



Notulen van de vergadering van 15 december 2022

Aanwezig:	Kris Leaerts, burgemeester Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, schepenen Rudi Van Ingelgom, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom, raadsleden Terry Horckmans, algemeen directeur
Verontschuldigd:	Gwenny De Vroe, schepen Bart Crommelinck, raadslid

Openbaar

Secretariaat

1. Goedkeuring van de notulen van de openbare vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2022

Juridische context

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 74.

Feiten en beoordeling

De notulen van de openbare vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2022 worden ter goedkeuring voorgelegd.

Stemming

Met 15 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Marc Van Ingelgom), 1 stem tegen (Marleen Van de Wiele), 3 onthoudingen (Rudi Van Ingelgom, Stefan Vandevenne, Machteld Soetemans)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van de openbare vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2022 goed.

Financiële zaken

2. Vaststelling aanpassing 5 meerjarenplan 2020-2025 voor het deel OCMW

Juridische context

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.

Het Ministerieel Besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.

Feiten en beoordeling

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur bepaalt dat lokale besturen hun meerjarenplannen minstens één keer per jaar moeten aanpassen om de kredieten voor het volgende boekjaar vast te stellen. Als dat nodig is kunnen ze daarbij ook nog de kredieten van 2022 aanpassen.



Het meerjarenplan bestaat uit een strategische nota en een financiële nota, waarin de doelstellingen voor de periode van de huidige legislatuur zijn beschreven. In de strategische nota worden de beleidsdoelstellingen en de beleidsopties voor het extern en intern te voeren lokaal beleid op elkaar afgestemd en geïntegreerd weergegeven. In de financiële nota wordt verduidelijkt hoe het financiële evenwicht wordt gehandhaafd en worden de financiële consequenties van de beleidsopties van de strategische nota weergegeven.

De vijfde aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 omvat wijzigingen van de kredieten van 2022 en later. Hiermee worden ook de kredieten van 2023 vastgesteld.

De aanpassing van het meerjarenplan bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Eventuele wijzigingen van de strategische nota (nvt)
2. Aangepaste financiële nota, die bestaat uit: aangepast financieel doelstellingenplan (M1), aangepaste staat van het financieel evenwicht (M2) en aangepast overzicht van de kredieten (M3)
3. Toelichting

Bij de aanpassing van het meerjarenplan hoort ook de documentatie. Die omvat alle achtergrondinformatie die nuttig is om het aangepaste meerjarenplan te beoordelen, zonder dat ze essentieel is voor de beoordeling die de raadsleden moeten maken, aangezien de essentiële informatie in het beleidsrapport zelf opgenomen moet zijn. De documentatie geeft bijkomende duiding bij de geplande verrichtingen die zijn ingeschreven in het aangepaste meerjarenplan dat aan de raadsleden wordt voorgelegd. Ze moet ertoe bijdragen dat beter tegemoetgekomen wordt aan de informatiebehoeften van de raadsleden.

Stemming

Met 13 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens), 6 onthoudingen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Fannes, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt aanpassing 5 van het meerjarenplan 2020-2025 vast voor het gedeelte van het OCMW.

Personeelszaken

3. Voorstel vervangende feestdagen en brugdagen 2023

Juridische context

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 77;

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel goedgekeurd door de OCMW-raad van 29 juni 2011 en laatst gewijzigd door de OCMW-raad van 3 juni 2021;

Het arbeidsreglement voor personeelsleden van het lokaal bestuur Kampenhout goedgekeurd door de gemeente- en OCMW-raad van 3 juni 2021;

Feiten en beoordeling

De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt jaarlijks op welke wijze feestdagen, die samenvallen met een zaterdag, zondag of een normale inactiviteitsdag, gecompenseerd worden. Hiervoor werd onderstaand voorstel uitgewerkt:

1) De OCMW personeelsleden, uitgezonderd cluster zorg, hebben recht op de volgende 14 feestdagen:

Feestdag	Datum	Voorstel compensatiedag
Nieuwjaar	zondag 1 januari 2023	vrijdag 19 mei 2023



