

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn 21 september 2023

Aanwezig: Bruno Peeters, voorzitter

Kurt Ryon, Burgemeester

Wim Mombaerts, Jelle Mombaerts, Geert Laureys, Hannelore Velaerts, Marleen Ral, leden Vast Bureau

Karel Servranckx, Clémence Maes, Jan Van hoof, Rudy Peeters, Gilbert Jaspers, Sandra Ceuleers, Werner Vanderborcht, Alen Cilic, Yvette Van Daele, Arlette Verboomen, Christiana Willekens, Raadsleden

Heidi Abeloos, Algemeen directeur

Verontschuldigd Liesbeth Degrève, Peggy Lepage, Ann Goovaerts, Raadsleden

Afwezig Annie Berckmans, Griet Deroover, Raadsleden

Agenda:

Openbaar	1
notulen	1
1 Goedkeuring notulen vorige zitting.	1
personeel	1
2 Goedkeuring arbeidsreglement personeel lokaal bestuur Steenokkerzeel	2
secretariaat	2
3 Haviland: Buitengewone Algemene Vergadering - statutenwijziging op woensdag 13 december 2023	2
algemeen directeur	4
4 Klachtenbehandeling: rapportering 2022-2023.....	4
5 Organisatiebeheersing: rapportering 2022-2023	5
financiën	6
6 Opvolgingsrapportering uitvoering meerjarenplan 2020-2025.....	6

Openbaar

notulen

1 Goedkeuring notulen vorige zitting.

Aanleiding:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het verslag van de vorige zitting.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het verslag van de vorige zitting goed.

personeel

2 Goedkeuring arbeidsreglement personeel lokaal bestuur Steenokkerzeel

Aanleiding:

Het arbeidsreglement moet aangepast worden om te voldoen aan de vigerende wetgeving.

Feiten, context en argumentatie:

Het arbeidsreglement voor het gemeentepersoneel te Steenokkerzeel werd goedgekeurd tijdens de OCMW-raadszitting van 16 oktober 2018.

In januari en maart 2023 werd de rechtspositieregeling (RPR) van het gemeente- en ocmw-personeel goedgekeurd.

Het arbeidsreglement moet aangepast worden, om afgestemd te zijn op de bepalingen van de rechtspositieregeling.

De gewijzigde versie vindt men terug in bijlage en de wijzigingen zelf zijn aangebracht in het blauw.

Het ontwerp van wijziging is ook besproken op het managementteam van 13 juni 2023.

Het gewijzigde arbeidsreglement werd ook onderworpen aan syndicaal overleg op woensdag 28 juni 2023, zie bijlage.

Juridische overwegingen:

- De wet van 18.12.2002, dewelke de wet wijzigt van 08.04.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen houdende de verplichting tot invoering van een arbeidsreglement in lokale overheden vanaf 1 juli 2003.
- De bepalingen van het OCMW-decreet van 19 december 2008, en latere wijzigingen, inzonderheid de artikelen 51 en 248 e.v. (bestuurlijk toezicht).
- De bepalingen van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De OCMW-raad keurt het arbeidsreglement voor het personeel lokaal bestuur Steenokkerzeel goed.

secretariaat

3 Haviland: Buitengewone Algemene Vergadering - statutenwijziging op woensdag 13 december 2023

Aanleiding:

Email van Haviland van 22 augustus 2023 waarin wordt meegedeeld dat de buitengewone algemene vergadering van Haviland plaats heeft op woensdag 13 december 2023 om 18u00, in de kantoren van Haviland, Brusselsesteenweg 617 te 1731 Asse-Zellik met volgende agenda :

1. Het gewijzigde Wetboek van vennootschappen en verenigingen dd. 23 maart 2019.
2. Het Decreet tot wijziging van diverse decreten, wat betreft versterking van de lokale democratie dd. 16 juli 2021 dat enkele wijzigingen heeft doorgevoerd aan het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (hierna "Decreet Lokaal Bestuur of DLB");
3. Het Decreet van 3 februari 2023 over regiovorming en tot wijziging van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (hierna "Regiodecreet").

Feiten, context en argumentatie:

De wijzigingen van de statuten van HAVILAND hebben voornamelijk als doel om in overeenstemming te zijn met het Decreet Lokaal Bestuur, dat gewijzigd werd ingevolge voornoemd Decreet Versterking Lokale Democratie.

Volgende punten werden aangepast:

- De mogelijkheid om voortijdig uit de vereniging te treden, alsook de voorwaarden waaraan die uittrede moet voldoen (art. 422 DLB);

- Verwijderen van het bestuurlijk toezicht bij neerlegging van de jaarrekening bij de Nationale bank van België (art. 456 DLB);
- Het begrip “saneringsplan” wordt vervangen door het begrip “plan” (467 DLB);
- De mogelijkheid van de Raad van Bestuur om de ontbinding van de vereniging voor te stellen

indien het netto-actief van de vereniging negatief dreigt te worden of geworden is of in een bijzonder plan maatregelen voor te stellen om de continuïteit van de vereniging te vrijwaren (art. 457 DLB);

- De mogelijkheid voor de leden van de Raad van Bestuur en hun vertrouwenspersoon om presentiegelden te ontvangen (448 DLB).

Daarnaast hebben de wijzigingen van de statuten van HAVILAND als doel om in overeenstemming te zijn met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Volgende punten werden aangepast of toegevoegd:

- Weglating dat de vereniging geen handelskarakter heeft;
- Vermelding dat commissarissen kunnen worden benoemd voor een hernieuwbare termijn, overeenkomstig art. 3:61, §1 en §2 WVV.

- Vermelding dat voor of na de handtekening van de persoon die de vereniging vertegenwoordigt,

wordt vermeld in welke hoedanigheid die optreedt, overeenkomstig artikel 2:53 WVV;

Tot slot, hebben de wijzigingen van de statuten van HAVILAND als doel om in overeenstemming te zijn met het Regiodecreet.

Volgend punt werd toegevoegd aan de statuten:

- De mogelijkheid en de voorwaarden om uit te treden uit een dienstverlenende vereniging om zich in regel te stellen met de regels inzake regiovorming;

Als bijlage wordt er een overzicht gevoegd van de statuten waarbij artikelsgewijs de aanpassingen worden weergegeven.

In uitvoering van artikel 38 van de statuten van HAVILAND moet over bovenvermelde statutenwijzigingen voorafgaandelijk door uw OCMW-raad worden beraadslaagd en beslist, uiterlijk 90 dagen te rekenen vanaf de datum van de toezending van deze brief van HAVILAND aan het OCMW.

Juridische overwegingen:

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen, inzonderheid de artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de OCMW-raad en de artikelen 427 en 432;

Gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op de thans van kracht zijnde statuten van Haviland zoals gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad op 9 juli 2021, inzonderheid artikel 38 betreffende de statutenwijziging;

Overwegende dat het OCMW deelnemer is bij Haviland Intercommunale die werd opgericht op 24 maart 1965 bij oprichtingsakte gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad van 16 april 1965 onder het nummer 8226 en werd verlengd op 23 oktober 2019 gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad op 21 november 2019 onder het nummer 19151652;

Overwegende dat Haviland Intercommunale als intergemeentelijk samenwerkingsverband voor de ruimtelijke ordening en de economische-sociale expansie van het arrondissement Halle-Vilvoorde een dienstverlenende vereniging is overeenkomstig artikel 398, §2, 2° van het Decreet Lokaal Bestuur;

Overwegende dat artikel 427 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt dat de wijzigingen in de statuten van de dienstverlenende vereniging en in de bijlagen artikelsgewijs worden aangebracht door de Algemene Vergadering met een drievierdemeerderheid, zowel voor het geheel van de geldig uitgebrachte stemmen, als voor de geldig uitgebrachte stemmen van de vertegenwoordigde gemeenten, en op voorwaarde dat de gewone meerderheid van het aantal deelnemende gemeenten haar instemming betuigt;

Dat uiterlijk negentig dagen voor de Algemene Vergadering die de statutenwijzigingen moet beoordelen, een door de Raad van Bestuur opgesteld ontwerp aan alle deelnemers wordt

voorgelegd; dat de beslissingen daarover van hun raden die de oorspronkelijke statuten hebben goedgekeurd, het mandaat van de respectieve vertegenwoordigers op de Algemene Vergadering bepalen en bij het verslag worden gevoegd;
Dat de deelnemers die nalaten binnen de gestelde termijn een beslissing te nemen en voor te leggen, worden geacht zich te onthouden; dat de onthouding het mandaat van hun vertegenwoordiger op de Algemene Vergadering bepaalt;
Overwegende dat de Raad van Bestuur van Haviland op 19 juni 2023 overeenkomstig artikel 427 van het Decreet Lokaal Bestuur een ontwerp van statutenwijziging heeft goedgekeurd;

Besluit:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

1. De agendapunten van de buitengewone algemene vergadering van Haviland van 13 december 2023 worden goedgekeurd, en de aangestelde volmachtdragers, Bruno Peeters, effectief afgevaardigde, of Jan Van hoof, plaatsvervangend afgevaardigde, te mandateren om op de buitengewone algemene vergadering van Haviland van 13 december 2023 en te handelen en te beslissen overeenkomstig de onderhavige beslissing van de OCMW-raad.
2. De OCMW-raad keurt het voorstel van statutenwijziging van Haviland zoals werd aangenomen door de Raad van Bestuur op 19 juni 2023 goed.
3. Haviland zal van dit besluit op de hoogte worden gebracht.

algemeen directeur

4 Klachtenbehandeling: rapportering 2022-2023

Aanleiding:

In 2016 keurde de OCMW-raad het reglement klachtenbehandeling goed. Hierin staat vermeld dat de klachtencoördinator jaarlijks een overzicht van de ingediende klachten bezorgt aan de OCMW-raad.

Feiten, context en argumentatie:

Sedert de laatste rapportering werden er 2 officiële klachten ingediend:

	Onderwerp	Datum indiening	Ontvankelijk	Gegrond	Datum afhandeling
1	Verschillende communicatielijnen tussen gemeentelijke diensten en inwoner in verband met onderhoud aan wegje, wat verwarring creëerde.	18/10/2022	Ja	Deels	14/11/2022
2	Onvolledige informatie aan inwoner in verband met hergebruik foto van EID of noodzaak nieuwe foto (indien oude foto niet meer voldoet), bij aanvraag rijbewijs	30/03/2023	Ja	Ja	27/06/2023

Juridische overwegingen:

Artikel 303 van het Decreet Lokaal Bestuur

Besluit:

De OCMW-raad neemt kennis van de klachtenbehandeling: rapportering 2022-2023.

5 Organisatiebeheersing: rapportering 2022-2023

Aanleiding:

In 2014 keurde de ocmw-raad het VVSG-traject naar uitmuntendheid goed als interne controlesysteem.

Er werd een werkgroep 'organisatiebeheersing' samengesteld, die volgens deze methodiek een **globale zelfevaluatie** van de organisatie verrichtte, waarover werd gerapporteerd aan de raad in september 2015.

Daarna koos de werkgroep voor een thema-audit rond **communicatie**, gezien de indiensttreding van de communicatiedeskundige en het dus aangewezen was om een actieplan hierover te ontwikkelen.

De informatieveiligheidscel, onder aansturing van Johan Soons, veiligheidsconsulent (Vera), in 2015 een **informatieveiligheidsplan** gemaakt, om er voor te zorgen dat er met de informatie, aanwezig binnen de gemeente, zowel intern als extern, op een wijze wordt omgegaan, rekening houdende met IT-beveiliging enerzijds en privacywetgeving anderzijds. Een specifieke audit, ontwikkeld door Haviland i.s.m. VVSG, rond welzijn op het werk, werd doorgevoerd vanaf augustus 2016 en werd doorkruist door een **inspectie van de FOD WASO**, wat leidde tot een actieplan.

De werkgroep organisatiebeheersing voerde in 2016-2017 een nieuwe thema-audit uit rond het thema '**HRM**'.

Gezien de uitdaging die de integratie gemeente en OCMW in 2018 met zich meebracht, werd beslist om de werkgroep organisatiebeheersing een jaar op non-actief te zetten.

Dit betekent niet dat er dan geen vooruitgang geboekt werd op vlak van organisatieontwikkeling, integendeel, maar deze initiatieven werden dan ingekapseld in het **integratieproject**.

Voor 2019-2020 werd er gekozen om te werken aan de **financiële processen**, naar aanleiding van het invoeren van een samengevoegde (digitale) financiële beleidsplanning en -uitvoering, in samenwerking met VERA.

In 2020-2021 ging de aandacht volledig naar het **bestrijden van Covid-19**, ook op de werkvloer.

In 2021-2022 zetten we verder in op de **digitalisering van onze werking en dienstverlening**, die door Covid-19 in een stroomversnelling is gekomen.

De uitvoering van de actieplannen van vorige audits wordt regelmatig opgevolgd, geëvalueerd en bijgestuurd door de werkgroep organisatiebeheersing.

In 2022-2023 is er gewerkt aan de verdere professionalisering en optimalisering van de **HR-processen**.

Feiten, context en argumentatie:

In 2022-2023 zetten we verder in op de **verdere professionalisering en optimalisering van de HR-processen**.

Hierna enkele acties die in deze periode werden opgezet of verdergezet:

- er werd een nieuwe moderne rechtspositieregeling uitgewerkt, die de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden van het lokaal bestuur meer aantrekkelijk maken, zeker gezien de schaarste op de arbeidsmarkt, gevolgd door een aangepast arbeidsreglement, o.a. door de (definitieve) invoering van telewerk en tijdsafhankelijk werken, en de introductie van schaalanciënniteit voor bestaand en nieuw personeel.
- de aanwervingsprocedure werd verder verfijnd en op punt gesteld, om zoveel mogelijk gekwalificeerde kandidaten aan te trekken
- er werd gezocht naar de meest effectieve wervingskanalen, die stelselmatig worden bijgestuurd waar nodig; er wordt zwaar ingezet op digitale communicatie, o.a. door

gesponsorde berichten op sociale media.

- er werd een onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers uitgewerkt en ingevoerd.
- via regelmatige aanpassingen aan het personeelskader spelen we kort op de bal om rekening te houden met wat speelt op de arbeidsmarkt.
- voor leidinggevende profielen werd een screening door een development center ingevoerd, op basis waarvan een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt opgemaakt en opgevolgd.
- de nieuwe evaluatiecyclus werd uitgerold, met regelmatige feedbackgesprekken en evaluaties waar nodig.
- de onderlinge samenwerking op de personeelsdienst werd geoptimaliseerd: er is wekelijks overleg met het team, de taken worden verdeeld, er wordt gewerkt met sjablonen in het digitale systeem.
- er wordt ingezet op de uitbreiding van de kennis van de medewerkers van personeelsdienst, door het regelmatig volgen van opleidingen en vormingen.
- er werd gewerkt aan de 'employer branding', de uitstraling en het imago van het lokaal bestuur als werkgever, door een nieuwe visuele en tekstuele stijl, getuigenissen van personeelsleden, gebruik van foto's, acties zoals de jobbeurs en een standje op de zondagsmarkt.
- We blijven verder inzetten op de digitalisering van de processen.

Daarbij blijft het niet: in maart 2023 werd het Rechtspositiebesluit voor de lokale besturen aangepast, waardoor er weer extra mogelijkheden worden gecreëerd voor gemeenten en OCMW's om eigen keuzes te maken: de verdere ontwikkeling van onze lokale rechtspositie staat op de planning voor 2024.

Juridische overwegingen:

Artikelen 217 t.e.m. 220 van het Decreet Lokaal Bestuur

Besluit:

De OCMW-raad neemt kennis van de acties die in 2022-2023 werden ondernomen in het kader van organisatiebeheersing.

financiën

6 Opvolgingsrapportering uitvoering meerjarenplan 2020-2025

Feiten, context en argumentatie:

Voor eind september moeten alle gemeenten en OCMW's, autonome gemeentebedrijven (AGB's) en welzijnsverenigingen een opvolgingsrapportering opmaken met een stand van zaken van de uitvoering van het meerjarenplan 2020-2025.

De opvolgingsrapportering bevat de stand van zaken van de prioritaire acties en een overzicht van de geraamde en gerealiseerde ontvangsten en uitgaven voor het lopende jaar (schema J1 en T2) voor gemeente én OCMW samen. De rapportering bevat ook de wijzigingen die het bestuur mogelijks heeft doorgevoerd in de assumpties bij de opmaak van het (aangepaste) meerjarenplan en eventuele wijzigingen in de financiële risico's. Daarnaast is het bestuur vrij om zelf nog extra elementen in de opvolgingsrapportering op te nemen.

De opvolging van Steenokkerzeel bestaat uit (zie bijlagen):

- Beleidsevaluatie: stand van zaken van de prioritaire acties op datum van 30.06.2023
- Schema J1: overzicht van de geraamde en gerealiseerde ontvangsten en uitgaven op datum van 30.06.2023, onderverdeeld per beleidsdoelstelling
- Schema J3: overzicht van de geraamde en gerealiseerde ontvangsten en uitgaven op datum van 30.06.2023, onderverdeeld per gemeente en OCMW
- Schema T2: overzicht van de geraamde en gerealiseerde ontvangsten en uitgaven op datum van 30.06.2023, onderverdeeld naar economische aard

Juridische overwegingen:

Artikel 29 van het Besluit van de Vlaamse Regering over de beleids- en beheerscyclus van 30 maart 2018.

Artikel 5 van het Ministerieel Besluit over de beleids- en beheerscyclus van 26 juni 2018.

Besluit:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de opvolgingsrapportering met een stand van zaken van de uitvoering van het meerjarenplan 2020-2025.



Heidi Abeloos
Algemeen directeur

Bruno Peeters
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn