

**Uittreksel uit de notulen de gemeenteraad  
donderdag 9 september 2021**

**Aanwezigen:**

Leo Nicolaï, Voorzitter gemeenteraad  
Sven Deckers, Burgemeester  
Daan De Veuster, Frans Van Looveren, Charlotte Beyers, Kris Janssens, Schepenen  
Luc Aerts, Voorzitter bijzonder comité voor de sociale dienst  
Christel Van Akeleyen, Patrick Van Assche, Kris Kenis, Joziëna Slegers, Annemie Van Dyck, Tatiana Vandekerke, Luc Torfs, Ben Van Riel, Marianne Van den Lemmer, Ludwig Anthonissen, Natalie Schoonbaert, Hans Verbeeck, Roeland Ruelens, Gert Paulussen, Katrien Scheirs, Ilse De Beuckelaer, Ivan Flebus, Pieter Poriau, Rita De Pooter, Christel Covens, Gemeenteraadsleden  
Annemie Marnef, Algemeen Directeur

**Verontschuldigd:**

Ilse Van Den Heuvel, Kelly Van Looy, Gemeenteraadsleden

**Wijziging personeelsformatie en ééngemaakte organogram voor gemeente en OCMW -  
GR/2021/168****Juridisch kader**

Op grond van artikel 5 van het Vlaams rechtspositieregelingsbesluit van 7 december 2007 worden alle statutaire functies en alle bestendige contractuele functies die beantwoorden aan de mogelijkheden voor contractuele tewerkstelling in artikel 104 §2, 3°, 4°, 5° en 6° van het gemeentedecreet, vastgesteld in de personeelsformatie.

Artikel 161 van het decreet lokaal bestuur.

**Advies**

De voorliggende wijzigingen in de personeelsformatie werden ter advies voorgelegd aan de vakbonden. Hiervan werd een schriftelijk protocol opgemaakt.

**Motivatie**

In het kader van de integratie van gemeente en OCMW en de goedkeuring van het nieuw decreet lokaal bestuur werd in zitting van de gemeenteraad van 14 juni 2018 goedkeuring gegeven aan een ééngemaakte organogram en personeelsformatie voor gemeente en OCMW. Volgende wijzigingen dringen zich op:

**Cluster organisatie & personeel**

Het is aangewezen om de dienst ICT uit te breiden met 2 VTE consulenten ICT (B1-3) en de 1 VTE functie van administratieve medewerker (C1-3) uitdovend te plaatsen. Binnen de dienst ICT zijn er weinig louter administratieve taken en door de snelle digitale evolutie dient de dienst te beschikken over medewerkers die zelfstandig projecten kunnen opzetten en snel en zelfstandig kunnen handelen in probleemsituaties. Een functie op B-niveau sluit hier beter bij aan. Daarnaast is er, ingevolge de coronacrisis, binnen de scholen het project 'digisprong' in het leven geroepen waarbij extra middelen zullen voorzien worden vanuit het Ministerie van Onderwijs om te investeren in ICT-infrastructuur en hardware. We kunnen stellen dat er reeds een halftijdse medewerker wordt ingezet in de scholen. Om het project 'digisprong' in de toekomst verder te kunnen ondersteunen dient deze bezetting te worden uitgebreid naar 1 VTE. Deze medewerker zal blijvend deel uitmaken van de ICT-dienst en zal de dienst ook ondersteunen in verlofperiodes.

Indien de organisatie nog meer wil inzetten op een professioneel personeelsbeleid en de personeelsdienst meer beleidsmatig wil werken, is het aangewezen om het niveau van de medewerkers op te waarderen en te versterken door uitbreiding met 2 VTE consulenten personeel (B1-3/C4-5) waarbij 1.5 VTE administratieve medewerkers (C1-3) uitdovend worden geplaatst.

Daarnaast zal in functie van het versterken van de samenwerking tussen de personeelsdiensten van gemeente en OCMW bij pensionering 1 VTE consulent personeel (B1-3) vervangen worden door een

teamverantwoordelijke personeel (B4-5). Deze zal leidinggevende taken overnemen van de clusterverantwoordelijke organisatie en personeel inzake personeelsdienst waarvoor zij nu onvoldoende ruimte/tijd heeft. Bijgevolg zullen alle taken die consulent personeel momenteel uitvoert niet volledig opgenomen kunnen worden door de nieuwe teamverantwoordelijke, waardoor een uitbreiding van de huidige formatie te verantwoorden is.

De werking in lokale besturen in het algemeen en de personeelsdienst specifiek heeft een hele evolutie ondergaan. Door de hoeveelheid en vooral de complexiteit van de uit te voeren taken en de competenties die vereist worden van personeel is het noodzakelijk dat de personeelsdienst opgewaardeerd wordt.

Deze opwaardering en uitbreiding van de bezetting dient ervoor te zorgen dat een kwaliteitsverbetering van de werking kan gerealiseerd worden. Als de personeelsdienst daarnaast nog meer wil inzetten op de uitwerking van een onthaal-, vormings-, welzijns- en motivatiebeleid, dan is dit takenpakket niet meer louter administratief uitvoerend werk maar eerder beleidsondersteunend wat aansluit bij een B-niveau. De teamverantwoordelijke zal vooral een coördinerende rol opnemen waarbij hij zich kan beroepen op consulenten die het beleid dat mede bepaald zal worden binnen het managementteam mee zullen uitwerken in de vorm van projecten. Op termijn evolueren we naar toegewezen topics (bv. vorming, personeelsadministratie, werving- en selectie, ...) per consulent waarbij we het aspect van back-up niet uit het oog verliezen.

Door een geïntegreerd personeelsbeleid uit te werken waarbij we inzetten op zowel de instroom en doorstroom van gemotiveerde medewerkers zal dit ook ten volle bijdragen aan de verdere professionalisering van onze organisatie.

#### **Cluster ruimte/deel ruimtelijke ontwikkeling:**

De functie-inhoud van consulent duurzame ontwikkeling (B1-3) is zeer divers: enerzijds houdt deze functie beleidsadviserende taken in naast het uitwerken en opvolgen van specifieke projecten of het uitschrijven en opvolgen van beleidsplannen. Anderzijds behelst deze ook een ruim aantal administratieve taken. Voorstel is om de functie consulent duurzame ontwikkeling voorlopig halftijds in te vullen en **uitbreiding van de formatie te voorzien met 0.5 VTE administratieve medewerker (C1-3)** voor het opnemen van de administratieve taken binnen **duurzame ontwikkeling**.

#### **Cluster Welzijn/deel sociaal huis:**

Binnen de cluster Welzijn/deel sociaal huis zullen de éénmansdiensten Wonen en Welzijn worden samengevoegd tot **de dienst 'Wonen/Welzijn'** in functie van de continuïteit van de dienstverlening. Het is ook aangewezen de bezetting van de dienst **uit te breiden met 1,7 VTE consulenten wonen/welzijn(B1-3)** en dit in functie van volgende uitdagingen:

Buitenschoolse opvang :

dd. 03/05/2019 werd het nieuwe decreet betreffende de organisatie van buitenschoolse opvang en afstemming tussen buitenschoolse activiteiten door de Vlaamse Regering bekrachtigd. Dit besluit is in het Belgisch Staatsblad verschenen op 27 juni 2019 en is in voege getreden op 1 januari 2021. Via dit decreet wil men komen tot een geïntegreerd aanbod van buitenschoolse activiteiten voor alle kinderen via samenwerking tussen relevante actoren met een regierol voor de lokale besturen. Dit laatste houdt onder meer in dat het lokaal bestuur enerzijds de ontwikkeling en uitvoering van een lokaal beleid hieromtrent opneemt in de meerjarenplanning. Anderzijds zal men als lokaal bestuur eveneens moeten beslissen over de besteding en verdeling van middelen op logistiek, financieel, personeels- en infrastructureel vlak. Als lokaal bestuur zal men moeten optreden als neutrale regisseur. Via dit decreet wordt eveneens gevraagd om een dialoog of samenspraak op te starten met alle relevante actoren, waarbij er bijzondere aandacht is voor kleuteropvang, kwetsbare gezinnen en kinderen met een specifieke zorgbehoefte. Hiertoe zal een lokaal samenwerkingsverband opgestart moeten worden met de betrokken relevante actoren binnen onze gemeente. Dit nieuwe decreet heeft zowel een organisatorische als financiële impact op de werking van onze organisatie.

Mobiele woonregisseur:

Aanhoudende burenruzies, sluikestorten, lawaaihinder, politionele interventies, vandalisme, .. zijn zaken die meer en meer voor overlast zorgen in onze gemeente. Personen die dit soort gedrag vertonen, vereisen vaak op verschillende levensdomeinen intensieve begeleiding. Ondanks de ondersteuning die vaak reeds gegeven wordt door de SHM, SVK en OCMW,.. kan er in veel gevallen niet tot een structurele gedragswijziging gekomen worden. Met het project "de mobiele woonregisseur " willen we de leefbaarheids- en samenlevingsproblemen in de omgeving van personen die onaangepast woongedrag vertonen aanpakken. We willen ons hierbij focussen op een doelgroep en niet zozeer een specifieke locatie en richten ons tot huurders zowel op de reguliere als op de sociale markt.

Zowel de doelgroep als de mensen die in zo'n omgeving leven, kunnen deze consultant op een laagdrempelige manier aanspreken. De woonregisseur zal hierbij fungeren als brugfiguur. Het doel is eveneens om een gecoördineerde samenwerking tussen de verschillende betrokken diensten en/of organisaties tot stand te brengen om zo tot structurele oplossingen te komen in deze moeilijke dossiers. We willen inzetten op het verhogen van de zelfredzaamheid en het wegwerken van onaangepast woongedrag om op die manier de integratie van de persoon uit de doelgroep in zijn omgeving te bevorderen en de overlast die veroorzaakt wordt te verminderen.

Woonloket: Vanuit het woonloket worden conformiteitsattesten uitgereikt. Hiervoor dienen technische controles plaats te vinden. Deze technische controles kunnen enkel door een medewerker van IGEAN of een gekwalificeerd medewerker van de gemeente (of intergemeentelijk samenwerkingsverband) uitgevoerd worden. Omdat het contingent van Igean ontoereikend is en niet uitgebreid kan worden, wenst de gemeente in te zetten op eigen technische controles. In het organogram wordt met de inschrijving van bijkomende capaciteit tegemoet gekomen aan stijgende vraag voor het afleveren van conformiteitsattesten en technische (voor)onderzoeken.

#### **Cluster Welzijn/Deel zorg:**

Vanaf 1 juli 2021 treden de kwaliteitsmaatregelen voor de ouderenzorg in werking die werden afgesproken in het Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA6) van 30 maart 2021. De sociale partners en de Vlaamse regering bieden de woonzorgcentra hiermee de nodige stimulansen om meer personeel aan te trekken en de kwaliteit te versterken. Enerzijds door de basistegemoetkoming voor zorg in woonzorgcentra te verhogen, anderzijds door maximaal in te zetten op bijkomende tewerkstelling. Op die manier kan ook de werkdruk voor de medewerkers naar omlaag en kan er meer tijd gaan naar iedere bewoner. Tevens zal er een stijging zijn van de financiering van deel A2 (bovennorm personeel) van 13,5% naar 15% van de totale loonkost van het normpersoneel. Voor het toewijzen van de extra middelen uit het VIA6 akkoord is het eerste uitgangspunt het voldoen aan de nieuwe normen. Het advies van Probis is om zeker in te zetten op bijkomende tewerkstelling met de kwalificatie KEL/reactivering. De norm KEL en de norm personeel voor reactivering wordt samengevoegd tot 1 norm voor personeel reactivering. Zodoende stijgt de flexibiliteit binnen de norm voor reactivering aanzienlijk. Ook de zorg- en welzijnsdiploma's die kunnen gelden als personeel voor reactivering worden uitgebreid. De VVSG pleit voor een maximale uitvoering van de intenties die de toepassing van de flexibiliteitsregels ten goede komen, zodat de voorzieningen meer ruimte krijgen om samen met de bewoners een eigen invulling te geven aan de zorg, het wonen en leven in het woonzorgcentrum. De erkenningsvoorwaarden blijven een richtinggevend kader voor de kwaliteit van de zorg en ondersteuning. Daarom is het aangewezen de bezetting van de dienst KEL uit te breiden met **1 VTE consultant reactivatie (BV1-BV2)**. De bedoeling is enerzijds te blijven voldoen aan de verhoogde norm binnen KEL/reactivering en anderzijds soepel te kunnen omgaan met de vraag van eigen het zorgpersoneel voor uitbreiding van hun huidige tewerkstelling. Het blijft immers een uitdaging om voldoende zorgpersoneel te vinden op de krappe arbeidsmarkt.

Voor het verslag tijdens de zitting wordt verwezen naar het videobestand van 1.12.21 uur tot 1.25.09 uur.

#### **Stemming:**

Met 23 stemmen voor (Leo Nicolaï, Sven Deckers, Daan De Veuster, Frans Van Looveren, Charlotte Beyers, Kris Janssens, Luc Aerts, Christel Van Akeleyen, Patrick Van Assche, Kris Kenis, Annemie Van Dyck, Tatiana Vandekerke, Ben Van Riel, Marianne Van den Lemmer, Natalie Schoonbaert, Hans Verbeeck, Roeland Ruelens, Gert Paulussen, Katrien Scheirs, Ivan Flebus, Pieter Poriau, Rita De Pooter, Christel Covens), 1 stem tegen (Ilse De Beuckelaer), 3 onthoudingen (Joziena Slegers, Luc Torfs, Ludwig Anthonissen)

#### **Besluit**

##### **Artikel 1**

Goedkeuring wordt verleend aan de voorliggende wijzigingen in de personeelsformatie van het gemeentebestuur en ééngemaakte organogram van gemeente en OCMW: (zie ook bijlagen):

1. CLUSTER ORGANISATIE & PERSONEEL (gemeente & OCMW)
  - + 3.5 VTE consultant personeel (B1-3/C4-5)
  - - 1.5 VTE administratieve medewerker personeel (C1-3)
  - + 2 VTE consultant ICT (B1-3)
  - - 1 VTE administratieve medewerker ICT (C1-3) uitdovend

2. CLUSTER RUIMTE/Deel ruimtelijke ontwikkeling (gemeente)
  - + 0,5 VTE administratieve medewerker duurzame ontwikkeling (C1-3)
3. CLUSTER WELZIJN/Deel sociaal huis (gemeente)
  - Samenvoeging éénmansdiensten 'wonen' en 'welzijn' tot 'Wonen/Welzijn'
  - + 1,7 VTE consulent wonen/welzijn (B1-3)
4. CLUSTER WELZIJN/Deel zorg (OCMW)
  - + 1 VTE consulent reactivatie (BV1-BV2)

**Namens de Gemeenteraad,**

get. Annemie Marnef  
Algemeen Directeur

Voor eensluidend uittreksel

Annemie Marnef  
Algemeen Directeur

get. Leo Nicolai  
Voorzitter gemeenteraad

Charlotte Beyers  
Burgemeester wnd.

