



NOTULEN RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

ZITTING VAN 21 DECEMBER 2021

Aanwezig: Francky De Coster, voorzitter
Simon Lagrange, voorzitter van het vast bureau
Michaël Vandemeulebroecke, Natasja De Vos, Olivier Peirs, Linda
Detailleur, leden van het vast bureau
Kathleen Blauwblomme, Tony Boeckeaert, Sally Cosijns, Catherine De
Smet, Marc Devlieger, Hendrik De Waele, Katrien De Waele, Henk
Heyerick, Lieven Lippens, Talitha Lossy, Marc Nachtergaele, Fauve
Tack, Delphine Vandebossche, Philippe Van Steenberghe, Steven Van
Troys, Pieter Verhalle, Tania Verpraet, Stefanie Vroman, leden van de
raad voor maatschappelijk welzijn
Sylvie Bohez, algemeen directeur

Verontschuldigd: Sophie Delaere, lid van het vast bureau

OPENBAAR

1. GOEDKEUREN VAN DE NOTULEN EN ZITTINGSVERSLAG VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 23 NOVEMBER 2021

Bevoegdheid:

- Artikel 277 §1 van het decreet lokaal bestuur stelt dat de algemeen directeur de vergaderingen van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn bijwoont en verantwoordelijk is voor het opstellen en bewaren van de notulen en het zittingsverslag ervan.

Wetten en reglementen:

- Artikel 278 van het decreet lokaal bestuur stelt dat de notulen van de vergaderingen in chronologische volgorde de beslissingen en het resultaat van de stemming vermelden. De zittingsverslagen vermelden daarenboven de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen en antwoorden. Als de raden een aangelegenheid in besloten zitting behandelen, vermelden de notulen alleen de beslissingen en wordt er geen zittingsverslag opgesteld.
- Artikel 32 en artikel 74 van het decreet lokaal bestuur stellen dat de notulen en het zittingsverslag van de vorige vergadering ten minste 8 dagen voor de dag van de vergadering ter beschikking gesteld worden van de raadsleden. Elk raadslid heeft het recht tijdens de vergadering opmerkingen te maken over de redactie van de notulen en het zittingsverslag van de vorige vergadering. Als die opmerkingen door de raad worden aangenomen, worden de notulen en het zittingsverslag in die zin aangepast. Als er geen opmerkingen worden gemaakt over de notulen en over het zittingsverslag van de vorige vergadering, worden de notulen en het zittingsverslag als goedgekeurd beschouwd.

- De notulen en het zittingsverslag van de raden worden, na goedkeuring, door resp. de voorzitter en door de algemeen directeur ondertekend.

Feiten:

- De ontwerpnotulen en het ontwerpzittingsverslag zijn meegestuurd met de agenda van de volgende vergadering.

Motivatie:

- Er werden geen opmerkingen noch bezwaren geformuleerd m.b.t. de inhoud van de notulen en het zittingsverslag.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Beslissing:

Enig artikel: De notulen en het zittingsverslag van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 november 2021 worden goedgekeurd.

2. VASTSTELLEN MEERJARENPLANAANPASSING 2 2020-2025 (MJPA 2022) - DEEL OCMW

Bevoegdheid:

- Artikel 78, 4^o van het decreet lokaal bestuur op grond waarvan de raad voor maatschappelijk welzijn bevoegd is voor het vaststellen van de beleidsrapporten

Wetten en reglementen:

- Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen.
- Ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen.
- Omzendbrief KB/ABB 2020/3 van 18 september 2020 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.
- De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn en de gemeenteraadsbeslissing van 19 december 2019 waarbij het oorspronkelijk meerjarenplan 2020-2025 werd goedgekeurd.
- De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn en de gemeenteraadsbeslissing van 15 december 2020 waarbij het meerjarenplan 2020-2025 voor de 1ste maal werd aangepast en goedgekeurd (MJPA 2021).

Feiten:

- Het decreet lokaal bestuur bepaalt dat het meerjarenplan start in het 2de jaar na de lokale verkiezingen en loopt tot het einde van het jaar na de daaropvolgende verkiezingen. Het meerjarenplan vormt de basis voor het beleid van het bestuur gedurende de komende 6 jaar.
- Het budget is vanaf het boekjaar 2020 geen afzonderlijk beleidsrapport meer maar wordt geïntegreerd in het meerjarenplan.
- Het meerjarenplan wordt opgemaakt volgens de regels over de beheers- en beleidscyclus. De evaluatie ervan heeft geleid tot een bijsturing en vereenvoudiging van de regelgeving.
- De geactualiseerde omgevingsanalyse is een verplicht onderdeel van het meerjarenplan en geeft een beeld van de behoeften van de interne en externe belanghebbenden, van de sterktes en zwaktes van het bestuur en van de bedreigingen en opportuniteiten.
- De lokale planning is geïntegreerd. Gemeente en openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn stellen een gezamenlijk meerjarenplan vast, dat door beide raden wordt vastgesteld en vertrekken hierbij van een gezamenlijke doelstellingenboom. Ook het financieel evenwicht wordt beoordeeld voor de gemeente en het OCMW samen. Er wordt in het meerjarenplan dus geen gemeentelijke bijdrage aan het OCMW meer ingeschreven.
- De gemeenten en OCMW's hebben een geïntegreerd meerjarenplan maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moeten eerst hun eigen deel van het meerjarenplan vaststellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor het meerjarenplan definitief is vastgesteld. Deze regel geldt tevens voor elke aanpassing van het meerjarenplan.
- Onmiddellijk na de definitieve vaststelling van het meerjarenplan of een aanpassing hiervan, moet het bestuur de digitale rapportering aan het Agentschap Binnenlands Bestuur bezorgen, ofwel via het digitaal loket ofwel rechtstreeks vanuit de lokale toepassing.
- Nadat eind 2020 een eerste meerjarenplanaanpassing werd goedgekeurd, wordt nu een tweede aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 voorgelegd. Immers moesten budgetten worden bijgestuurd in plus en in min aan de actuele omstandigheden. Er werden aanpassingen aangebracht zowel aan het lopende jaar 2021 als aan de volgende jaren van de periode. De cijfers van 2020 zijn ondertussen historisch en ongewijzigd, omdat de dienstjaarrekening 2020 werd goedgekeurd door het lokaal bestuur én door de hogere overheid.