2de nieuwjaarsdag	maandag 2 januari 2023
Paasmaandag	maandag 10 april 2023
Feest van de Arbeid	maandag 1 mei 2023
Hemelvaartsdag	donderdag 18 mei 2023
Pinkstermaandag	maandag 29 mei 2023
Brugdag	maandag 10 juli 2023
Feest Vlaamse Gemeenschap	dinsdag 11 juli 2023
Nationale Feestdag	vrijdag 21 juli 2023
Brugdag	maandag 14 augustus 2023
O.L.V.-Hemelvaart	dinsdag 15 augustus 2023
Allerheiligen	woensdag 1 november 2023
Allerzielen	donderdag 2 november 2023
Brugdag	vrijdag 3 november 2023
Wapenstilstand	zaterdag 11 november 2023 maandag 13 november 2023
Kerstmis	maandag 25 december 2023
2de Kerstdag	dinsdag 26 december 2023

Daarnaast wordt voorgesteld om voor deze categorie personeelsleden in 2023 3 verplichte verlofdagen in te plannen, die dienen als brugdagen voor of na een feestdag (toegevoegd in bovenstaand overzicht):

- maandag 10 juli 2023;
- maandag 14 augustus 2023;
- vrijdag 3 november 2023;

2) De personeelsleden die behoren tot de cluster zorg, die in dienst waren **vóór 1 januari 2011** hebben recht op de volgende feestdagen:

Feestdag	Datum	Voorstel compensatiedag
Nieuwjaar	zondag 1 januari 2023	1 dag
2de nieuwjaarsdag	maandag 2 januari 2023	
Paasmaandag	maandag 10 april 2023	
Feest van de Arbeid	maandag 1 mei 2023	
Hemelvaartsdag	donderdag 18 mei 2023	
Pinkstermaandag	maandag 29 mei 2023	
Feest Vlaamse Gemeenschap	dinsdag 11 juli 2023	
Nationale Feestdag	vrijdag 21 juli 2023	
O.L.V.-Hemelvaart	dinsdag 15 augustus 2023	
Allerheiligen	woensdag 1 november 2023	
Allerzielen	donderdag 2 november 2023	
Wapenstilstand	zaterdag 11 november 2023	1 dag
Kerstmis	maandag 25 december 2023	
2de Kerstdag	dinsdag 26 december 2023	

Binnen de cluster zorg worden de vervangingsdagen van de feestdagen die samenvallen met een zaterdag, zondag of inactiviteitsdag toegevoegd aan het jaarlijks verlof. Voor het jaar 2023 zijn dit 2 dagen.

3) Voor de personeelsleden die behoren tot de cluster zorg en die in dienst waren **na 1 januari 2011** zijn de volgende feestdagen van toepassing:

Feestdag	Datum	Voorstel compensatiedag
Nieuwjaar	zondag 1 januari 2023	1 dag
Paasmaandag	maandag 10 april 2023	
Feest van de Arbeid	maandag 1 mei 2023	



Hemelvaartsdag	donderdag 18 mei 2023
Pinkstermaandag	maandag 29 mei 2023
Feest Vlaamse Gemeenschap	dinsdag 11 juli 2023
Nationale Feestdag	vrijdag 21 juli 2023
O.L.V.-Hemelvaart	dinsdag 15 augustus 2023
Allerheiligen	woensdag 1 november 2023
Wapenstilstand	zaterdag 11 november 2023 1 dag
Kerstmis	maandag 25 december 2023

Binnen de cluster zorg worden de vervangingsdagen van de feestdagen die samenvallen met een zaterdag, zondag of inactiviteitsdag toegevoegd aan het jaarlijks verlof. Voor het jaar 2023 zijn dit 2 dagen.

Dit voorstel werd besproken met de vakorganisaties in het overleg van 16 november 2022. Er waren geen opmerkingen.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het voorstel van vervangende feestdagen en brugdagen in 2023 voor de personeelsleden van het OCMW, uitgezonderd cluster zorg:

- vrijdag 19 mei 2023
- maandag 13 november 2023

Art. 2: De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het voorstel van 3 verplichte verlofdagen als brugdag voor of na een feestdag voor de OCMW personeelsleden, uitgezonderd cluster zorg:

- maandag 10 juli 2023;
- maandag 14 augustus 2023;
- vrijdag 3 november 2023;

Art. 3: Voor de personeelsleden uit de cluster zorg worden conform de geldende rechtspositieregeling en arbeidsreglement de vervangingsdagen van de feestdagen die samenvallen met een zaterdag, zondag of inactiviteitsdag toegevoegd aan het jaarlijks verlof. Er zijn geen verplichte verlofdagen voor personeelsleden uit deze cluster.

4. Vaststelling gezamenlijk organogram en personeelsformatie lokaal bestuur Kampenhout

Juridische context

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 77 en 78;

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 161;

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 171;

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juni 2021 over het gezamenlijk organogram voor gemeente en OCMW.

