

**ZITTING RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
VAN DONDERDAG 24 JANUARI 2019
Gemeentehuis - Raadzaal**

De raad voor maatschappelijk welzijn, regelmatig bijeengeroepen, is op donderdag 24 januari 2019 om 22.30uur bijeengekomen in de raadzaal van het gemeentehuis.

Aanwezig: Annick Vermeulen, burgemeester
Dirk Verhaeghe, Arnold Naessens, Ann Devriendt, Peter Haesaert, Jurgen Dehaemers, Ellen Goes, schepenen
Ann Pattyn, Bart Haesaert, Bart Vergote, Brigitte Himpens, Dominiek Sneppe, Eddy De Wispelaere, Geert De Sutter, Geert Verhegge, Günther Descheemaecker, Ilse Demeulemeester, Jean-Pierre De Groodt, Katrien Vanrobaeys, Katrien Walcarius-De Maré, Krista Vander Meulen, Laura Lahousse, Martine De Meester, Pol Denys, Sofie Pollet, Stijn Timmerman, raadsleden
Charlotte Vermeulen, voorzitter
Sabine Vermeire, algemeen directeur

De voorzitter verklaart de vergadering voor geopend.

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat over tot de agenda.

OPENBAAR

1. SECRETARIAAT - BEHEERSOVEREENKOMST GEMEENTE EN OCMW - AANPASSINGEN EN COÖRDINATIE - BESLISSING

Stemming over dit besluit:

Voor	Tegen	Onthouden
Vermeulen, Annick		
De Sutter, Geert		
Dehaemers, Jurgen		
Demeulemeester, Ilse		
Devriendt, Ann		
Goes, Ellen		
Haesaert, Bart		
Haesaert, Peter		
Himpens, Brigitte		
Naessens, Arnold		
Pollet, Sofie		
Timmerman, Stijn		
Vander Meulen, Krista		
Vanrobaeys, Katrien		
Vergote, Bart		
Verhaeghe, Dirk		
Verhegge, Geert		
Vermeulen, Charlotte		
Walcarius-De Maré, Katrien		
De Meester, Martine		
Lahousse, Laura		
De Groodt, Jean-Pierre		
De Wispelaere, Eddy		
Pattyn, Ann		
Descheemaecker, Günther		

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist op basis van het volgende:

Wettelijk kader

- het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017
- beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW, zoals laatst gewijzigd en gecoördineerd in de gemeenteraad van 23 november 2017 en in de OCMW- raad van 20 november 2017

Aanleiding

- implementatie decreet lokaal bestuur wat de geïntegreerde werking van gemeente en OCMW betreft

Motivering

- binnen de meerjarenplanning werd de samenwerking tussen gemeente en OCMW als prioritair naar voor geschoven - de beleidsvisie van gemeente en OCMW Zedelgem is er om te evolueren naar een 'ééngemaakte organisatie gemeente en OCMW Zedelgem' waarbij gemeente en OCMW de beleidsstrategie en operationele werking zo optimaal mogelijk op elkaar willen afstemmen, daar waar het voordelen oplevert
- in lijn met het decreet lokaal bestuur, waarmee de Vlaamse regelgever een geïntegreerde werking en eenheid in leiding beoogt, is het zaak om de werking van gemeente en ocmw te stroomlijnen zodat de continuïteit in de dienstverlening gegarandeerd blijft
- daarom is er het voorstel aan de gemeente- en de OCMW-raad om aan het personeel van gemeente en OCMW 'kruiselingse bevoegdheden' toe te kennen; dit houdt in dat personeel van de gemeente ten aanzien van het OCMW dezelfde bevoegdheden en taken kan uitoefenen als het ocmw-personeel (bvb. handtekeningenbevoegdheid, personeelsinzet in beide besturen) en vice versa, het ocmw-personeel ten aanzien van de gemeente
- bijgevolg dient de beheersovereenkomst aangevuld met een addendum 'kruiselingse bevoegdheden' waarin dit principe nader omschreven wordt

Procedure

- advies managementteam gemeente en OCMW dd. 14.12.2018: positief advies

Besluit

Artikel 1.- De raad voor maatschappelijk welzijn beslist een addendum toe te voegen aan de beheersovereenkomst inzake 'kruiselingse bevoegdheden' voor personeel van gemeente en OCMW.

Artikel 2.- De beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW zoals hierna geformuleerd wordt gecoördineerd en integraal goedgekeurd:

Beheersovereenkomst Samenwerking gemeente en OCMW

1. DOELSTELLING

Met deze beheersovereenkomst wensen het gemeentebestuur en het OCMW tot een betere en meer transparante dienstverlening te komen voor de Zedelgemse bevolking. Daarnaast streven beide besturen ernaar om met deze beheersovereenkomst op termijn de kosten verder te beheersen. De samenwerking zal kennis, middelen en waar mogelijk locaties trachten te bundelen op de domeinen zoals bepaald in punt 3. Deze overeenkomst kan uitgebreid worden met addenda om andere beleidsdomeinen toe te voegen aan deze beheersovereenkomst.