Motivatie:

- De tweede aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 (MJPA 2022) werd voorbereid en opgesteld door de algemeen en financieel directeur, in overleg met het managementteam en op maandag 6 december 2021 overgemaakt aan alle raadsleden.
- Deze tweede aanpassing van het meerjarenplan bevat zowel een aanpassing van het boekjaar 2021 als een vaststelling van de kredieten voor 2022 én volgende jaren. Het M3 schema vermeldt bijgevolg de bedragen van 2021 en 2022.
- Het meerjarenplan is financieel in evenwicht aangezien :
 - het geraamd beschikbaar budgettair resultaat in geen enkel jaar negatief is
 - de geraamde autofinancieringsmarge (AFM) voor 2025 minstens gelijk is aan nul.
- De jaarrekening 2020 is in het meerjarenplan verwerkt.
- De financiële risico's zijn afdoende beschreven, alsook de middelen en mogelijkheden waarover het bestuur beschikt om zich tegen die risico's in te dekken.

- De CD&V-fractie onthoudt zich bij de stemming over het meerjarenplan. Er zijn teveel twijfels. Er is te veel onduidelijkheid. Bedragen en timing zijn niet realistisch.

Financiële impact:

- De financiële impact blijkt uit het meerjarenplan zelf.

Stemming:

Met 18 stemmen voor (Simon Lagrange, Michaël Vandemeulebroecke, Natasja De Vos, Olivier Peirs, Linda Detaillieur, Kathleen Blauwblomme, Tony Boeckeaert, Francky De Coster, Hendrik De Waele, Katrien De Waele, Talitha Lossy, Fauve Tack, Delphine Vandebossche, Philippe Van Steenberghe, Steven Van Troys, Pieter Verhalle, Tania Verpraet, Stefanie Vroman), 6 onthoudingen (Sally Cosijns, Catherine De Smet, Marc Devlieger, Henk Heyerick, Lieven Lippens, Marc Nachtergaele)

Beslissing:

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het aangepaste meerjarenplan 2020-2025 (MJPA 2022) deel OCMW vast. Het aangepaste meerjarenplan en de verplichte bijlagen worden als bijlage toegevoegd en geïseerd.

Artikel 2: Overeenkomstig artikel 286 §1 3° van het decreet lokaal bestuur maakt de burgemeester het besluit en de inhoud van het beleidsrapport bekend via de webtoepassing van de gemeente binnen de 10 dagen nadat ze genomen zijn.

Op dezelfde dag brengt de gemeente overeenkomstig artikel 330 van het decreet lokaal bestuur de toezichthoudende overheid op de hoogte.

3. VASTSTELLEN LIJST NOMINATIEVE SUBSIDIES VOOR HET JAAR 2021 EN 2022 - DEEL OCMW

Bevoegdheid:

- Artikel 78, 17° van het decreet lokaal bestuur op grond waarvan de raad voor maatschappelijk welzijn bevoegd is voor het vaststellen van de subsidiereglementen en het toekennen van nominatieve subsidies.

Wetten en reglementen:

- Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2020 waarbij de nominatieve toelagen werden vastgesteld voor het jaar 2020 en 2021.

Feiten:

- Jaarlijks wordt een lijst opgemaakt van nominatieve subsidies aan verenigingen, andere overheden, VZW's. Deze subsidies kunnen exploitatie-toelagen of

investeringsstoelagen zijn. Deze subsidies zijn niet onderworpen aan een subsidiereglement.

- Niettegenstaande de lijst van nominatieve subsidies vanaf 2020 geen onderdeel meer uitmaakt van het meerjarenplan zijn de nodige kredieten wel voorzien in dit beleidsrapport.
- Er wordt zowel een lijst van het dienstjaar 2021, als van 2022 voorgelegd.
- De lijst van 2021 bevat enkel een minieme wijziging: de ((nog) niet uitbetaalde) investeringstoelage voor het Rust- en verzorgingstehuis Sint Vincentius te Zulte die voorzien was in 2020, werd overgeboekt naar 2021.
- De lijst van 2022 bevat enkel de nominatieve toelage aan de seniorenadviesraad, zoals ook voorzien in het budget 2022.

Financiële impact:

- De lijst van nominatieve subsidies bevatten de budgetcodes die overeenkomen met de budgetten in het meerjarenplan/budget.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Beslissing:

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de lijst van nominatieve subsidies 2021 en 2022 - deel OCMW vast, zoals toegevoegd in bijlage.

Artikel 2: Overeenkomstig artikel 286 §2 van het decreet lokaal bestuur maakt de voorzitter van het vast bureau het besluit en de inhoud ervan bekend via de webtoepassing van de gemeente (gekwalificeerd als "reglement").

Op dezelfde dag brengt het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn overeenkomstig artikel 330 van het decreet lokaal bestuur de toezichthoudende overheid op de hoogte.

4. VERLENGEN EN UITBREIDEN REGLEMENT GEMEENTELIJKE TUSSENKOMST PSYCHOSOCIALE HULP

Bevoegdheid:

- Artikel 78 van het decreet Lokaal Bestuur.

