	JA (CBS)	JA (voor de eigen vervanging)	JA (enkel FD voor de eigen vervanging)
--	---------	----------	-------------------------------	--

E. DADINGEN PERSONEEL

Artikel 41, tweede lid, 17° DLB (gemeente) en artikel 78, tweede lid, 15° DLB (OCMW) bepalen dat de volgende bevoegdheid kan gedelegeerd worden naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:

- Het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben;

Vervolgens bepalen artikel 57 DLB (gemeente) en artikel 85 DLB (OCMW) dat de volgende bevoegdheid NIET kan gedelegeerd worden naar de algemeen directeur:

- Het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Dadingen personeel	JA	JA	NEEN	NEEN

WETTELIJKE BASIS - dagelijks personeelsbeheer

Artikel 170 DLB bepaalt dat de algemeen directeur bevoegd is voor het dagelijkse personeelsbeheer. Deze bevoegdheid kan worden gedelegeerd aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten van de gemeente en van de diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Hij staat aan het hoofd van het personeel van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en hij is bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer. De algemeen directeur kan de uitoefening van het dagelijkse personeelsbeheer toevertrouwen aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau en aan het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Artikel 57 DLB (gemeente) en artikel 85 DLB (OCMW) bepalen dat de volgende bevoegdheid NIET aan de algemeen directeur kunnen worden toevertrouwd:

- het vaststellen van wat onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' moet worden verstaan

Dit betekent dat de gemeente- en OCMW-raad dienen te omschrijven wat er onder het begrip "dagelijks personeelsbeheer" valt (tenzij deze bevoegdheid is gedelegeerd aan het college van burgemeester en schepenen / vast bureau).

Verder bepaalt artikel 220 DLB het volgende in verband met het delegeren van de bevoegdheden van de algemeen directeur aan andere personeelsleden van de gemeente of het OCMW.

Met behoud van de toepassing van artikel 57, 85 en 196 kan de algemeen directeur, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ook de financieel directeur kan zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In beide gevallen gebeurt dat schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen. De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

Deze delegatie gebeurt schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen.

De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

Artikel 196 DLB:

§ 2. Tussen de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient kunnen beheersovereenkomsten worden gesloten over het gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten. In de beheersovereenkomst kan worden opgenomen dat de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn voor bepaalde functies een beroep kunnen doen op elkaars personeelsleden. Tegelijk kan worden bepaald dat de bevoegde organen hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid kunnen toevertrouwen aan de personeelsleden van het andere bestuur binnen de grenzen vastgesteld in dit decreet.

	GR / RMW	CBS / VB (Bij delegatie door GR / RMW)	AD (Bij delegatie door CBS / VB)	Ander personeelslid (Bij delegatie door AD)
Omschrijving begrip "dagelijks personeelsbeheer"	JA	JA	NEEN	NEEN
Uitoefening dagelijks personeelsbeheer			JA	JA

Dagelijks personeelsbeheer omvat verschillende zaken:

1. Individueel personeelsbeheer, bijvoorbeeld (niet limitatief):
 1. Opmaken functiebeschrijvingen
 2. Opdrachthouderschap
 3. Permanentieplicht
 4. Toestemming dienstreizen en meest geschikte vervoermiddel
 5. Individuele verlofaanvragen (m.u.v. het onderwijzend personeel)
 6. Loopbaanonderbreking, zorgkrediet en andere tijdelijke loopbaanmaatregelen (m.u.v. het onderwijzend personeel)
 7. ...
2. Individuele toepassing van de bepalingen i.v.m. vorming en evaluatie:
 1. Individuele opvolging van evaluatieprocedures
 2. Vormingsaanvragen
 3. ...
3. Toepassing van de lokale RPR
 1. Diverse zaken toegewezen in de lokale rechtspositieregeling
4. Collectief personeelsbeheer:
 1. Dienstroosters opmaken en prestaties noteren
 2. ...
5. Beslissingen die te maken hebben met werkgeversgezag:
 1. Maatregelen van inwendige orde
 2. ...