Feiten en beoordeling

Op 3 juni 2021 werd het gezamenlijk organogram voor gemeente- en OCMW-personeel van het lokaal bestuur Kampenhout goedgekeurd door de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn. De algemeen directeur, in samenwerking met het managementteam en de clustercoördinatoren, maakte na een grondige evaluatie van het huidige organogram een voorstel tot wijzigen van het organogram op.



In het aangepaste voorontwerp van het organogram zijn volgende wijzigingen opgenomen: .

- aanpassingen van functienamen;
- het clusteren van taken en teams;
- het schrappen/uitdoven/verplaatsen van functies wegens pensioneringen/clustering taken;
- het schrappen van een aantal statutaire functies om deze om te zetten naar dezelfde functies in contractueel dienstverband;
- het overhevelen van een aantal functies van gemeente naar OCMW en van OCMW naar gemeente;
- verschillende aanpassingen om een aantal reeds bestaande tijdelijke situaties te bestendigen, bv. verhogen/verlagen van het aantal VTE volgens de nood van de diensten.

Op 24 oktober 2022 werd de wijziging van het organogram voorgelegd aan het vast bureau.

Op 16 november 2022 vond het overleg met de vakorganisaties plaats. Er werd een negatief advies gegeven voornamelijk omwille van de afbouw van statutaire functies.

Bijlagen:

- ontwerp organogram/personeelsformatie
- verslag vakbondsoverleg van 16 november 2022
- advies voortkomend uit de onderhandelingen met de vakbonden op 16 november 2022

Financiële impact

De wijziging van het organogram impliceert een jaarlijkse extra kost van 85.000 euro. Deze kredieten werden integraal voorzien in de aanpassing 5 van het meerjarenplan.

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 3 stemmen tegen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het gezamenlijk organogram en personeelsformatie van lokaal bestuur Kampenhout vast.

5. Goedkeuring rechtspositieregeling gemeente en OCMW personeel van lokaal bestuur Kampenhout en rechtspositieregeling cluster zorg

Juridische context

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 77 en 78;

Arbeidstijdwet van 14 december 2000;

Arbeidswet van 16 maart 1971;

Besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 rechtspositieregeling OCMW personeel, en latere wijzigingen;

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 171, §4, 1°;

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 186;

Raadsbesluit raad voor maatschappelijk welzijn van 18 mei 2017 rechtspositieregeling OCMW-personeel;

Raadsbesluit raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juni 2021 aangepaste delen rechtspositieregeling OCMW-personeel.

Feiten en beoordeling

Op 18 mei 2017 werd de rechtspositieregeling voor het OCMW personeel voor het laatst in zijn geheel goedgekeurd door de gemeenteraad.



Door de integratie van gemeente en OCMW drong zich een tussentijdse aanpassing van de rechtspositieregelingen voor gemeente- en OCMW-personeel op en werden op 3 juni 2021 de aangepaste delen vastgesteld door de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn. De algemeen directeur, in samenwerking met het managementteam, de clustercoördinatoren en teamverantwoordelijken, maakte werk van een gemeenschappelijke rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel van het lokaal bestuur Kampenhout. De nieuwe besluiten van de Vlaamse regering die van kracht gingen (t.e.m. oktober 2022) zijn opgenomen. Verder zijn enkele aanpassingen aan onder meer de onderdelen werving en selectie en evaluatie voorgesteld. Voor het OCMW-personeel van de cluster Zorg (woonzorgcentrum, assistentiewoningen, seniorenflats, thuiszorg...) werd geopteerd om een afzonderlijke rechtspositieregeling te maken gezien het personeel onder de arbeidswet van 16 maart 1971 behoort in tegenstelling tot het overige gemeente- en OCMW-personeel (arbeidstijdwet van 14 december 2000).

Op 24 oktober 2022 ging het vast bureau principieel akkoord met het ontwerp van de gezamenlijke RPR voor gemeente en OCMW-personeel van lokaal bestuur Kampenhout. De RPR cluster zorg werd nadien afgewerkt.

Op 10 november 2022 vond een infosessie voor de personeelsleden plaats en werd het ontwerp RPR overgemaakt.

Op 16 november 2022 vond de onderhandeling met de vakorganisaties plaats. Er werd akkoord gegeven.

Bijlagen:

- ontwerp gezamenlijke RPR gemeente en OCMW-personeel van lokaal bestuur Kampenhout
- ontwerp RPR OCMW-personeel verbonden aan de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen van lokaal bestuur Kampenhout (cluster zorg)
- overzicht wijzigingen RPR
- protocol voortkomend uit het overleg de vakorganisaties op 16 november 2022

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 3 stemmen tegen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de "rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW personeel van lokaal bestuur Kampenhout" goed voor toepassingsgebied personeelsleden van het OCMW. De voorgaande versie van de rechtspositieregeling voor OCMW personeel wordt opgeheven.

Art. 2: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de "rechtspositieregeling voor de OCMW personeelsleden verbonden aan de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen van lokaal bestuur Kampenhout" (cluster zorg) goed.

Art. 3: De nieuwe rechtspositieregelingen treden in werking op 1 januari 2023.

6. Goedkeuring arbeidsreglement cluster zorg en aanpassing arbeidsreglement gemeente en OCMW personeel

Juridische context

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 77 en 78;

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen;

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, en volgende wijzigingen;



Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 april 1978, en volgende wijzigingen;
Raadsbesluit van 3 juni 2021 gemeenschappelijk arbeidsreglement gemeente- en OCMW personeel.

Feiten en beoordeling

Op 3 juni 2021 keurde de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn het gemeenschappelijke arbeidsreglement (AR) voor het gemeente- en OCMW-personeel van lokaal bestuur Kampenhout goed.

Door recente wijzigingen aan de rechtspositieregeling, wijzigingen in de wetgeving, de aanpassing van bestaande reglementen, uitwerking van nieuwe reglementen (zoals de gebruiksovereenkomst ICT en telefonie, het leasefietsreglement, re-integratie van personeelsleden) en de opmaak van een deontologische code voor personeelsleden van het lokaal bestuur is een aanpassing van het huidige AR noodzakelijk.

Voor het OCMW-personeel van de cluster Zorg (woonzorgcentrum, assistentiewoningen, seniorenflats, thuiszorg...) werd geopteerd om een afzonderlijk arbeidsreglement op te maken gezien het personeel onder de arbeidswet van 16 maart 1971 behoort in tegenstelling tot het overige gemeente- en OCMW-personeel (arbeidstijdwet van 14 december 2000). Een deel van de bepalingen die enkel betrekking hebben op deze personeelsgroep worden bijgevolg uit het AR voor gemeente- en OCMW personeel geschrapt en ondergebracht in het nieuwe AR voor cluster zorg.

Het vast bureau ging op 24 oktober principieel akkoord met ontwerp van het aangepaste arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW personeel en cluster zorg.

Op 10 november 2022 werd een infosessie georganiseerd voor het personeel en het ontwerp aangepast AR overgemaakt.

Op 16 november 2022 werd het ontwerp van aangepast AR en het nieuw AR cluster zorg overlegd met de representatieve vakorganisaties. Er werd een positief advies gegeven.

Bijlagen:

- ontwerp aangepast arbeidsreglement voor gemeente en OCMW personeel
- ontwerp arbeidsreglement voor OCMW personeel verbonden aan de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen van lokaal bestuur Kampenhout (cluster zorg)
- advies voortkomend uit het overleg met de vakbonden van 16 november 2022

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 1 stem tegen (Rudi Van Ingelgom), 2 onthoudingen (Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aanpassingen aan het arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW personeel, voor het toepassingsgebied OCMW personeel goed.

Art. 2: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het arbeidsreglement voor het OCMW personeel verbonden aan de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen van het lokaal bestuur Kampenhout (cluster zorg) goed.

Art. 3: De geactualiseerde versie van het arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW personeel en het arbeidsreglement voor het OCMW personeel uit de cluster zorg treedt in werking op 1 januari 2023.

7. Principebeslissing overdracht van 2 personeelsleden van OCMW Kampenhout naar gemeente Kampenhout

Juridische context



Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, goedgekeurd op 15 december 2022.

Gemeenteraadsbesluit van 15 december 2022 vaststellen personeelsformatie en organogram;

Besluit raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2022 vaststellen personeelsformatie en organogram.

Feiten en beoordeling

Sinds de invoering van het decreet over het lokaal bestuur (DLB) hebben de gemeente en het OCMW van Kampenhout een gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het OCMW (artikel 161 DLB). De gemeente en het OCMW zijn echter nog steeds twee afzonderlijke juridische entiteiten die eigen personeel in dienst hebben. De personeelsformatie geeft aan welke functies behoren tot de gemeente en welke tot het OCMW.

Om ervoor te zorgen dat de functies die tot het strategisch team behoren binnen eenzelfde entiteit tewerkgesteld worden, is het aangewezen een aantal personeelsleden over te dragen van het OCMW naar de gemeente. Bijkomend kan de plaatsvervanger van de algemeen directeur pas aangeduid worden als deze aangesteld is door de gemeente.

Overeenkomstig artikel 197 van het DLB kan het OCMW bij gemotiveerd raadsbesluit statutair en contractueel personeel overdragen aan de gemeente Kampenhout. Deze mogelijkheid is ook voorzien in de vigerende rechtspositieregeling (artikel 179 en 180).

De gemeenteraad dient akkoord te gaan met de overdracht en desgevallend de functies te voorzien in de personeelsformatie.

De overdracht van het contractueel personeelslid is enkel mogelijk mits akkoord van het betrokken personeelslid.

Bij de overdracht behoudt het overgedragen personeel van het OCMW zijn of haar graad, salarisschaal en zijn of haar aanspraken op de functionele loopbaan die het personeelslid had kunnen doorlopen als het bij het OCMW in dienst was gebleven, volgens de voorwaarden die daarvoor golden het OCMW. Het behoud van deze rechten blijft verworven, zolang de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, niet gunstiger is. Ook komen de overgedragen personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen in beginsel in aanmerking voor bevordering en interne mobiliteit bij de gemeente op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden als de andere personeelsleden van de gemeente.

Het voorstel van overdracht voorziet de overdracht van volgende functies:

Contractuelen

1 FTE administratief medewerker (strategisch team) (C1-C3) (1 personeelslid)

Statutairen

1 FTE strategisch coördinator (strategisch team) (A5a-A5b) (1 personeelslid)

Aangezien dit een zuivere optimalisatie-oefening is vanuit de werkgever, is het evident dat de betrokken personeelsleden geen enkel nadeel mogen ervaren bij de overdracht van het OCMW naar de gemeente.

Het OCMW heeft de personeelsleden op voorhand ingelicht over de op handen zijnde beslissing.

De gemeente neemt alle opgebouwde rechten en anciënniteiten over.

Overdracht naar de gemeente maakt steeds een einde aan de tewerkstelling bij het OCMW.

Deze overdracht werd toegelicht aan de vakorganisaties op het overleg van 16 november 2022. Er werd een positief advies gegeven.

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van



Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 3 onthoudingen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de overdracht van volgende functies van het OCMW naar de gemeente:

Contractuelen

1 FTE administratief medewerker (strategisch team) (C1-C3) (1 personeelslid)

Statutairen

1 FTE strategisch coördinator (strategisch team) (A5a-A5b) (1 personeelslid)

Art.2: De raad voor maatschappelijk welzijn verzoekt de gemeenteraad om de overdracht goed te keuren en dat de gemeente alle opgebouwde rechten en anciënniteiten overneemt voor de betrokken personeelsleden.

8. Principebeslissing overdracht van 8 personeelsleden van gemeente Kampenhout naar OCMW Kampenhout

Juridische context

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Het Koninklijk Besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector;

Het raamakkoord van 16 december 2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit;

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, goedgekeurd op 15 december 2022;

Gemeenteraadsbesluit van 15 december 2022 vaststelling personeelsformatie en organogram;

Besluit raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2022 vaststelling personeelsformatie en organogram.

Feiten en beoordeling

Sinds de invoering van het decreet over het lokaal bestuur (DLB) hebben de gemeente en het OCMW van Kampenhout een gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het OCMW (artikel 161 DLB). De gemeente en het OCMW zijn echter nog steeds twee afzonderlijke juridische entiteiten die eigen personeel in dienst hebben. De personeelsformatie geeft aan welke functies behoren tot de gemeente en welke tot het OCMW.

Bij het Koninklijk Besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16 december 2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde "Sociale Maribel", die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen en een aantal andere werkgevers uit de openbare sector, een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het "Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector" dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZ. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Om de bijkomende tewerkstelling te meten wordt het arbeidsvolume van het jaar (x) - het jaar waarin de werkgever een financiële tussenkomst ontvangt van het Fonds Sociale Maribel - vergeleken met



het arbeidsvolume van de jaren (x - 2) en (x - 1) - het tweede jaar en het eerste jaar, voorafgaand aan het jaar (x).

Om ervoor te zorgen dat het arbeidsvolume in het OCMW niet daalt en om te voorkomen dat dit een verlies aan financiële tussenkomst via de Sociale Maribel tot gevolg zou hebben, is het aangewezen een aantal personeelsleden over te dragen van de gemeente naar het OCMW.

De gemeenteraad van 15 december 2022 heeft principieel beslist om een aantal personeelsleden over te dragen van gemeente naar OCMW. De gemeenteraad adviseert om alle betrokken personeelsleden hun rechten en plichten te behouden, zodat het OCMW alle opgebouwde rechten en anciënniteiten overneemt. Thans wordt de goedkeuring gevraagd van de OCMW-raad van deze overdracht met behoud van rechten en anciënniteiten.

Overeenkomstig artikel 197 van het DLB kan de gemeente bij gemotiveerd raadsbesluit statutair en contractueel personeel overdragen aan OCMW Kampenhout. Deze mogelijkheid is ook voorzien in de vigerende rechtspositieregeling (artikel 179 en 180).

De raad voor maatschappelijk welzijn dient akkoord te gaan met de overdracht en desgevallend de functies te voorzien in de personeelsformatie.

De overdracht van het contractueel personeelslid is enkel mogelijk mits akkoord van het betrokken personeelslid.

Bij de overdracht behoudt het overgedragen personeel van de gemeente zijn of haar graad, salarisschaal en zijn of haar aanspraken op de functionele loopbaan die het personeelslid had kunnen doorlopen als het bij de gemeente in dienst was gebleven, volgens de voorwaarden die daarvoor golden bij gemeente. Het behoud van deze rechten blijft verworven, zolang de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, niet gunstiger is. Ook komen de overgedragen personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen in beginsel in aanmerking voor bevordering en interne mobiliteit bij het OCMW op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden als de andere personeelsleden van het OCMW.

Het voorstel van overdracht voorziet de overdracht van volgende functies:

Contractuelen

3,14 FTE technisch assistenten (poetsmedewerkers team facilitaire zaken) (D1-D3) (4 personeelsleden)

Statutairen

1 FTE deskundige (team personeelszaken) (B1-B3) (1 personeelslid)

1 FTE deskundige (team facilitaire zaken) (B1-B3) (1 personeelslid)

2 FTE technisch assistenten (werkmannen team facilitaire zaken) (D1-D3) (2 personeelsleden)

Het voorliggend voorstel van overdracht heeft tot doel de financiële tussenkomst voor het OCMW via de Sociale Maribel te behouden. Aangezien dit een zuivere optimalisatie-oefening is vanuit de werkgever, is het evident dat de betrokken personeelsleden geen enkel nadeel mogen ervaren bij de overdracht van de gemeente naar het OCMW.

De gemeente heeft de betrokken personeelsleden op voorhand ingelicht over de op handen zijnde beslissing.

Het OCMW neemt alle opgebouwde rechten en anciënniteiten over.

Overdracht naar het OCMW maakt steeds een einde aan de tewerkstelling bij de gemeente.

Deze overdracht werd toegelicht aan de vakorganisaties op het overleg van 16 november 2022. Er werd een positief advies gegeven.

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 3 onthoudingen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)



Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de overdracht van volgende functies van de gemeente naar het OCMW:

Contractuelen

3,14 FTE technisch assistenten (poetsmedewerker) (D1-D3) (4 personeelsleden)

Statutairen

1 FTE deskundige (team personeelszaken) (B1-B3) (1 personeelslid)

1 FTE deskundige (team facilitaire zaken) (B1-B3) (1 personeelslid)

2 FTE technisch assistent (werkman) (D1-D3) (2 personeelsleden)

Art. 2: Het OCMW neemt alle opgebouwde rechten en anciënniteiten over voor de betrokken personeelsleden.

9. Vaststelling kader voor uitzendarbeid

Juridische context

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art 40;

Het decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Feiten en beoordeling

Het decreet van 27 april 2018 bepaalt de voorwaarden waaronder lokale besturen (gemeente, OCMW, ...) beroep kunnen doen op uitzendarbeid.

De raad voor maatschappelijk welzijn moet het kader vastleggen waarbinnen uitzendarbeid bij het OCMW mogelijk is en dit binnen de krietlijnen vastgelegd door bovenvermeld decreet.

Het decreet laat uitzendarbeid toe voor een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van eventuele verlengingen.

Het uitvoerend orgaan, met name het vast bureau, is vervolgens bevoegd is om de uitzendkrachten in dienst te nemen binnen het kader en de regels vastgelegd door de raad.

Deze bevoegdheid kan gedelegeerd worden aan de algemeen directeur.

Uitzendarbeid is volgens het decreet mogelijk in volgende gevallen:

- tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- tijdelijke vervanging van een statutair personeelslid dat zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- een tijdelijke vermeerdering van werk;
- uitvoering van uitzonderlijk werk;
- in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- voor artistieke prestaties of werken.

Na vastlegging van het kader door de raad voor maatschappelijk welzijn kan het vast bureau beslissen omtrent eventuele delegatie aan de algemeen directeur.

Vervolgens worden binnen het managementteam afspraken gemaakt omtrent de procedure waarbinnen diensten een invulling via uitzendarbeid kunnen aanvragen.

Dit kader maakte onderwerp uit van onderhandeling met de vakorganisaties op 16 november 2022. Er werd akkoord gegeven.



Bijlage

- protocol voortkomend uit de onderhandelingen met de vakorganisaties op 16 november 2022.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het kader inzake inzet van uitzendkrachten vast als volgt:

- 1) Het OCMW van Kampenhout kiest ervoor om uitzendarbeid toe te laten in volgende gevallen:
 - tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
 - tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
 - tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
 - tijdelijke vervanging van een statutair personeelslid dat zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
 - uitvoering van uitzonderlijk werk;

Voor elke vorm van uitzendarbeid is uitzendarbeid toegelaten voor een maximale periode van 6 maanden, eventuele verlengingen inbegrepen.

2) Er wordt prioritair een beroep gedaan op kandidaten uit een geldende wervingsreserve vooraleer uitzendarbeid wordt toegepast. Kandidaten uit een wervingsreserve worden door de gemeente aangesteld en niet door het uitzendkantoor. Indien mogelijk wordt aan personeelsleden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst of deeltijdse opdracht de mogelijkheid gegeven om hun arbeidsovereenkomst of aanstelling tijdelijk uit te breiden.

Enkel indien deze maatregelen geen oplossing bieden, kan het bestuur een beroep doen op uitzendkrachten.

3) De uitzendkrachten kunnen nooit tewerkgesteld worden met opeenvolgende dagcontracten.

4) Er worden geen uitzendkrachten aan het werk gezet of gehouden op dagen van staking of lock-out.

5) De personeelsdienst brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte per brief of per elektronische post van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten en dit uiterlijk de dag voorafgaand aan de dag van indienstneming.

Bij de verwittiging wordt vermeld voor welke functie een beroep zal gedaan worden op een uitzendkracht, de vermoedelijke duur ervan en welk uitzendkantoor als werkgever zal optreden.

6) In het eerste BOC van het kalenderjaar bezorgt de gemeente de globale informatie over de inzet van uitzendkrachten in het voorafgaande kalenderjaar. Deze informatie bevat minstens:

- een opsomming van de functies, de weddenschaal en de redenen waarvoor beroep werd gedaan op uitzendkrachten;
- het aantal dagen waarbij de desbetreffende functie door een uitzendkracht werd ingevuld;
- de totale kostprijs van de inzet van uitzendkrachten per functie;
- het aantal uitzendkrachten waarop een beroep werd gedaan;
- de gegevens betreffende gebeurlijke arbeidsongevallen waarbij uitzendkrachten waren betrokken.

Sociale zaken

10. Bekrachtiging van de beslissing tot het afsluiten van een huurovereenkomst met sociale huisvestingsmaatschappij Providentia



Juridische context

Decreet lokaal bestuur, art. 77 en 78;
Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's;
De federale huurwet;
Het Vlaams Woninghuurdecreet voor woninghuurovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2019;
Het vast bureau van 28 november 2022 afsluiten van een huurovereenkomst met Providentia van bepaalde duur voor een sociale woning buiten het sociaal verhuurstelsel en dit met ingang vanaf 1 december 2022 voor 12 maanden.

Feiten en beoordeling

De verhuurder (Providentia) is een sociale huisvestingsmaatschappij en is eigenaar van een aantal panden die gedurende langere termijn niet of slechts gedeeltelijk gebruikt worden in afwachting van sloop en wederopbouw of renovatie.

Er werd een aanbod gedaan om een woning met 3 slaapkamers te huren. Omwille van de woon nood is het wenselijk hierop in te gaan. De woning dient nog ingericht te worden met meubilair.

Om de dienstverlening op vlak van wooncrisis situaties zo snel als mogelijk te kunnen realiseren, is het dringend en noodzakelijk om een huurovereenkomst af te sluiten met Providentia en dit voor een termijn vanaf 1 december 2022 voor een duur van 1 jaar.

Het vast bureau nam daartoe de dringende beslissing tot het afsluiten van een overeenkomst, zodat de ingebruikname van de woning zo snel mogelijk kon gebeuren.