Wetten en reglementen:

- De Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de O.C.M.W.'s.
- Het decreet lokaal bestuur.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 januari 2021 waarbij de tussenkomst voor psychosociale hulp voor Zultse inwoners werd goedgekeurd.

Feiten:

- Tijdens de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 januari 2021 werd de tussenkomst voor psychosociale hulp voor alle inwoners van Zulte goedgekeurd.
- Deze maatregel loopt tot eind december 2021.
- Er wordt telkens een anonieme lijst ter goedkeuring voorgelegd aan het bijzonder comité voor de sociale dienst . Deze lijst komt per kwartaal aan bod.
- Op datum van 16 november 2021 stond het aantal aanvragen op 64 personen en dit voor een totaal van 332 sessies en voor een totaalbedrag van 7.999,06 euro.
- De dienst Financieel en Sociale Hulp (FSH) merkt dat er nog steeds meer aanvragen binnenkomen. Het bedrag voor 2021 zal dus niet representatief zijn voor de komende jaren en zal in de toekomst vermoedelijk hoger liggen. Binnen deze groep merken we dat slechts een minderheid gekend is binnen de diensten van het Sociaal Huis. We bereiken met andere woorden een ruime doelgroep.
- De dienst Financieel en Sociale Hulp (FSH) stelt voor de tussenkomst voor psychosociaal welzijn voor alle inwoners van Zulte te verlengen en de doelgroep uit te breiden naar de personeelsleden van de gemeente en het Sociaal Huis die niet in Zulte wonen en dit tot en met 31 december 2025.
- Men kan voor het jaar 2021 een tussenkomst indienen tot en met 31 januari 2022. Eenzelfde principe wordt gehanteerd tot en met 2025.
- Aanvragen die slaan op facturen van het vorige jaar (X-1) en die na 1 februari X worden bezorgd, komen niet meer in aanmerking voor een tussenkomst. Er geldt met andere woorden een afsluitingsdatum.

Motivatie:

- De nood aan tijdelijke tussenkomst voor psychosociale hulp is tweeledig.
- De gevolgen van de coronapandemie zorgden bij de bevolking voor een toename van psychosociale problemen. De redenen hiervoor zijn verschillend. Dit gaat van eenzaamheid door het gebrek aan sociaal contact, stress door groeiende financiële problemen, een toename in huishoudelijk geweld, relatiebreuken, enz.
- Door deze tussenkomst wenst het bestuur de toegang tot psychosociale hulpverlening laagdrempelig te maken en hierdoor mee te werken aan het doorbreken van het taboe rond psychische problemen. Hoe meer dit thema bespreekbaar wordt, hoe sneller mensen de stap kunnen zetten om hulp te zoeken bij dergelijke problemen.
- Psychische problemen komen voor in alle lagen van de bevolking.
- We pleiten voor een verlenging van deze maatregel. Deze maatregel loopt in principe van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Een psychisch probleem beperkt zich echter niet tot een jaar en de gevolgen van de coronapandemie op mentaal vlak zullen nog lange tijd voelbaar zijn.
- De dienst FSH merkt immers een stijging in het aantal aanvragen de laatste weken (oktober - november) en vermoedelijk zal deze stijging zich enkel doorzetten.
- Niettegenstaande door de overheid gecommuniceerd werd dat iedereen vanaf september 2021 voor 11 euro naar de psycholoog zou kunnen, is deze regeling op dit moment nog niet van kracht. Dit dient per zorgregio georganiseerd te worden en deze maatregel is nog in volle ontwikkeling. We weten op dit moment wel al dat hieraan met de huidige budgetten slechts ongeveer 10% van alle psychologen zullen kunnen deelnemen. Ook niet elke psycholoog staat er voor open om op deze manier te werken. Deze nieuwe maatregel heeft echter geen effect op onze werking, gezien het bedrag van de gemeentelijke tussenkomst nooit hoger kan zijn dan het effectieve eigen aandeel dat de burger betaalt bij de psycholoog.
- Het bestuur zet vanaf dit jaar in op het werken rond stress en burn-out problematieken bij het personeel van de gemeente en het Sociaal Huis. Deze maatregel zou ook voor de personeelsleden een duwtje in de goede richting kunnen zijn.

- Om deze redenen wenst de dienst FSH deze maatregel te verlengen en dit tot 31 december 2025, volgens de huidige geldende modaliteiten in het reglement, goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 januari 2021, dit met uitbreiding van de doelgroep naar de personeelsleden van gemeente en Sociaal Huis die niet woonachtig zijn in onze gemeente.

Financiële impact:

- De kredieten zijn voorzien in de meerjarenplanaanpassing 2022 op budgetcode 2021/AC99299/0900-01/6484000/OCMW/BH50/IP-GEEN.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Beslissing:

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt volgend reglement goed:

Artikel 1: Bevoegdheid

Toekennen van individuele steun op het vlak van de maatschappelijke dienstverlening is de bevoegdheid van het bijzonder comité voor de sociale dienst (art. 113 decreet lokaal bestuur).

Artikel 2: Doelstelling

Deze tussenkomst heeft als doel om de personen die psychische problemen door corona (eenzaamheid, huiselijk geweld, stress door financiële zorgen,...) te erkennen en een duwtje in de rug te geven. Concreet wenst het Sociaal Huis aan volgende prioriteiten te werken:

1. A. Steun voor financieel kwetsbare personen:

- Een financiële tussenkomst kan voor financieel kwetsbare personen een extra motivatie zijn om alsnog psychosociale hulp te zoeken. Voor veel personen is dit een grote hap uit het budget. Systemen voor terugbetaling bestaan, maar zijn niet bij elke psycholoog van tel en zijn afhankelijk van mutualiteit tot mutualiteit.

1. B. Psychosociale hulpverlening in de kijker zetten:

- Door deze tijdelijke tussenkomst kan de gemeente (als lokaal bestuur en als werkgever) meewerken aan het doorbreken van het taboe rond psychische problemen. Hoe meer dit thema bespreekbaar wordt, hoe sneller mensen de stap kunnen zetten om hulp te zoeken bij dergelijke problemen. Psychische kwetsbaarheden komen immers voor in alle lagen van de bevolking.

Artikel 3: Doelgroep

- Elke inwoner van Zulte die van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025, op voorschrift van een arts, beroep doet op hulp van een erkend psycholoog of erkende psychotherapeut.
- **Elke medewerker van het lokaal bestuur Zulte (niet woonachtig in Zulte)** die van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025, op voorschrift van een arts, beroep doet op hulp van een erkend psycholoog of erkende psychotherapeut.

Artikel 4: Steun

- Maximum 25 euro per consult per persoon, met een maximum van 8 tussenkomsten gedurende het kalenderjaar.
- Indien de mutualiteit tussenkomt, moet de terugbetaling eerst verrekend worden. Enkel het remgeld kan vergoed worden.
- De vergoeding kan aangevraagd worden via een aanvraagformulier, beschikbaar op de website van het lokaal bestuur (www.zulte.be), of te verkrijgen aan de balie van het onthaal Sociaal Huis.

Artikel 5: Delegatie aan bijzonder comité voor de sociale dienst

Op het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst worden deze aanvragen anoniem goedgekeurd aan de hand van een lijst. Deze lijst wordt per kwartaal voorgelegd en goedgekeurd.

Artikel 6: Afsluitingsdatum

Aanvragen die slaan op facturen van het vorige jaar (X-1) en die na 1 februari X worden bezorgd, komen niet meer in aanmerking voor een tussenkomst. Er geldt met andere woorden een afsluitingsdatum.

Artikel 2: Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt **tot eind december 2025**.

Artikel 3: Een afschrift van dit besluit wordt bezorgd aan de dienst financiële en sociale hulp en aan de financiële dienst.

Artikel 4: De voorzitter van het vast bureau maakt het reglement (en de inhoud ervan) via de webtoepassing van de gemeente bekend overeenkomstig artikel 285 §2 en artikel 286 §2.

In uitvoering van artikel 330 van het decreet lokaal bestuur brengt het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn op dezelfde dag als de bekendmaking van de besluiten op de webtoepassing van de gemeente, de toezichhoudende overheid op de hoogte van de bekendmaking ervan.

5. VASTSTELLEN RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTE EN OCMW MET INGANG VAN 1 JANUARI 2022

Bevoegdheid:

- Artikel 186 §2 decreet lokaal bestuur.

Wetten en reglementen:

- Artikel 28 §1 van het decreet lokaal bestuur op grond waarvan de vergaderingen over de rechtspositieregeling in elk geval openbaar zijn.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2015 houdende vaststelling van de lokale rechtspositieregeling.
- Het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden

bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones.

Feiten:

- De laatste aanpassing van de lokale rechtspositieregeling dateert uit 2018. Een actualisatie van de rechtspositieregeling drong zich op.
- De aanpassingen aan de rechtspositieregeling zijn te herleiden tot 3 pijlers:
 - actualisatie ingevolge wijziging van hogere regelgeving;
 - aantrekken van nieuwe medewerkers;
 - behouden van indienstzijnde medewerkers.

Adviezen:

- Het managementteam heeft een gunstig advies gegeven op 19 oktober en 9 november 2021.
- Het syndicaal onderhandelingscomité is samengekomen op 13 december 2021 en heeft zich akkoord verklaard met het voorstel van rechtspositieregeling.

Motivatie:

- Wat betreft de actualisatie ingevolge **gewijzigde regelgeving**:
 - Het decreet lokaal bestuur voorziet dat personeelsleden recht hebben op **opvolging en feedback**. Als lokaal bestuur beschikt men over de mogelijkheid om niet langer het tweejaarlijkse evaluatiesysteem te hanteren. In het kader van een modern HR-beleid wordt geopteerd voor een systeem van inloopgesprekken, vervolggesprekken en knipperlichtgesprekken. Bij personeelsleden waar er knipperlichten m.b.t. het functioneren wordenesignaleerd, wordt een verbetertraject opgestart. Na afloop van een verbetertraject wordt een evaluatiegesprek gevoerd. De aanstellende overheid beschikt over de mogelijkheid om een tweede verbetertraject op te starten. Hierdoor wordt aan personeelsleden heel wat mogelijkheden geboden om zich te herpakken in hun functioneren.
 - Het **omstandigheidsverlof** werd aangepast in functie van de gewijzigde regelgeving (rouwverlof en vaderschapsverlof). Voor de diverse vormen van omstandigheidsverlof werd een periode afgebakend waarbinnen het verlof moet opgenomen worden.
 - De modaliteiten inzake **thematisch verlof en zorgkrediet** werden nader omschreven. Ook wordt flexibilisering ingevoerd voor wat betreft de thematische verloven. Voor de decretale graden en voor medewerkers van niveau A, niveau B en leidinggevenden van de andere niveaus is het het enkel mogelijk om zorgkrediet op te nemen met 1/5de en dit omwille van de goede werking van de dienst.
 - Het **onbetaald verlof als recht en als gunst** werd ingeschreven in de rechtspositieregeling. Medewerkers van niveau A, niveau B en leidinggevenden van de andere niveaus kunnen onbetaald verlof als recht enkel opnemen met 1/5de. Het onbetaald verlof als gunst wordt uitgebreid met de mogelijkheid om de prestaties wekelijks te verminderen met 1 dag (of 2 halve dagen) zodat 4/5de werken verder mogelijk blijft (en dit na uitputting van onbetaald verlof als recht). Voor de decretale graden, de medewerkers van niveau A, niveau B en de leidinggevenden van de andere niveaus kan onbetaald verlof als gunst enkel met 1/5de opgenomen worden. Ook hier is het criterium de continuïteit van de dienstverlening verzekeren.
- Wat betreft **het aantrekken van nieuwe medewerkers**:
 - **Aanwervingsprocedures** worden **toegankelijker** voor kandidaten:

- Kandidaturen mogen ingediend worden via webtoepassing, email, gewone brief of afgifte. Vroeger enkel via aangetekende brief of afgifte;
 - Kandidaten mogen het resultaat van een eerdere gelijkwaardige schriftelijke selectieproef (in Zulte of in een ander bestuur) meenemen voor zover het inhoudelijk over dezelfde materie gaat;
 - De aanstellende overheid kan, op het ogenblik van vacantverklaring, een keuze maken uit een uitgebreid pallet aan selectietechnieken, en dit in functie van de vacante betrekking.
 - Het rijbewijs valt weg als algemene aanwervingsvoorwaarde maar kan bij vacantverklaring door de aanstellende overheid opgelegd worden voor de functies waarin dit noodzakelijk/vereist geacht wordt.
- Het is mogelijk om **gezamenlijke selectieprocedures** te voeren met een andere gemeente/stad of OCMW. Dit is mogelijk voor functies die zowel in de gemeente als het OCMW voorkomen waarbij slechts één selectieprocedure wordt gevoerd. Ook met andere overheden kan een gezamenlijke selectieprocedure worden gevoerd.
- Het invullen van vacante betrekkingen via **externe personeelsmobiliteit** is een extra mogelijkheid om kandidaten van andere besturen aan te trekken. Hier wordt een beperktere selectieprocedure gevolgd.
- **Ervaring in de privésector of als zelfstandige** wordt integraal meegerekend zowel voor **geldelijke anciënniteit** als voor **schaalanciënniteit**.
- Het aantal **jaarlijkse vakantiedagen** wordt verhoogd naar **33 dagen**. De zgn. anciënniteitstoeslag verdwijnt (na 10 jaar anciënniteit: 31 dagen /na 20 jaar anciënniteit: 32 dagen /na 25 jaar anciënniteit: 33 dagen / na 30 jaar anciënniteit: 34 dagen).
Bovendien wordt het vakantiestelsel openbare sector toegepast vanaf 1 januari 2022. Hierdoor heeft elke medewerker op het ogenblik van indiensttreding recht op 33 dagen jaarlijkse vakantie (in functie van de datum van indiensttreding).
- Wat betreft **het behouden van medewerkers**:
 - Faciliteren/**toegankelijker** maken van **bevorderingsprocedures**:
 - De diplomavorwaarde om te bevorderen naar een hoger niveau vervalt (tenzij het een wettelijk beschermde titel is);
 - Medewerkers met 2 jaar graadanciënniteit komen in aanmerking voor bevordering;
 - Het stelsel van **opdrachthouderschap** wordt opnieuw ingevoerd, met hieraan gekoppeld een vergoeding van 5% van het jaarsalaris.
 - Het aantal **jaarlijkse vakantiedagen** wordt verhoogd naar **33 dagen**. De zgn. anciënniteitstoeslag verdwijnt (na 10 jaar anciënniteit: 31 dagen /na 20 jaar anciënniteit: 32 dagen /na 25 jaar anciënniteit: 33 dagen / na 30 jaar anciënniteit: 34 dagen). Zij die op vandaag 34 dagen vakantie genieten, behouden dit als verworven recht.
Bovendien wordt het vakantiestelsel openbare sector toegepast vanaf 1 januari 2022 voor de contractuele personeelsleden.
 - De functionele loopbaan **A5a-A5b** wordt ingevoerd.
 - Het stelsel van **fietslease** wordt voorzien. Het bestuur voorziet in een maandelijkse tussenkomst van 20 euro, het personeelslid engageert zich ertoe om de geleaste fiets minstens voor 10 % voor het woon-werkverkeer te gebruiken en gaat ermee akkoord dat de persoonlijke tussenkomst in het leaseproject gefinancierd wordt door middel van de eindejaarstoelage.

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Beslissing:

Artikel 1: De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel wordt vastgesteld zoals in bijlage en wordt als bijlage geïntegreerd. De nieuwe rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2022.

Artikel 2: De rechtspositieregeling zoals goedgekeurd in zitting van 17 november 2015 wordt met ingang van 1 januari 2022 opgeheven.

Artikel 3: Overeenkomstig artikel 286 §2, 2° van het decreet lokaal bestuur wordt het besluit en de inhoud ervan bekend gemaakt op de webtoepassing van de gemeente. Overeenkomstig artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones maakt de voorzitter van het vast bureau een geactualiseerde en gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling bekend via de webtoepassing van de gemeente.

6. VASTSTELLEN GEÏNTEGREERD ORGANOGRAM EN PERSONEELSFORMATIE MET INGANG VAN 1 JANUARI 2022

Bevoegdheid:

- Artikel 161 van het decreet lokaal bestuur.

Wetten en reglementen:

- Het Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel 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.

Feiten:

- Sinds 1 januari 2020 bestaat er een geïntegreerd organogram voor gemeente en OCMW.
- Een actualisatie en optimalisatie van het organogram dringt zich op zodat beide besturen beter de uitdagingen van de komende jaren aankunnen.

Adviezen:

- Het managementteam heeft een gunstig advies gegeven op 19 oktober en 9 november 2021.
- Het syndicaal onderhandelingscomité is samengekomen op 13 december 2021 en heeft zich akkoord verklaard met het voorstel.

Motivatie:

- Alle behoeften m.b.t. uitbreiding, opwaardering, inkanteling, wijziging, ... zijn doorgesproken op het managementteam ter voorbereiding van de opmaak van de personeelsformatie voor gemeente en OCMW.
- Dit geïntegreerd organogram/personeelsformatie werd eveneens als basis gebruikt voor de opmaak van de meerjarenplanwijziging. Budgettaire is voldoende ruimte om alle niet-ingevulde betrekkingen in te vullen.
- De algemeen directeur heeft in overleg met het managementteam op 19 oktober en 9 november 2021 een voorontwerp van organogram en personeelsformatie opgemaakt.
- Binnen het departement Organisatie:
 - Het aanwerven van een tweede **deskundige ICT B1-B3** (incl. digitalisering) is noodzakelijk binnen een sterk evoluerende digitale maatschappij. Het aantal personeelsleden dat gebruik maakt van softwaretoepassingen (ongeveer 150 zowel binnen gemeente als Sociaal Huis) en het aantal verschillende softwaretoepassingen (minstens 50 zowel binnen gemeente als Sociaal Huis) die regelmatig moeten geüpdatet worden en die constant ondersteuning vragen, noodzaakt dat er wordt overgegaan tot een bijkomende aanwerving. Ook het voorzien van een back-up op vlak van ICT is noodzakelijk.
 - Ter versterking van het domein **Personeel & Organisatie** wordt ingezet op de aanwerving van een **beleidsmedewerker B1-B3**. De medewerker staat in voor de verdere uitbouw van de zgn. soft HRM (welzijns- en verzuimbeleid, medewerkerstevredenheid, reïntegratiebeleid, ...). De voorbereiding van de rapporten inzake organisatiebeheersing, de opvolging van auditverslagen,... behoren tot zijn/haar takenpakket. Hij/zij ondersteunt inhoudelijk de werking van het secretariaat en volgt de besluitvorming van de bestuursorganen (en de uitvoering ervan) en de initiatieven inzake burgerparticipatie op. De beleidsmedewerker fungeert als interne antenne op vlak van informatieveiligheid.
 - Het aantal voltijds equivalenten administratief medewerkers C1-C3 op het Secretariaat wordt teruggebracht van 2 VTE naar 1,50 VTE. 0,50 VTE wordt intern verschoven naar het Sociaal Huis.
 - Een **teamcoach Poets D4-D5** zal instaan voor de dagelijkse sturing en planning van de poetsploeg. Hij/zij staat ook in voor het opvolgen van kleine herstellingswerken in de gemeentelijke accommodatie.
 - 0,50 VTE poetshulp wordt intern verschoven van het Sociaal Huis naar de gemeente. Sinds 1 juli 2021 is het beheer van de 3 OCMW-ontmoetingszaaltjes overgedragen naar de gemeente waardoor de poetshulp ook onder de gemeentelijke bevoegdheid valt.
 - Bij de ingebruikname van de vernieuwde en **uitgebreide gemeentelijke basisschool** wordt ook een bijkomende, **halftijdse poetshulp E1-E3** aangeworven.
- Binnen het departement Financiën:
 - Er wordt **één bijkomende (bevorderings)betrekking op C4-C5** voorzien. In de toekomst worden alle functies (naast deze van financieel directeur en 1 VTE C1-C3) ingevuld door medewerkers op C4-C5 of B1-B3-niveau. De stijgende specialisatie en het vereiste kennisniveau rechtvaardigen deze evolutie.
 - Op het niveau C1-C3 rest dus 1 voltijds medewerker, belast met de eerder routinematige en steeds terugkerende taken.
- Binnen het departement Ruimte:
 - Dienst Omgeving:
 - Er wordt een **diensthof A1a-A3a** voorzien binnen de dienst Omgeving. Deze zal verantwoordelijk zijn voor de opvolging, coördinatie en verwerking van de omgevingsvergunningen (luik

- omgeving én milieu) en het beheer / de adviesverstrekking van / in belangrijke dossiers in het domein Omgeving (anderzijds wordt de functie van diensthoofd Infrastructuur & Wonen, voorzien in het vorige organogram geschrapt - nooit ingevuld).
- Een **bijkomende bevorderingsfunctie C4-C5** wordt voorzien binnen de dienst Omgeving. De stijgende specialisatie en het vereiste kennisniveau rechtvaardigen deze evolutie.
 - Door de uitbating van het recyclagepark over te dragen naar IVM zijn de contractuele betrekkingen verdwenen uit het organogram. Enkel een vastbenoemde teamcoach is nog in dienst van de gemeente.
- Dienst *Infrastructuur en Wonen*:
 - De functie van een voltijds **deskundige Mobiliteit B1-B3** wordt voorzien (anderzijds wordt de functie van deskundige Omgeving, voorzien in het vorige organogram geschrapt - nooit ingevuld). Dit is een uitsplitsing van de huidige functie deskundige mobiliteit en afkoppelingen/openbare werken. Het bestuur wil inzetten op het verder ontwikkelen en implementeren van een mobiliteitsbeleid en op het opvolgen van de uitvoering ervan.
 - Een **bevorderingsbetrekking** wordt voorzien voor een **deskundige Patrimonium en Duurzaamheid B4-B5** (nu ingevuld op B1-B3).
 - *Technische uitvoeringsdienst*:
 - Om de planning van de diverse opdrachten beter op te volgen en te coördineren wordt de functie van **halftijds planningscoördinator C4-C5** in combinatie met teamcoach Patrimonium voorzien. De coördinator zal instaan voor de planning van de diensten Logistiek, Groen & Patrimonium en op de onderlinge wisselwerking ervan.
 - Naar aanleiding van de vervroegde pensioenstelling van een technisch medewerker D1-D3 -voorheen in hoofdzaak ingeschakeld op de gemeentelijke begraafplaatsen en -ter aanvulling- in het recyclagepark- wordt de invulling van deze vrijgekomen functie verschoven naar de dienst Patrimonium (polyvalent klusjesman).
 - De 4 functies van **arbeider** op E-niveau binnen **Groen** worden opgewaardeerd naar functies op **D-niveau**.
 - De administratieve ondersteuning binnen het departement Ruimte wordt verzekerd door 3 administratieve medewerkers waarvan 0,50 VTE uitdovend.
 - Binnen het departement Mens:
 - In de **bibliotheek** wordt een **halftijdse assistent dienstleider B1-B3** voorzien ter ondersteuning van de bibliothecaris. De bibliotheek kent een zeer beperkte bezetting bestaande uit 2 VTE bibliotheekmedewerkers, naast de bibliothecaris. De werking wordt aangevuld met een uitgebreid vrijwilligersnetwerk. Met oog op het verzekeren van de opvolging en ondersteuning van de bibliothecaris wordt ingezet op de aanwerving van een halftijds assistent-dienstleider.
 - In de dienst **Burgerzaken** wordt een **meewerkend diensthoofd** voorzien op **C4-C5**-niveau. Bij invulling van deze bevorderingsbetrekking vermindert het aantal administratief medewerkers C1-C3 naar 4 voltijdse equivalenten. Het diensthoofd leidt de dienst Burgerzaken en ondersteunt de werking ervan inhoudelijk en beleidsmatig.
 - In de dienst Sport wordt een **halftijds teamcoach zaalwachters D4-D5** voorzien. Deze zal instaan voor de dagelijkse planning, de opvolging van de bezetting en van (kleine) herstellingen/meldingen binnen de gemeentelijke sporthal. Aangezien het een meewerkende teamcoach is, wordt het aantal zaalwachters verminderd naar 1,50 VTE.
 - In de dienst **Toerisme en lokale economie** wordt de **bevorderingsfunctie** van administratief hoofdmedewerker **C4-C5** voorzien.

- In de dienst Cultuur wordt de functie van administratief medewerker en onthaalmedewerker C1-C3 losgekoppeld van de dienst Cultuur.
0,50 VTE administratief medewerker wordt voorzien **als onthaalfunctie** in het gemeentehuis en dus ter ondersteuning van -hoofdzakelijk- de vrijetijdsdiensten en de dienst burgerzaken. Hierdoor rest nog 1,50 VTE administratief medewerker Cultuur.
- De prestaties van de zaalverantwoordelijke D1-D3 worden uitgebreid naar 0,75 VTE omwille van de overdracht van de 3 ontmoetingszaaltjes van het Sociaal Huis. Dit betreft een interne verschuiving van 0,25 VTE van het Sociaal Huis naar de gemeente.
- Het bestuur zet in op het verder aanbieden van een professionele kinderopvang.
In het Huis van het Kind wordt de groei binnen het **Initiatief Buitenschoolse Opvang** opgevangen door volgende aanpassingen:
 - De prestaties van de coördinator IBO worden uitgebreid naar 1,75 VTE (+ 0,25 VTE B1-B3);
 - De administratieve ondersteuning wordt verzekerd door 0,75 VTE administratief hoofdmedewerker C4-C5 (voorheen ingevuld op C1-C3). Er wordt bijkomend een 0,25 VTE administratief medewerker C1-C3 aangeworven (+ 0,25 VTE C1-C3).
 - Het aantal kinderbegeleiders op C-niveau wordt uitgebreid (naar 14,75 VTE) , enerzijds door bijkomend personeel te voorzien (5 halftijdse kinderbegeleiders C1-C3 = + 2,5 VTE) en anderzijds door opwaardering van de functies van kinderbegeleider voorzien op D-niveau (+ 3,25 VTE)
 - Er zal, op termijn, nog 1 VTE kinderbegeleider op D-niveau worden voorzien om medewerkers aan te trekken die nog een vorming/opleiding dienen te volgen. Door deze 'wachtfunctie' te voorzien wordt aan nieuwe medewerkers de mogelijkheid geboden om zich in te werken en de opleiding af te ronden.
Rekening houdend met de nieuwbouw van de gemeentelijke basisschool inclusief uitgebreide kinderopvang wordt reeds het aantal voltijds equivalenten met een poetsopdracht uitgebreid naar 1,25 VTE (+ 0,50 VTE E1-E3).
- In de **dienst Financiële en Sociale Hulp** wordt de functie van een **diensthoofd** op niveau **A1a-A3a** voorzien. Met oog op het verzekeren van de opvolging en ondersteuning van de hoofdmaatschappelijk werker wordt ingezet op de aanwerving van een nieuw diensthoofd dat in hoofdzaak de dienst aanstuurt/leidt en beleidsmatig werkt. De functie van hoofdmaatschappelijk werker wordt uitdovend. Het aantal maatschappelijk werkers wordt uitgebreid naar 6,50 VTE gezien het stijgend aantal dossiers binnen het Sociaal Huis.
- In de dienst Zorg wordt de functie van vakman Karweidienst uitdovend geplaatst. Op termijn wordt een oplossing gezocht in de samenwerking tussen de dienst Technische Uitvoer en de dienstverleners in het kader van de sociale economie.
Het poetspersoneel wordt herleid naar 0,75 VTE, zijnde de poetsopdracht binnen het Sociaal Huis (- 0,50 VTE). De halftijdse poetsopdracht m.b.t. de voormalige OCMW-zaaltjes wordt verschoven naar de gemeente.
- Het **onthaal en secretariaat** wordt op C-niveau uitgebreid naar 3,25 VTE (verschuiving van 0,50 VTE vanuit gemeente aangevuld met bijkomende betrekking van **0,25 VTE**). Alle betrekkingen worden in de toekomst voorzien op C-niveau (dus 1,50 VTE op D-niveau uitdovend).

- Raadslid Cosijns stelt dat de CD&V-fractie de vaststelling van het organogram niet zal goedkeuren. Er wordt een audit gevraagd.

Financiële impact:

- De financiële impact is opgenomen in het meerjarenplan.
- De implementatie van het organogram is gespreid doorheen de tijd. Een volledige uitrol tegen 2026 wordt beoogd waarbij o.a. de bijkomende betrekkingen in het kader van de renovatie/uitbouw gemeentelijke basisschool (poetspersoneel/kinderbegeleider) en de personeelsevolutie in de dienst Financiën geschoven worden naar resp. het ogenblik van ingebruikname van de nieuwe schoolaccommodatie en de pensioenstelling van de adjunct-financieel directeur (2024-2025).

Stemming:

Met 18 stemmen voor (Simon Lagrange, Michaël Vandemeulebroecke, Natasja De Vos, Olivier Peirs, Linda Detailleur, Kathleen Blauwblomme, Tony Boeckeaert, Francky De Coster, Hendrik De Waele, Katrien De Waele, Talitha Lossy, Fauve Tack, Delphine Vandebossche, Philippe Van Steenberghe, Steven Van Troys, Pieter Verhalle, Tania Verpraet, Stefanie Vroman), 6 stemmen tegen (Sally Cosijns, Catherine De Smet, Marc Devlieger, Henk Heyerick, Lieven Lippens, Marc Nachtergaele)

Beslissing:

Artikel 1: Het organogram voor het OCMW-personeel van Zulte wordt vastgesteld met ingang van 1 januari 2022 overeenkomstig het in bijlage toegevoegde geïntegreerd organogram gemeente-OCMW.

Artikel 2: De personeelsformatie voor het OCMW-personeel van Zulte wordt vastgesteld met ingang van 1 januari 2022 overeenkomstig het in bijlage toegevoegde document gemeente-OCMW.

Artikel 3: Overeenkomstig artikel 285 §1 van het decreet lokaal bestuur maakt de burgemeester de lijst met besluiten bekend via de webtoepassing van de gemeente. Op dezelfde dag brengt de gemeente overeenkomstig artikel 330 van het decreet lokaal bestuur de toezichthoudende overheid op de hoogte.

7. KENNISGEVING VAN DE OPVOLGING VAN RECHTSWEGE VAN DE VOORZITTER VAN HET BIJZONDER COMITE VOOR DE SOCIALE DIENST MET INGANG VAN 1 JANUARI 2022 - EEDAFLEGGING

Bevoegdheid:

- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, in het bijzonder artikel 90.

Wetten en reglementen:

- Artikel 90 §1 van het decreet lokaal bestuur stelt : "De akte van voordracht kan ook de einddatum van het mandaat van de kandidaat-voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst vermelden. In dat geval kan op de akte van voordracht de naam van een of meer personen die hem zullen opvolgen voor de resterende duurtijd van het mandaat, vermeld worden. In voorkomend geval is de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst bij het bereiken van de einddatum van het mandaat van rechtswege ontslagnemend en wordt hij van rechtswege opgevolgd door de persoon die in de akte van voordracht als opvolger is vermeld."
- Artikel 90 §4 van het decreet lokaal bestuur stelt : "Als de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst bij zijn verkiezing geen voorzitter of lid van het vast bureau is, legt hij, voor hij zijn mandaat aanvaardt, de eed af in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn: "Ik zweer de verplichtingen van mijn mandaat trouw na te komen.". Die eedaflegging geldt ook als eedaflegging voor zijn mandaat als schepen als vermeld in artikel 42, § 1, derde lid.

Feiten:

- Op 18 december 2018 werd een akte van **voordracht** van kandidaat-voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst op naam van mevrouw **Linda Detailleur** overhandigd aan de algemeen directeur.
- De akte van voordracht van kandidaat-voorzitter maakt **melding van 31 december 2021 als einddatum van het mandaat**.
De akte van voordracht van kandidaat-voorzitter maakt eveneens melding van de heer **Francky De Coster als opvolger** voor de resterende duurtijd van het mandaat.
- De heer Francky De Coster wordt **van rechtswege verkozen verklaard uit de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn**. Hij is nog geen lid van het vast bureau.
- Als voorgedragen voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst legt hij de **eed** af in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn. Door deze eedaflegging wordt de heer Francky De Coster ook van rechtswege lid van het vast bureau en meteen ook schepen en dit op grond van artikel 42 §1 van het decreet lokaal bestuur.

Beslissing:

Enig artikel: Vanaf 1 januari 2022 neemt de heer Francky De Coster van rechtswege het mandaat van voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst op. De heer Francky De Coster wordt hierdoor van rechtswege toegevoegd aan het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau. De raad voor maatschappelijk welzijn neemt hiervan kennis en van de eedaflegging ter zitting.

Voor eensluidend uittreksel:



Sylvie Bohez
algemeen directeur

Francky De Coster
voorzitter