Rapporteringsverplichtingen

- De algemeen directeur moet rapporteren aan het college van burgemeester en schepenen en aan het vast bureau over het dagelijks personeelsbeheer (artikel 170 DLB).

Financiële engagementen en visumplicht

- De bevoegdheid om financiële engagementen aan te gaan blijft in ieder geval te allen tijde onderworpen aan de voorwaarde dat er in het meerjarenplan voldoende kredieten voorzien werden.
- Visumplicht blijft gelden, ongeacht wie de financiële verbintenis aangaat. Zo is er een visumverplichting bij de concrete beslissing tot aanstelling en bij de

concrete individuele weddevaststelling.

Syndicaal statuut

- Het is mogelijk dat een besluit in kader van dagelijks personeelsbeheer onderworpen is aan onderhandeling of overleg met de vakorganisaties.

Bestuurlijk toezicht

- De beslissingen die de algemeen directeur neemt i.k.v. dagelijks personeelsbeheer moeten niet bekend gemaakt worden, ook niet via besluitenlijst.
- De beslissingen van de algemeen directeur kunnen wel vernietigd worden na klacht.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Advies MAT van 10 juni 2025.

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

I. PERSONEELSAANGELEGENHEDEN - BEVOEGDHEDEN EN DELEGATIEMOGELIJKHEDEN

Het DLB biedt flexibele mogelijkheden voor delegatie in personeelsbeleid.

Bepaalde personeelsbevoegdheden kunnen van de raad naar het uitvoerend orgaan (college van burgemeester en schepenen en vast bureau) gedelegeerd worden, en van het uitvoerend orgaan naar de algemeen directeur (en soms verder).

Het systeem van delegaties biedt mogelijkheden om efficiënter en effectiever werken.

Verder is de algemeen directeur bevoegd voor het dagelijks personeelsbeheer. Deze bevoegdheid kan worden gedelegeerd, bijvoorbeeld naar een leidinggevende of naar iemand van de personeelsdienst.

Wat precies onder dagelijks personeelsbeheer valt, kan verschillen per bestuur. De gemeente- en OCMW-raad omschrijven dit begrip, maar kunnen het ook aan het uitvoerend orgaan overlaten om een concrete invulling te geven.

Wettelijke basis: zie boven.

Schema VVSG: zie BIJLAGE 01.

Het is noodzakelijk dat de raad de toepassing van deze delegaties vastlegt.

Er wordt voorgesteld om de toepassing van deze delegaties, die nu geregeld wordt via verschillende beleidsteksten, te centraliseren in één besluit.

II. TOEPASSING BIJ LOKAAL BESTUUR GRIMBERGEN

De toepassing van de delegaties op vlak van personeelsbevoegdheden is nu geregeld via verschillende besluiten en beleidsteksten.

Er wordt voorgesteld om met dit besluit deze delegaties te centraliseren.

II.1 HR-reglementen en Personeelsbeleid

A - ORGANOGRAM

Artikel 161 DLB bepaalt dat de de raad voor maatschappelijk welzijn het gezamenlijk organogram van de diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vaststellen.

De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt niet vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn (artikel 78 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar vast bureau.

De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt ook niet vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van het vast bureau (artikel 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

De bevoegdheid tot het vaststellen van het organogram wordt WEL vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de algemeen directeur (artikel 85 DLB), waardoor de vaststelling van het organogram dus NIET gedelegeerd kan worden naar andere personeelsleden van het OCMW.

Er wordt voorgesteld om - in uitvoering van de artikelen 78 en 85 DLB:

- De volgende bevoegdheid **NIET** te delegeren naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:
 - Vaststellen van het organogram;

B - PERSONEELSREGLEMENTEN

Op basis de artikel 78 DLB kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden toevertrouwen aan het vast bureau.

Op basis van artikel 78, tweede lid, 2° DLB kunnen reglementen over personeelsaangelegenheden gedelegeerd worden van de raad voor maatschappelijk welzijn naar het vast bureau.

Artikel 85, eerste lid DLB bepaalt dat het volgende **NIET** kan toevertrouwd worden aan de algemeen directeur:

- het vaststellen van de rechtspositieregeling.

Er wordt voorgesteld om - in uitvoering van de artikels 78 en 85:

- De volgende bevoegdheden **NIET** te delegeren naar het vast bureau:
 - Vaststellen rechtspositieregeling;
 - Vaststellen arbeidsreglement;
 - Vaststellen deontologische code
- De volgende bevoegdheden **WEL** te delegeren naar het vast bureau:
 - Het uitwerken van kaderteksten per HR-beleidsthema zonder wijzigingen aan te brengen aan hetgeen bepaald wordt in de RPR of het AR (bv. vormingsreglement, aanwezigheidsbeleid, ...).

II.2 Aanstellingsbevoegdheid

A - DECRETALE GRADEN

De aanstelling van de decretale graden kan op basis van artikel 41, tweede lid, 6° DLB, **NIET** gedelegeerd worden naar het vast bureau.

B - ALGEMENE AANSTELLINGSBEVOEGDHEID

Op basis van artikel 84, §3, 2° DLB (OCMW) is het vast bureau bevoegd voor het aanstellen en ontslaan van de personeelsleden, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid.

De aanstellingsbevoegdheid wordt **NIET** vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van het vast bureau (artikel 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

De aanstellingsbevoegdheid wordt ook **NIET** vermeld bij de niet-delegeerbare bevoegdheden van de algemeen directeur (artikel 85 DLB), waardoor deze bevoegdheid dus kan gedelegeerd worden naar andere personeelsleden van het OCMW.

Op basis van het BVR RPR van 20 januari 2023 komen een aantal bevoegdheden toe aan de aanstellende overheid:

- Bekendmaking van de functie die wordt ingevuld (artikel 17 en 19 BVR RPR).
- Beslissing om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld (artikel 9, derde lid, 1° BVRV RPR).
- Wanneer de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of wanneer die functie wordt omgezet in een voltijdse functie, en wanneer verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, dan richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen (artikel 9, derde lid, 2° BVRV RPR).
- Vaststelling van de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR).
- Aanstelling van de meest geschikte kandidaat, op basis van het eindverslag van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR).
- Beslissing over de herplaatsing van personeelsleden (na het horen van het personeelslid) (artikel 24 BVR RPR).
- De vaststelling van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid (artikel 24/2 DLB).

- Vaststelling dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en - als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is - doorverwijzen van het personeelslid naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen (artikel 64, § 2 BVR RPR).

Op basis van de artikels 84 en 85 DLB wordt voorgesteld:

- De volgende bevoegdheden **NIET** te delegeren naar de algemeen directeur:
 - De aanstelling van statutaire personeelsleden
 - De aanstelling van contractuele personeelsleden, zowel arbeidsovereenkomsten bepaalde als onbepaalde tijd, en vervangingsovereenkomsten.
 - De aanstelling i.k.v. tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7.
 - De aanstelling van eventwerkers.
 - De aanstelling van monitoren.
 - De aanstelling van jobstudenten (met uitzondering van de jobstudenten voor het WZC Ter Biest)
- De volgende bevoegdheden **WEL** te delegeren naar de algemeen directeur:
 - De aanstelling van stagiairs
 - De aanstelling van jobstudenten voor het WZC Ter Biest

C. VERVANGINGSREGELING ALGEMEEN EN FINANCIËEL DIRECTEUR

D. EFFECTIEVE AANSTELLING WAARNEMEND ALGEMEEN / FINANCIËEL DIRECTEUR

De gemeenteraad kan de aanstelling van een waarnemend algemeen directeur of financieel directeur toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouder van het ambt.

De vervangingsregeling voor de algemeen en financieel directeur werd geactualiseerd in zitting van heden.

Hierbij werden de waarnemers aangeduid die de algemeen / financieel directeur bij afwezigheid of verhindering kunnen vervangen.

De algemeen en financieel directeur werden hierbij gemachtigd om de erkende waarnemers voor een periode van maximaal zestig dagen, die eenmaal kan worden verlengd met een periode van maximaal zestig dagen, aan te stellen.

E. DADINGEN PERSONEEL

De bevoegdheid tot het aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben, kan overeenkomstig artikel 78 DLB gedelegeerd worden naar het vast bureau.