Stemming

Met 16 stemmen voor (Kris Leaerts, Stefan Imbrechts, Edith Grauwels, Hilaire Vanhove, Greet Willems, Marleen Fannes, Gonda Smetsers, Rudy Peeters, Margo Verbist, Laura Nevens, Danielle Van Meldert, Kelly Fillet, Cedric Hoste, Nils Stuyckens, Machteld Soetemans, Marc Van Ingelgom), 3 stemmen tegen (Rudi Van Ingelgom, Marleen Van de Wiele, Stefan Vandevenne)

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn bekrachtigt de beslissing van het vast bureau in zitting van 28 november 2022 tot het afsluiten van een huurovereenkomst met Providentia van bepaalde duur voor een sociale woning buiten het sociaal verhuurstelsel en dit met ingang vanaf 1 december 2022 voor een periode van 12 maanden.

11. Goedkeuring ontbinding vzw Regionaal Centrum Maatschappelijk Werk (RCMW) en voorstel voor besteding resterende middelen uit de vzw

Juridische context

Decreet lokaal bestuur, artikel 78;
Vast bureau 8 november 2022: ontbinding vzw RCMW en voorstel tot besteding resterende middelen uit de vzw.

Feiten en beoordeling

Het RCMW (Regionaal Centrum Maatschappelijk Werk) werd als ICMW (Intergemeentelijk Centrum Maatschappelijk Werk) in 1965 opgericht om de toenmalige COO's te ondersteunen bij hun plichten om een sociaal onderzoek uit te voeren alvorens het bestaansminimum toe te kennen. Later kreeg het RCMW eerder een tweedelijnsfunctie en werd het een lokale antennepost van het CAW (Centrum Algemeen Welzijnswerk) en het JAC (Jongeren Adviescentrum).

De laatste jaren ondersteunde vzw RCMW gemeenschappelijke vorming van de sociale diensten van de deelnemende lokale besturen en de werkingskosten voor het begeleiden van de vrijwilligers psychotherapeuten van het CAW in lokale besturen.



Het RCMW was tevens een forum waar lokale besturen en andere sociale bewegingen samen mogelijkheden bespraken om projecten in deze regio op te starten, zoals basiseducatie, DAV Mobiel, GBO, ...

Op dit moment zijn de gemeenten Boortmeerbeek, Haacht, Kampenhout, Keerbergen en Tremelo lid van vzw RCMW. Rotselaar nam een aantal jaren geleden ontslag uit de vzw.

Door het wegvallen van de antennepost van het CAW in Haacht, de komst van de ELZ (eerstelijnszones) en het feit dat Kampenhout tot een andere ELZ behoort, valt het belang van vzw RCMW weg en leed de vzw de laatste jaren een slapend bestaan. Na 2018 werd geen bijdrage van de lokale besturen meer gevraagd.

Vzw RCMW had in juli 2022 een bedrag van 41.026,39 euro in kas. Volgens de statuten dient dit vermogen, na vereffening, aan een organisatie met een gelijkaardig doel of gelijkaardige activiteiten als deze van VZW RCMW toevertrouwd te worden.

Het bestuur van het RCMW stelde voor om de VZW te vereffenen. Daar waar eerst het idee leefde om het vermogen van de VZW aan de ELZ, bevoegd voor de regio, toe te vertrouwen, is er nu de vraag gekomen dat elk deelnemend OCMW een organisatie voorstelt aan wie een deel van de te vereffenen middelen toegekend kan worden.

Voor lokaal bestuur Kampenhout is het interessant om vzw 't Sleutelke voor te stellen. Er is een goede samenwerking tussen de sociale dienst en deze vzw. Zij zijn ook erkend als 'welzijnsschakel': een groep vrijwilligers die zich inzetten in de strijd tegen armoede, sociale uitsluiting en discriminatie en voor een rechtvaardige en duurzame samenleving waarin iedereen meetelt (onder de vleugels van vzw Welzijnsschakels).

Om de goede samenwerking ook in de toekomst verder te continueren, kan vzw 't Sleutelke aangeduid worden als organisatie met een gelijkaardig doel of gelijkaardige activiteiten als deze van vzw RCMW.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de ontbinding van vzw RCMW goed.

Art. 2: De raad voor maatschappelijk welzijn is akkoord om vzw 't Sleutelke voor te stellen als organisatie met gelijkaardig doel om een deel van het vermogen van vzw RCMW aan toe te wijzen in het kader van de ontbindingsprocedure.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn,

Terry Horckmans
algemeen directeur

Kris Leaerts
burgemeester