De klemtoon ligt voornamelijk op : het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening door de ondersteunende diensten, het mogelijk maken van specialisatie in de diensten het stimuleren van flexibiliteit in de diensten door schaalvergroting, het vergroten van de efficiëntie door het bundelen van ervaring.

De synergievoordelen die de ondersteunende diensten nastreven, zullen ook een positieve weerslag hebben op de operationele diensten. Uniformiteit in de manier van werken zal een positief effect hebben op de dienstverlening, door ze voor iedereen 'beter leesbaar' te maken.

Uiteindelijk zullen niet alleen beide organisaties er beter van worden, maar ook de burger zal er voordeel uit halen. Op deze wijze zullen de besturen toekomstgericht en krachtadiger kunnen optreden. Na de opstartfase kan een kostenverlagend effect bekomen worden door het beter en efficiënter inzetten van personeel en middelen in de besturen.

2. ALGEMEEN KADER

De beheersovereenkomst komt er binnen het juridisch kader dat gecreëerd werd, en waarnaar uitgebreid wordt verwezen. Anderzijds is het aangewezen om een correcte omkadering te bieden en afspraken vast te leggen op het gebied van financiën en personeel. Per samenwerkingsdomein wordt een addendum aan deze overeenkomst opgemaakt waarin concrete en specifieke afspraken met betrekking tot personeel, financiën, samenwerkingstraject, ... worden vastgelegd.

2.1. Wettelijk kader

Deze overeenkomst is gebaseerd op een aantal wetgevende documenten:

- Decreet Lokaal Bestuur dd. 22.12.2017
- Artikel 271 van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 en van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn: “Tussen de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen beheersovereenkomsten worden gesloten over het gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten. In de beheersovereenkomst kan tevens opgenomen worden dat de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn voor bepaalde functies een beroep kunnen doen op elkaars personeelsleden.”
- Artikel 76 van het gemeentedecreet: “...met toepassing van artikel 271, en op voorwaarde van een beslissing met volstrekte meerderheid van de stemmen van de raad voor maatschappelijk welzijn van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient, kan de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van dezelfde gemeente, tegelijkertijd ook het ambt van gemeentesecretaris uitoefenen...”
- Art. 144bis van de nieuwe gemeentewet: “In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen gemeentebesturen, ter behartiging van gemeentelijke belangen, werknemers die met hen met een arbeidsovereenkomst zijn verbonden ter beschikking stellen van een OCMW, een sociale huisvestingsmaatschappij of een vereniging zonder winstoogmerk. Om de in het eerste lid bedoelde mogelijkheid te genieten moet het bestuursorgaan van de sociale huisvestingsmaatschappij of van de vereniging zonder winstoogmerk ten minste één lid tellen dat door de gemeenteraad is aangewezen. De terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers, toegelaten bij het eerste lid, is onderworpen aan volgende voorwaarden: 1° de terbeschikkingstelling moet een beperkte tijd hebben en betrekking hebben op een opdracht die rechtstreeks verband houdt met een gemeentelijk belang; 2° de arbeidsvoorwaarden en het loon, met inbegrip van de vergoedingen en voordelen, van de terbeschikkinggestelde werknemer mogen niet lager liggen dan deze die hij zou genieten mocht hij bij zijn werkgever zijn tewerkgesteld; gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de gebruiker wordt gesteld is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals bedoeld bij artikel 19 van voornoemde wet van 24 juli 1987; 3° de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moeten worden vastgesteld in een geschrift, goedgekeurd door de gemeenteraad en ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer nog voor het begin van de terbeschikkingstelling; 4° de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van een gebruiker, toegelaten bij het eerste lid, is maar mogelijk voor zover de gebruiker-zelf de werknemer had kunnen aanwerven onder de voorwaarden waaronder hij is aangeworven door het gemeentebestuur.”
- Art. 61 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn: “Het centrum kan een beroep doen op de medewerking van personen, van inrichtingen of diensten, die, opgericht hetzij door openbare besturen, hetzij op privé-initiatief, in staat zijn de middelen aan te wenden tot verwezenlijking van de verschillende oplossingen die zich opdringen, met eerbiediging van de vrije keuze van de betrokkene. Het centrum kan de eventuele kosten van deze samenwerking dragen wanneer deze niet in uitvoering van een andere wet, een reglement, een overeenkomst of een rechterlijke beslissing worden gedekt. Met hetzelfde doel kan het centrum overeenkomsten sluiten, hetzij met een ander openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een ander openbaar bestuur of instelling van openbaar nut, hetzij met een privé-persoon of een privé-instelling. In afwijking van de bepalingen van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen de werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met toepassing van dit lid, door deze centra ter beschikking worden gesteld aan de partners die met het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn een overeenkomst hebben gesloten op basis van onderhavige organieke wet.”

- Art. 219 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals tot op heden gewijzigd Besluit van de Vlaamse Regering van 12.11.2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- Besluit van de Vlaamse Regering van 23.11.2012 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 7.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijke welzijn en van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 12.11.2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- De wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid. Het KB van 12 augustus 1993 houdende de organisatie van de informatieveiligheid bij de instellingen van sociale zekerheid.
- Art. 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

2.2. Financieel kader

Gemeente en OCMW zullen prestaties voor elkaar leveren op diverse vlakken. Omdat het, ondermeer, de bedoeling is om administratieve vereenvoudiging na te streven en uitgebreide wederzijdse facturaties te vermijden, zullen de kosten voor deze wederzijdse prestaties in principe niet worden aangerekend. De wederzijdse prestaties worden in de mate van het mogelijke wel geïnventariseerd/geregistreerd. De gemeente en het OCMW voeren – waar mogelijk – een gezamenlijk aankoopbeleid (b.v. aankoop kantoorbenodigdheden, telefonie, ICT, consultancy,). Bij gezamenlijke aankopen kan de gemeente optreden als aanbestedende overheid en opdrachtcentrale mits het bekomen akkoord van het bevoegde bestuursorgaan van het OCMW-bestuur en vice versa. Indien de gevraagde prestaties (werken, leveringen of diensten) specifiek toewijsbaar zijn, wordt door de leverancier een factuur uitgereikt aan beide besturen overeenkomstig het deel dat hun ten laste valt en zo beschreven werd in het bestek. Per samenwerkingsdomein wordt een financieringsafpraak opgemaakt in een addendum, waarin specificiteiten zoals overdrachten van budgetten, e.a. worden vastgelegd.

2.3. Personeelskader

2.3.1. Algemeen

Een zo goed mogelijk eenvormig statuut en rechtspositieregeling is het uitgangspunt. Minimale afwijkingen worden enkel voorzien daar waar het nodig is. De noodzakelijke stappen worden gezet om in de komende periode alle personeelsgerelateerde regelgeving (rechtspositieregeling, arbeidsreglement, deontologische code, ...) op elkaar af te stemmen in het kader van de steeds nauwere samenwerking. Bij integratie van diensten wordt een uniek werkgeversgezag nagestreefd. Vandaar de delegatie van de personeelsbevoegdheid naar de algemeen directeur door het College en de OCMW-raad die ingaat vanaf het moment van de aanstelling van de algemeen directeur. Desgevallend wordt gewerkt met overdracht van personeel, weliswaar zonder de bestaande subsidieringsmogelijkheden in het gedrang te brengen (bvb. sociale maribel). Dit is belangrijk in het kader van een uniform algemeen personeelsbeleid, meer specifiek in het kader van evaluatie- en vormingsbeleid. Een belangrijk element in de voortgang van de samenwerking is het ontwikkelen van een gezamenlijke personeelsformatie.

2.3.2. Decretale graden

Het waarnemend vervangen van de decretale graden wordt geregeld door de gemeenteraad, tenzij in spoedeisende gevallen waarbij het College of de functiehouder zelf de waarneming kan regelen.

2.3.3. Juridisch werkgeverschap en werkgeversgezag

Het juridisch werkgeverschap behoort toe aan de aanstellende overheid. Bijgevolg blijft deze overheid verantwoordelijk voor :

- de aanstelling van het eigen personeel
- de vaststelling van de bezoldiging en de uitbetaling ervan
- de sociale bijdragen en de sociale administratie verbonden aan het juridisch werkgeverschap
- de wettelijke en statutaire vergoedingen verbonden aan de tewerkstelling de tuchtregeling de functioneringsgesprekken en de evaluatie

3. SAMENWERKINGSDOMEINEN

In het kader van deze overeenkomst zal in de toekomst in verschillende domeinen samengewerkt worden. Per domein van samenwerking wordt een addendum opgemaakt waarin volgende aspecten worden behandeld : beoogd samenwerkingsniveau, vooropgestelde timing, risico's en beperkingen, impact op personeel, financiële afspraken.

Volgende samenwerkingsdomeinen worden vooropgesteld bij de opmaak van de beheersovereenkomst. Deze lijst is qua volgorde niet richtinggevend en ook niet limitatief, bijgevolg kunnen addenda opgemaakt worden voor andere domeinen dan volgende : technische diensten (patrimonium & groen), ICT, communicatie, personeelszaken, financiën, onthaal, secretariaat, aankopen, verzekeringen, logistieke ondersteuning.

4. STURING EN OPVOLGING

De sturing en monitoring van de samenwerking tussen gemeente en OCMW gebeurt door het gemeenschappelijk managementteam van gemeente en OCMW dat in voege treedt vanaf het moment van de aanstelling van de algemeen directeur voor lokaal bestuur Zedelgem.

5. INWERKINGTREEDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De samenwerkingsovereenkomst is in werking getreden vanaf februari 2016. Onder voorbehoud van de mogelijkheid tot verlenging, wijziging, schorsing en ontbinding van deze samenwerkingsovereenkomst, wordt zij afgesloten voor een periode die eindigt op het ogenblik dat ze in de nieuwe gemeentelijke legislatuur wordt aangepast. Als in de volgende gemeentelijke legislatuur geen nieuwe samenwerkingsovereenkomst in werking is getreden, wordt de bestaande overeenkomst van rechtswege verlengd, tot op het ogenblik dat een nieuwe samenwerkingsovereenkomst in werking treedt.

6. ADDENDUM – TECHNISCHE DIENSTEN

6.1. Beoogd samenwerkingsniveau

Eén gemeenschappelijke technische dienst voor zowel gemeente als OCMW is een feit. Hiertoe werden medewerkers van het OCMW overgedragen naar de personeelsformatie en het organogram van de gemeente.

6.2. Vooropgestelde timing

Sedert februari 2016 is de gemeenschappelijke technische dienst gerealiseerd.

6.3. Risico's en beperkingen

Volgende uitdaging staat voorop: een geïntegreerd technisch beheer van het patrimonium van gemeente en OCMW dat zo doelmatig en efficiënt mogelijk georganiseerd is.

6.4. Impact op personeel

De overdracht van OCMW-personeel van de technische dienst naar de gemeentelijke organisatie (formatie – organogram) is gerealiseerd.

6.5. Financiële afspraken

Naar aanleiding van de integratie van beide diensten werd een bespreking gehouden tussen beide financiële beheerders. De grote lijnen van het voorstel tot aanpak zijn als volgt : het personeelsbudget wordt integraal overgeheveld van OCMW naar gemeente de exploitatie-uitgaven voor gebouwen van het OCMW, worden, met uitzondering van de uitgaven voor het Lokaal Opvang Initiatief, overgeheveld naar het budget van de gemeente. Deze budgetten worden in mindering gebracht van de gemeentelijke toelage aan het OCMW. Op deze algemene regel wordt een uitzondering gemaakt voor de beheerskosten van de technische loods van het ocmw. De gemeente staat in voor de volledige beheerskost van de loods. Deze bedragen worden in mindering gebracht van de gemeentelijke toelage aan het ocmw. bestellingen worden gecentraliseerd in de bestaande gemeentelijke dienst ; bestellingen die specifiek voor één gebouw zijn bestemd worden ook toegewezen rollend en ander materieel wordt geïnventariseerd en overgedragen naar de gemeente,

inclusief de budgetten voorzien voor onderhoud, verzekering, verbruik en eventuele vervangingen na integratie gebeurt geen interne facturatie tussen gemeente en OCMW op basis van geleverde prestaties

7. ADDENDUM – PREVENTIE

A. Intergemeentelijke samenwerking

7.1. Beoogd samenwerkingsniveau

Op vandaag wordt aan preventie in de ruimste interpretatie onvoldoende aandacht gegeven. Vandaar dat het idee al bestond om op dit gebied nauwer te gaan samenwerken, met verhoogde aandacht voor alle preventie-aspecten. In de gevoerde discussies werd ook de mogelijkheid geopperd om preventie op een grotere schaal aan te pakken, nl. in een samenwerkingsvorm met verschillende gemeenten (meer bepaald samen met Beernem en Oostkamp). Andere gemeenten verenigen zich rond dergelijke thema's in een intercommunale, voorbeelden zijn Interleuven, Haviland en IOK. Deze voorbeelden hebben ons aangezet tot een gesprek met WVI om na te gaan welke rol zij hierin kunnen opnemen. WVI stelt voor dit thema op te pakken via een kostendelende vereniging, echter op vandaag kan dit statutair niet. Anderzijds vereist dergelijke aanpak de adviezen van de Algemene Directies Humanisering van de Arbeid (AD-HUA) en Toezicht op het Welzijn op het Werk (AD-TWW) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze adviezen resulteren finaal in een ministerieel besluit, waarin de modaliteiten van de samenwerking worden geconcretiseerd.

7.2. Vooropgestelde timing

Sedert begin 2016 is men gestart met het verzamelen van gegevens met betrekking tot personeel binnen de betrokken gemeentes. Tegelijkertijd onderzoekt WVI of andere gemeentes, politiezones, ... interesse tonen in deze constructie. WVI legt ook de eerste contacten met FOD WASO in voorbereiding van de adviezen tbv het noodzakelijke ministerieel besluit.

7.3. Risico's en beperkingen

Het punt preventie kwam op de agenda van verschillende gemeentes, omdat het besef groeit dat vanuit een historisch perspectief onvoldoende aandacht gegeven werd aan deze materie. Vanuit de wetenschap dat enerzijds het warm water niet steeds opnieuw moet worden uitgevonden, en anderzijds dat alle gemeentes met dezelfde problematieken worden geconfronteerd, werd gedacht aan één goed opgeleide preventieadviseur niveau 2. Deze zou gedeeld worden over 6 besturen, zijnde 3 gemeentes en 3 OCMW's. Op die manier zou een snelle start kunnen genomen worden om deze besturen spoedig volledig op de rails te krijgen. In de vlucht vooruit bestaat het risico dat WVI deze groep gaat uitbreiden met andere gemeentes, waardoor het risico bestaat dat de snelle start niet gerealiseerd wordt.

Daarom werd gevraagd in het eerste jaar niet verder te gaan dan de drie genoemde gemeentes, en een groeiscenario enkel te voorzien na het eerste volledige operationele jaar.

7.4. Impact op het personeel

Op zich is er geen impact, omdat vanuit de noodzaak rond dit thema te gaan werken was voorzien in een extra (deeltijdse) aanwerving. Deze wordt nu niet meer voorzien, aangezien deze in het geschetste scenario zal opgenomen worden door WVI.

7.5. Financiële gevolgen

Op vandaag is de kostprijs niet duidelijk vast te leggen. WVI werkt volgens het principe dat de personeelskost wordt toegewezen, verhoogd met een overhead-kost. Echter, de bepalingen uit het ministerieel besluit zullen bindend zijn met betrekking tot de vereisten die gesteld worden aan de preventieadviseur (niveau 1 of 2, ingenieursopleiding, ...) Anderzijds zal het beoogde groeiscenario dat WVI vooropstelt zorgen voor schaalvoordelen. In de toegepaste verdeelsleutel zal het belangrijk zijn te voorzien dat de financiële voordelen die voortspruiten uit de schaalvergroting, ten goede komen van de deelnemende gemeentes.

B. Lokale samenwerking

7.6. Beoogd samenwerkingsniveau

Naast de aanpak op intergemeentelijk vlak, wordt ook gewerkt aan een betere lokale samenwerking voor preventie. Zowel binnen de gemeente als het ocmw kan de preventiedienst nog beter uitgebouwd worden. Daarom startten gemeente en OCMW een gemeenschappelijke preventiedienst op. Deze dienst bestaat uit medewerkers van zowel gemeente als OCMW. De inzet van gemeentelijke medewerkers gebeurt vanuit de administratieve diensten en de technische dienst. Op termijn wordt de gemeenschappelijke preventiedienst uitgebreid met een preventieadviseur niveau 2. Vanaf 2017 volgt één van de medewerkers hiertoe een opleiding. Dit moet een antwoord bieden op meer know how en kwaliteit op vlak van preventie.

7.7. Vooropgestelde timing

Dit samenwerkingsniveau werd in de loop van 2017 gerealiseerd.

7.8. Risico's en beperkingen

Het gegeven van een toekomstige intergemeentelijke samenwerking is op dit ogenblik nog onzeker.

7.9. Impact op personeel

Een betere afstemming tussen administratie en technische diensten alsook het bundelen van de competenties bij zowel gemeente als OCMW zal ertoe bijdragen dat meer preventie met evenveel personeel gerealiseerd kan worden. Daarnaast is er opbouw van expertise en ervaring bij de technische diensten hetgeen een absolute meerwaarde is voor een adequate aanpak van preventie bij een grote specifieke doelgroep binnen de organisatie.

7.10. Financiële afspraken

De gemeente en het ocmw zijn twee afzonderlijke rechtspersonen. Vandaar dat de financiering ook per rechtspersoon gebeurt. De samenwerking met de externe preventiedienst Provikmo blijft wat het financiële betreft ook opgesplitst. Zowel de gemeente als het ocmw zullen kredieten blijven voorzien op het budget.

8. ADDENDUM – GEMEENSCHAPPELIJKE PERSONEELSDIENST

8.1. Beoogd samenwerkingsniveau

De keuze is er voor een vlakke, daadkrachtige organisatiestructuur. Deze structuur wordt idealiter ondersteund door een centraal pragmatisch HR-beleid, met raakvlakken in competentie/talentmanagement (zitten de juiste competenties op de juiste plaats?), loopbaangroei, werving en selectie, vorming, waardering,... De toekomstige gemeenschappelijke personeelsdienst van gemeente en ocmw biedt de nodige capaciteit en competenties om personeelsbeheer en HR in zowel gemeente als OCMW verder uit te bouwen. De gemeenschappelijke personeelsdienst, waarin zowel medewerkers van gemeente als van OCMW werken, wordt aangestuurd door het diensthoofd personeelsdienst van de gemeente dat de functionele leidinggevende wordt voor de medewerkers van het ocmw. Onder functioneel leiderschap valt: voorbereiden van een visie op personeelsbeleid en -beheer, opmaken en monitoren van efficiënte werkprocessen, coachen van de medewerkers en mee voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken.

8.2. Vooropgestelde timing

Voor genoemde samenwerking treedt in werking vanaf het moment van de aanstelling van de algemeen directeur.

8.3. Impact op personeel

Samenvoegen van diensten heeft een opstart- en coördinatiekost: procedures en processen op elkaar afstemmen en optimaliseren kost tijd. Op dit moment is het moeilijk om in te schatten of er minder personeel zal nodig zijn, temeer omdat de uitbouw van HR en administratief personeelsbeheer de nodige personeelscapaciteit zal vergen.

8.4. Financiële afspraken

Gemeente en OCMW blijven verschillende juridische identiteiten, ook op financieel vlak. De samenwerking van de personeelsdiensten doet hier geen afbreuk aan.

9. ADDENDUM – DIENST COMMUNICATIE

9.1 Beoogd samenwerkingsniveau

Sedert februari 2017 werkt de gemeentelijke dienst communicatie eveneens voor het OCMW.

9.2 Vooropgestelde timing

Gerealiseerd.

9.3 Impact op personeel

De uitbouw van personeelscapaciteit werd meegenomen in de herstructurering van de dienst IT en communicatie en wordt binnenkort, met de aanwerving van een voltijds diensthoofd communicatie, gerealiseerd.

9.4 Financiële afspraken

Geen wat personeel betreft: de personeelskost wordt niet doorgefactureerd aan het OCMW. Wat werkingskosten betreft (bvb. publicatiemateriaal, website): de integratiekost valt ten laste van de gemeente, voor andere uitgaven gebeurt de financiering zoveel als mogelijk per rechtspersoon.

10. ADDENDUM - ICT DIENST

10.1. Beoogd samenwerkingsniveau

Sedert februari 2017 werkt de gemeentelijke dienst IT eveneens voor het OCMW.

10.2. Vooropgestelde timing

Gerealiseerd.

10.3. Impact op personeel

De taken bij de gemeentelijke ICT dienst en de uitbouw van personeelsvolume en capaciteit meegenomen in de herstructurering van de dienst IT en communicatie en wordt binnenkort, met de aanwerving van een voltijds helpdeskmedewerker en de interne doorgroei naar een IT-coördinator, gerealiseerd.

10.4. Financiële afspraken

De gemeente neemt enkel de integratiekost voor haar rekening. Deze kost zal in mindering worden gebracht van de gemeentelijke toelage. De andere kosten blijven opgesplitst.

11. ADDENDUM - GEMEENSCHAPPELIJK SECRETARIAAT

11.1. Beoogd samenwerkingsniveau

Het gezamenlijk administratief ondersteunen van de bestuurlijke besluitvormingsprocessen van beleidsorganen van gemeente en ocmw (bvb. gemeenteraad, college, ocmw-raad, vast bureau) draagt bij tot een efficiënte inzet van personeel en continuïteit (inbouwen van doublures). Dat in de gemeente de bestuurlijke besluitvormingsprocessen van het ocmw mee worden opgevolgd door de juridische dienst is een pluspunt. De gemeenschappelijke dienst secretariaat bestaat uit de huidige medewerkers van de gemeente en van het ocmw. De medewerkers werken zich geleidelijk in elkaars taken en bestuurlijke context in.

De gemeenschappelijke dienst secretariaat, waarin zowel medewerkers van gemeente als van OCMW werken, wordt aangestuurd door het diensthoofd secretariaat van de gemeente dat de functionele leidinggevende wordt voor de medewerkers van het OCMW. Onder functioneel leiderschap valt: voorbereiden van een visie op beleid en beheer, opmaken en monitoren van efficiënte werkprocessen, coachen van de medewerkers en mee voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken.

11.2. Vooropgestelde timing

De opstart van het gemeenschappelijk secretariaat is voorzien in maart 2017. Vanaf dan zal de secretariaatsmedewerker van het OCMW ongeveer 1 dag per week tewerkgesteld worden op de locatie van het gemeentelijk secretariaat. Vanaf de maand mei 2018 wordt een volledige, gemeenschappelijke dienst secretariaat voor gemeente en OCMW een feit.

11.3. Impact op personeel

De realisatie van een 'nieuwe' gemeenschappelijke dienst vergt opstart- en coördinatiekosten. Tijdens de eerste periode gaat er veel aandacht en tijd naar afstemmen en vastleggen van processen en procedures. De precieze personeelsimpact (bvb. personeelsvolume) is moeilijk in te schatten.

11.4. Financiële afspraken

Gemeente en OCMW zijn twee juridische entiteiten, ook op financieel vlak. De samenwerking tussen de beide secretariaten doet hier geen afbreuk aan.

12. ADDENDUM – VERZEKERINGEN

12.1. Beoogd samenwerkingsniveau

Het gezamenlijk beheer van de verzekeringsportefeuille van zowel de gemeente als het ocmw door de gemeentelijke dienst secretariaat brengt een aantal voordelen met zich mee.

In het secretariaat van de gemeente is de expertise aanwezig van een grote waaier van verzekeringspolissen en de daaraan gekoppelde gevolgen. Daar waar in het ocmw de verzekeringspolissen zich grotendeels beperken tot de verplichte verzekeringen brand, motorrijtuigen en arbeidsongevallen, heeft de gemeente nog een bijkomende pakket van burgerlijke aansprakelijkheid. Dat in de gemeente ook via het secretariaat de verzekeringen en verzekeringsdossiers mee worden opgevolgd door de juridische dienst is een pluspunt. De arbeidsongevallenverzekering en de hospitalisatieverzekering worden verder beheerd door de personeelsdienst om reden van de vereiste personeelsinformatie.

12.2. Vooropgestelde timing

De samenwerking is gestart in de loop van 2017.

12.3. Risico's en beperkingen

Het beheer van de verzekeringen van het ocmw door de gemeente houdt niet direct bepaalde beperkingen of risico's in.

12.4. Impact op personeel

De uitbreiding van het takenpakket binnen de gemeentelijke dienst secretariaat kan worden opgevangen door interne verschuiving van taken.

12.5. Financiële afspraken

De verzekeringskosten blijven opgesplitst tussen de twee entiteiten (zoals dit nu het geval is). De samenwerking rond verzekeringen doet hier geen afbreuk aan.

13. ADDENDUM - KRUISELINGSE BEVOEGDHEDEN PERSONEEL GEMEENTE EN OCMW

Personeel van gemeente en OCMW kunnen in de beide besturen ingezet worden. Dit betekent dat gemeentepersoneel ten aanzien van het OCMW dezelfde bevoegdheden en taken kan uitoefenen als OCMW-personeel (uitoefenen allerhande taken, handtekeningenbevoegdheid bvb.), en vice versa, het OCMW-personeel ten aanzien van de gemeente.

2. FINANCIËN - GOEDKEURING VASTSTELLING BEGRIP DAGELIJKS BESTUUR - BESLISSING

Stemming over dit besluit:

Voor	Tegen	Onthouden
Vermeulen, Annick		
De Sutter, Geert		
Dehaemers, Jurgien		
Demeulemeester, Ilse		
Devriendt, Ann		
Goes, Ellen		
Haesaert, Bart		
Haesaert, Peter		
Himpens, Brigitte		
Naessens, Arnold		
Pollet, Sofie		
Timmerman, Stijn		
Vander Meulen, Krista		
Vanrobaeys, Katrien		
Vergote, Bart		
Verhaeghe, Dirk		
Verhegge, Geert		
Vermeulen, Charlotte		
Walcarius-De Maré, Katrien		
De Meester, Martine		
Lahousse, Laura		
De Groodt, Jean-Pierre		
De Wispelaere, Eddy		
Pattyn, Ann		
Descheemaeker, Günther		
Denys, Pol		
Sneppe, Dominiek		

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist op basis van het volgende:

Wettelijk kader

- decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, meer bepaald artikels 78, tweede lid, 9°, 10°, 11° en 266, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten
- wetgeving inzake overheidsopdrachten

Aanleiding

- invoering decreet lokaal bestuur en start nieuwe legislatuur

Procedure

- de raad voor maatschappelijk welzijn stelt het begrip dagelijks bestuur vast

Motivering

- het vast bureau heeft een aantal toegewezen bevoegdheden, daarbovenop kan de raad voor maatschappelijk welzijn bepaalde bevoegdheden delegeren aan het vast bureau, deze bevoegdheden worden als dagelijks bestuur aanzien

- een goede omschrijving van het begrip dagelijks bestuur is van belang om de bevoegdheidsregeling binnen ons bestuur duidelijk af te bakenen en zorgen voor een vlottere werking
- de wetgeving inzake overheidsopdrachten voorziet sinds 30 juni 2017 volgende grensbedragen (excl. btw):
- opdrachten van beperkte waarde - aanvaarde factuur: 30.000,00 EUR (voorheen 8.500,00 EUR)
- onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking: 135.000,00 EUR, maar gewijzigd voor de periode 2018-2019 naar 144.000,00 EUR (voorheen 85.000,00 EUR)
- het is aangewezen de grensbedragen voor het vaststellen van opdrachten van dagelijks bestuur te laten samenvallen met de grensbedragen in de wetgeving inzake overheidsopdrachten, om een vlotte interne werking en een tijdige afhandeling van aankoopdossiers te garanderen:
- zo wordt vermeden dat binnen de onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking verschillende organen bevoegd zouden zijn voor het vaststellen van de plaatsingsprocedure en het vaststellen van de voorwaarden van overheidsopdrachten
- in het kader van een optimale thesauriepositie van het bestuur dienen soms wijzigingen aan opdrachten m.b.t. leningen of kasprovisies te gebeuren, waarover op korte termijn dient te worden beslist

Besluit

Artikel 1.- Inzake overheidsopdrachten, in-house opdrachten en raamovereenkomsten van andere instanties behoren tot het dagelijks bestuur:

- alle opdrachten met kredieten op het exploitatiebudget beneden het grensbedrag onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking van 144.000,00 EUR (excl. btw) en die het bestuur niet meer dan een jaar binden
- alle opdrachten met kredieten op het investeringsbudget beneden het grensbedrag onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking van 144.000,00 EUR (excl. btw)
- alle verbintenissen noodzakelijk voor een optimale thesauriepositie van het bestuur (o.a. verdisconteren van subsidies, toelagen of schuldvorderingen, opnemen van thesaurieoverschotten of aangaan van kasfaciliteiten)

Artikel 2.- Inzake daden van beheer en daden van beschikking met betrekking tot onroerende goederen behoren tot het dagelijks bestuur:

- het stellen van daden van beheer over verhuring, concessie, pacht, jacht- en visrechten tot en met 9 jaar
- het stellen van daden van beschikking met betrekking tot onroerende goederen beneden het grensbedrag van opdrachten van beperkte waarde - aanvaarde factuur van 30.000,00 EUR (excl. btw)

Artikel 3.- Deze beslissing vervangt de beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 juni 2011 betreffende vaststelling en delegatie van het begrip dagelijks bestuur en visumvrijstelling van de ontvanger, en de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 april 2018 betreffende delegatie van het begrip dagelijks bestuur.

3. PERSONEEL- GEZAMENLIJK ORGANOGRAM GEMEENTE EN OCMW- BESLISSING

Stemming over dit besluit:

Voor	Tegen	Onthouden
Vermeulen, Annick		
De Sutter, Geert		
Dehaemers, Jurgien		
Demeulemeester, Ilse		
Devriendt, Ann		
Goes, Ellen		
Haesaert, Bart		
Haesaert, Peter		
Himpens, Brigitte		
Naessens, Arnold		
Pollet, Sofie		
Timmerman, Stijn		
Vander Meulen, Krista		
Vanrobaeys, Katrien		
Vergote, Bart		
Verhaeghe, Dirk		
Verhegge, Geert		

Vermeulen, Charlotte
Walcarius-De Maré, Katrien
De Meester, Martine
Lahousse, Laura
De Grootd, Jean-Pierre
De Wispelaere, Eddy
Pattyn, Ann
Descheemaeker, Günther
Denys, Pol
Snepe, Dominiek

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist op basis van het volgende:

Wettelijk kader

- het Decreet Lokaal Bestuur dd. 22 december 2017 meer bepaald artikel 77 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn en het artikel 161 mbt de vaststelling van het gezamenlijk organogram voor gemeente en OCMW
- Beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW, zoals laatst gewijzigd en gecoördineerd in de gemeenteraad van 23 november 2017 en in de OCMW- raad van 20 november 2017, alsook voorgesteld tot wijziging en coördinatie in de zittingen van gemeente- en ocmw-raad van heden betreffende de toevoeging van kruiselingse bevoegdheden voor personeel van gemeente en OCMW

Aanleiding

- implementatie decreet lokaal bestuur wat de geïntegreerde werking van gemeente en OCMW betreft

Aanleiding

- inwerkingtreding van het decreet lokaal bestuur in het bijzonder van artikel 161 dat bepaalt "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."

Adviezen

INTERN

- gunstig advies managementteam dd. 11 januari 2019

Motivering

- binnen de meerjarenplanning 2013-2019 werd de samenwerking tussen gemeente en OCMW als prioritair naar voor geschoven - de beleidsvisie van gemeente en OCMW Zedelgem is er om te evolueren naar een 'ééngemaakte organisatie gemeente en OCMW Zedelgem' waarbij gemeente en OCMW de beleidsstrategie en operationele werking zo optimaal mogelijk op elkaar willen afstemmen, daar waar het voordelen oplevert
- in lijn met het decreet lokaal bestuur, waarmee de Vlaamse regelgever een geïntegreerde werking en eenheid in leiding beoogt alsook de vaststelling van een gezamenlijk organogram voor gemeente en OCMW oplegt, ligt een voorstel van gezamenlijk organogram op tafel, dat ondertussen bij beheersovereenkomst werd vastgesteld; de integratie uit zich in de samenvoeging van de ondersteunende diensten (personeel, secretariaat, IT, financiën, preventie, communicatie, verzekeringen) van gemeente en OCMW alsook in de groepering van de diensten uit de socio-culturele sector (sociale zaken, kinderopvang, vrijetijdsdiensten, burgerzaken en frontoffice) in een afdeling mens

Dossierstukken

- verslag MAT dd 11 januari 2019

Besluit

Enig artikel.- Het gezamenlijk organogram voor de diensten van het gemeentebestuur en het OCMW wordt vastgesteld zoals in bijlage bepaald.

4. GOEDKEURING NOTULEN VAN DE VORIGE VERGADERINGEN

In uitvoering van de artikelen 32, 74, 285 en 286 van het Decreet Lokaal Bestuur en de bepalingen van het huishoudelijk reglement voor de OCMW-raad, vastgesteld in zitting van 21 februari 2013 en latere wijzigingen

werden de ontwerpnotulen van de vorige raadsvergadering ten minste acht dagen voor de dag van de vergadering ter beschikking gesteld van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Elk lid van de raad voor maatschappelijk welzijn heeft het recht tijdens de vergadering opmerkingen te maken over de redactie van de notulen van de vorige vergadering. Als die opmerkingen door de raad voor maatschappelijk welzijn worden aangenomen, worden de notulen in die zin aangepast. Als er geen opmerkingen worden gemaakt over de notulen van de vorige vergadering, worden de notulen als goedgekeurd beschouwd.

De zitting wordt gesloten.

GOEDGEKEURD

Sabine Vermeire
Algemeen directeur

Charlotte Vermeulen
Voorzitter