Deze bevoegdheid kan op basis van artikel 85 DLB NIET gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

Er wordt voorgesteld om deze bevoegdheid **WEL** te delegeren naar het vast bureau:

- Het aangaan van dadingen met personeelsleden n.a.v. een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben.

En dit om efficiëntieredenen, namelijk flexibel en accuraat kunnen handelen.

II.3 Dagelijks personeelsbeheer

A. BEGRIP "DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER"

Op basis de artikel 78 DLB kan de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden toevertrouwen aan het vast bureau.

Verder bepaalt artikels 85 DLB dat het vast bureau bij reglement de uitoefening van bepaalde bevoegdheden kan toevertrouwen aan de algemeen directeur.

Op basis van artikel 85 (tweede lid) kan echter de bevoegdheid tot het vaststellen van wat onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' moet worden verstaan, NIET gedelegeerd worden naar de algemeen directeur.

Op basis van de artikels 78 en 85 DLB wordt voorgesteld de volgende bevoegdheid NIET te delegeren naar het vast bureau:

- Het vaststellen van wat onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' moet worden verstaan.

Een overzicht van deze gedelegeerde bevoegdheden binnen lokaal bestuur Grimbergen bevindt zich in BIJLAGE 02.

B. UITOEFENING DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER

Artikel 170 DLB bepaalt dat de algemeen directeur bevoegd is voor het dagelijkse personeelsbeheer. Deze bevoegdheid kan worden gedelegeerd aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten van de gemeente en van de diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Hij staat aan het hoofd van het personeel van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en hij is bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer. De algemeen directeur kan de uitoefening van het dagelijkse personeelsbeheer toevertrouwen aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau en aan het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Verder bepaalt artikel 220 DLB het volgende in verband met het delegeren van de bevoegdheden van de algemeen directeur aan andere personeelsleden van de gemeente of het OCMW:

Met behoud van de toepassing van artikel 57, 85 en 196 kan de algemeen directeur, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ook de financieel directeur kan zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In beide gevallen gebeurt dat schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen. De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

Deze delegatie gebeurt schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen.

De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

In BIJLAGE 03 bevindt zich een overzicht van de uitoefening van het dagelijks personeelsbeheer en welke taken aan wie worden gedelegeerd.

Er wordt tevens aangegeven:

- op welke wijze de rapportering wordt voorzien
- of er een visumplicht is en
- of er onderhandeling / advies van de vakorganisaties nodig is.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 27 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Manon BAS, Eddie BOELEN, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Ann DAAMEN, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Patricia SEGERS, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Daan VERTONGEN, Karin VERTONGEN), 2

BESLUIT:

Artikel 1.

De personeelsbevoegdheden te organiseren als volgt binnen lokaal bestuur Grimbergen (overzichtstabel als BIJLAGE 02):

A - ORGANOGRAM

De bevoegdheden tot het vaststellen van het organogram en de personeelsformatie worden NIET gedelegeerd aan het college van burgemeester en schepenen / vast bureau.

B - PERSONEELSREGLEMENTEN

De volgende bevoegdheden worden NIET gedelegeerd naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:

- vaststellen rechtspositieregeling;
- vaststellen arbeidsreglement en
- vaststellen deontologische code.

De volgende bevoegdheden worden WEL gedelegeerd naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:

- het uitwerken van kaderteksten per HR-beleidsthema zonder wijzigingen aan te brengen aan hetgeen bepaald wordt in de RPR of het AR (bv. vormingsreglement, aanwezigheidsbeleid, ...).

Art. 2.

De aanstellingsbevoegdheid te organiseren als volgt:

A - AANSTELLING DECRETALE GRADEN

De aanstelling van de decretale graden kan decretaal NIET gedelegeerd worden naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau.

B - ALGEMENE AANSTELLINGSBEVOEGDHEID

De algemene aanstellingsbevoegdheid wordt NIET gedelegeerd naar de algemeen directeur.

Het gaat over:

- aanstelling van de meest geschikte kandidaat, op basis van het eindverslag van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR), de aanstelling van:
 - statutaire personeelsleden en
 - contractuele personeelsleden, zowel arbeidsovereenkomsten bepaalde als onbepaalde tijd, en vervangingsovereenkomsten;
- aanstellen van personeelsleden m.b.t. waarnemen van een hogere functie;
- ambtshalve herplaatsen van een personeelslid;
- interne mobiliteit van een personeelslid;
- ontslag- en tuchtbevoegdheid;
- vaststelling van de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie (artikel 10 BVR RPR);
- bekendmaking van de functie die wordt ingevuld (artikel 17 en 19 BVR RPR);
- beslissing om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld (artikel 9, derde lid, 1° BVRV RPR);
- wanneer de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of wanneer die functie wordt omgezet in een voltijdse functie, en wanneer verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, dan richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen (artikel 9, derde lid, 2° BVRV RPR);
- beslissing over de herplaatsing van personeelsleden (na het horen van het personeelslid) (artikel 24 BVR RPR);
- de vaststelling van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid (artikel 24/2 DLB) en
- vaststelling dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en - als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is - doorverwijzen van het personeelslid naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve

ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen (artikel 64, § 2 BVR RPR).

Ook de volgende bevoegdheden worden NIET gedelegeerd naar de algemeen directeur:

- de aanstelling van:
 - statutaire personeelsleden;
 - contractuele personeelsleden, zowel arbeidsovereenkomsten bepaalde als onbepaalde tijd, en vervangingsovereenkomsten;
 - eventwerkers;
 - jobstudenten (met uitzondering van de jobstudenten voor het WZC Ter Biest);
 - monitoren en
- de aanstelling i.k.v. tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7.

De volgende bevoegdheden worden WEL gedelegeerd naar de algemeen directeur:

- de aanstelling van:
 - jobstudenten voor het WZC Ter Biest en
 - stagiairs.

C. VERVANGINGSREGELING ALGEMEEN EN FINANCIËEL DIRECTEUR

D. EFFECTIEVE AANSTELLING WAARNEMEND ALGEMEEN / FINANCIËEL DIRECTEUR

De aanstelling van een waarnemend algemeen directeur of financieel directeur wordt NIET gedelegeerd het college van burgemeester en schepenen of aan de functiehouder van het ambt.

De vervangingsregeling voor de algemeen en financieel directeur werd geactualiseerd bij besluit van de gemeenteraad van heden.

Hierbij werden de waarnemers aangeduid die de algemeen / financieel directeur bij afwezigheid of verhindering kunnen vervangen.

De algemeen en financieel directeur werden hierbij gemachtigd om de erkende waarnemers voor een periode van maximaal zestig dagen, die eenmaal kan worden verlengd met een periode van maximaal zestig dagen, aan te stellen.

E. DADINGEN PERSONEEL

De volgende bevoegdheid wordt WEL gedelegeerd naar het college van burgemeester en schepenen / vast bureau:

- Het aangaan van dadingen met personeelsleden n.a.v. een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben.

Art. 3.

Het dagelijks personeelsbeheer te organiseren als volgt:

A. BEGRIP "DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER"

De volgende bevoegdheid wordt NIET gedelegeerd naar het college van burgemeester en schepenen:

- het vaststellen van wat onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' moet worden verstaan.

De volgende zaken worden beschouwd als dagelijks personeelsbeheer:

- zie tabel als bijlage 03: De kolommen "Dagelijks personeelsbeheer"

B. UITOEFENING DAGELIJKS PERSONEELSBEHEER

De algemeen directeur is bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer.

De algemeen directeur kan deze bevoegdheid delegeren aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur of het gesubdelegeerd personeelslid zal aan college van burgemeester en schepenen rapporteren zoals bepaald in de tabel.

De algemeen directeur en de gesubdelegeerde personeelsleden dienen ikv de gedelegeerde bevoegdheden de geldende wetgeving te respecteren, bv. visumplicht, wet uitdrukkelijke motivering van individuele bestuurshandelingen, syndicaal statuut, lokale rechtspositieregeling en arbeidsreglement, ...)

Art. 4.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 februari 2020 op te heffen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 29 augustus 2025

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn