

NOTULEN**RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN****d.d. 19 FEBRUARI 2024**

- Aanwezig:** Tim Lengeler, Voorzitter;
Koenraad Van Elsen, Burgemeester;
Peter Verbiest, Sigrig Goethals, Geert Heyvaert, Johan De Rop, Katleen Meersseman en Edwin Fabri, schepenen;
Guy De Bondt, Hendrik De Baerdemaeker, Emiel Saerens, Willy Michiels, Yoeri Vastersavendts, Kristof Gaublomme, Erik Beunckens, Edward Van Keer, Cecile Sillis, Marie-Berthe Wyns, Joris Van Den Cruijce, Orhan Sahin, Niel Delgouffe, Laura Casagrande, Danny Van Hemelrijck, Finke Jacobs, Johan Berben, Chris De Knop en Chris Lanssens, Raadsleden;
Lander Van Droogenbroeck, Algemeen directeur;
- Verontschuldigd:** Jan De Backer, Schepen;
Rita De Vos, Gilbert Verdoodt en Suzy Jacobs, Raadsleden;

OPENBARE ZITTING**O.P.1. Goedkeuring notulen 18 december 2023.**

Goedkeuring van de notulen van 18 december 2023.

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Feitelijk

Als bijlage, de notulen van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 december 2023.

Besluit:

Met algemene stemmen

Enig art. :

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van 18 december 2023 goed.

O.P.2. Aanpassing personeelsformatie.

In de personeelsformatie dient het volgende te worden aangepast:

Departement financiën

- Er wordt een bijkomende statutaire bevorderingsfunctie verantwoordelijke boekhouding voorzien (B4-B5)

Departement algemeen bestuur

- Bij ICT is er nood aan een bijkomende contractuele deskundige (B1-B3) en een bijkomende contractuele helpdeskmedewerker (C1-C3).

Departement organisatie-ondersteuning

- Bij juridische zaken is er nood aan een halftijdse contractuele deskundige (B1-B3).

Departement grondgebiedzaken

- Er wordt een contractuele functie van diensthoofd milieu voorzien via bevordering (A1a-A3a).
- Twee medewerkers op C-niveau zullen vervangen worden door contractuele medewerkers op B-niveau
- Er wordt één extra statutaire B-functie voorzien (in te vullen via bevordering) waardoor een statutaire C4-5 functie verdwijnt.
- Het diensthoofd WLC is statutair en niet contractueel (aanpassing aan realiteit)
- In de werkliedencentrale wordt een contractuele functie van deskundige/hoofdmedewerker (B1-B3/ C4-C5) voorzien (aanpassing aan de realiteit)

Departement vrije tijd en onderwijs

- Er wordt 1 administratief medewerker (C1-C3) overgezet naar dienst onthaalouders en 1 naar de jeugdendienst
- Er komt een bijkomende functie voor contractuele deskundige voor de werking van het IBO en het voor- en naschools toezicht in Zellik
- De functie dienstleider BIB verdwijnt en wordt vervangen door 1 contractuele deskundige (B1-B3) voor de loketfunctie van het welzijnspunt in 't Gezel. Daarnaast komt 1,6 contractuele VTE bij voor de bib (in Asse en 't Gezel).
- De administratief hoofdmedewerker evenementen (C4-C5) is vervangen door een contractuele functie op B-niveau.
- Er komt nog een extra contractuele administratief medewerker bij de BIB (C1-C3) via bevordering.
- Er komt nog een contractuele logistiek medewerker bij (D1-D3) als verantwoordelijke voor het onderhoudsteam in 't Gezel.
- Er komen nog twee halftijdse contractuele onderhoudsmedewerkers bij (E1-E3) voor 't Gezel.

Departement maatschappelijk welzijn

- Er komt een 4/5-tijds contractuele deskundige bij voor huis van het kind (B1-B3) voor het katrolproject.

Departement ouderenzorg

- In het woonzorgcentrum wordt een bijkomende verpleegkundige (IFIC 14/14B) opgenomen naar aanleiding van de verhoging van het verlof in de zorgsector.
- Er wordt een ergotherapeut geschrapt (IFIC 14) en vervangen door een contractuele kinesist (IFIC 15) door de stijgende zorgbehoefte van de bewoners in het WZC.
- Er wordt in de thuiszorg een bijkomende contractuele halftijdse verzorgende voorzien naar aanleiding van de verhoging van het verlof in de zorgsector (voorafname IFIC 11).

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Juridisch

Het decreet over het lokaal bestuur d.d. 22 december 2017, meer bepaald art. 161 en 171§4 betreffende het organogram.

Het decreet over het lokaal bestuur d.d. 22 december 2017, meer bepaald art. 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur d.d. 22 december 2017, meer bepaald art. 326 tot en met 341 betreffende het bestuurlijk toezicht.

Het bestuursdecreet d.d. 7 december 2018.

Het gemeenteraadsbesluit d.d. 17 december 2018 houdende de goedkeuring van het gezamenlijk personeelsorganigram en het personeelskader en de daaropvolgende wijzigingen.

Het overleg met de syndicale afvaardiging op 23 januari 2024 met een protocol van akkoord met de bemerking dat de vakbonden blijven ijveren voor statutaire functies.

Feitelijk

De noodzaak om het personeelskader aan te passen in functie van de veranderde noden en behoeften bij de verschillende departementen.

Departement financiën

Er wordt een bijkomende statutaire bevorderingsfunctie verantwoordelijke boekhouding voorzien (B4-B5)

Departement algemeen bestuur

Bij ICT is er nood aan een bijkomende contractuele deskundige (B1-B3) en een bijkomende contractuele helpdeskmedewerker (C1-C3).

Departement organisatie-ondersteuning

Bij juridische zaken is er nood aan een halftijdse contractuele deskundige (B1-B3).

Departement grondgebiedzaken

- Er wordt een contractuele functie van diensthoofd milieu voorzien via bevordering (A1a-A3a).
- Twee medewerkers op C-niveau zullen vervangen worden door contractuele medewerkers op B-niveau.
- In de werkliedencentrale wordt een contractuele deskundige/hoofdmedewerker (B1-B3/ C4-C5) voorzien (aanpassing aan de realiteit)
- Er wordt één extra statutaire B-functie voorzien (in te vullen via bevordering) waardoor een statutaire C4-5 functie verdwijnt.
- Het diensthoofd WLC is statutair en niet contractueel (aanpassing aan realiteit)

Departement vrije tijd en onderwijs

- Er wordt 1 contractueel administratief medewerker (C1-C3) overgezet naar dienst onthaalouders en 1 naar de jeugddienst
- Er komt één bijkomende functie voor contractuele deskundige voor de werking van het IBO en het voor- en naschools toezicht in Zellik
- De functie dienstleider BIB verdwijnt en wordt vervangen door 1 contractuele deskundige (B1-B3) voor de loketfunctie van het welzijnspunt in 't Gezel. Daarnaast komt 1,6 contractuele VTE bij voor de bib (in Asse en 't Gezel).
- De administratief hoofdmedewerker evenementen (C4-C5) is vervangen door een contractuele functie op B-niveau.
- Er komt nog een extra contractuele administratief medewerker bij de BIB (C1-C3) via bevordering.
- Er komt nog een contractuele logistiek medewerker bij (D1-D3) als verantwoordelijke voor het onderhoudsteam in 't Gezel.
- Er komen nog twee contractuele halftijdse onderhoudsmedewerkers bij (E1-E3) voor 't Gezel.

Departement maatschappelijk welzijn

Er komt een 4/5-tijds contractuele deskundige bij voor huis van het kind (B1-B3) voor het katrolproject. Momenteel is deze functie nog gesubsidieerd maar het is belangrijk om dit project ook bij stopzetting van de subsidies verder te zetten.

Departement ouderenzorg

- In het woonzorgcentrum wordt een bijkomende verpleegkundige (IFIC 14/14B) opgenomen naar aanleiding van de verhoging van het verlof in de zorgsector.
- Er wordt een ergotherapeut geschrapt (IFIC 14) en vervangen door een contractuele kinesist (IFIC 15) door de stijgende zorgbehoefte van de bewoners in het WZC.
- Er wordt in de thuiszorg een bijkomende contractuele halftijdse verzorgende voorzien naar aanleiding van de verhoging van het verlof in de zorgsector (voorafname IFIC 11).

Besluit:

Met

-17 ja-stemmen (Koenraad Van Elsen, Peter Verbiest, Sigrid Goethals, Geert Heyvaert, Guy De Bondt, Johan De Rop, Katleen Meersseman, Edwin Fabri, Hendrik De Baerdemaeker, Emiel Saerens, Kristof Gaublomme, Marie-Berthe Wyns, Joris Van Den Cruyce, Orhan Sahin, Laura Casagrande, Tim Lengeler en Chris Lanssens),

-10 onthoudingen (Willy Michiels, Yoeri Vastersavendts, Erik Beunckens, Edward Van Keer, Cecile Sillis, Niel Delgouffe, Danny Van Hemelrijck, Finke Jacobs, Johan Berben en Chris De Knop)

Enig art.

Het aangepaste personeelskader, als bijlage, wordt goedgekeurd.

O.P.3. Aanpassing rechtspositieregeling OCMW-personeel artikel 104 §1&2

- Als gevolg van het Ontslagdecreet van 16 juni 2023 gelden de ontslagregels die in de Arbeidsovereenkomst staan ook voor de statutaire personeelsleden van lokale besturen. Een aantal artikelen in de rechtspositieregeling dienen dan ook te worden aangepast.
- De omzetting van het wettelijk verlof tijdens ziektedagen wordt opgenomen in de RPR conform de nieuwe regelgeving.
- Het mantelzorgverlof wordt ingevoerd in de RPR om personeel de mogelijkheid te bieden om hulp te bieden aan een zorgbehoevende persoon.
- Er wordt een beperking van de meerekenbaarheid als dienstactiviteit opgenomen tot 12 maanden bij ziekte wegens arbeidsongeschiktheid bij contractuelen en disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid bij statutairen.
- Bijlage II van de RPR: "overzicht verloven" wordt geactualiseerd.

- Aangezien het bevolkingsaantal per 1/1/2023 meer dan 35.000 bedraagt is er een klasseverhoging gemeente van 5 naar 6 wat impact heeft op de weddeschalen van de decretale graden. Deze worden opgenomen in de nieuwe bijlage III aan de RPR.

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Juridisch

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Het ontslagdecreet d.d. 16 juni 2023.

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten d.d. 3 juli 1978.

De herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikelen 100ter en 102ter.

De wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Het koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

De gemeenteraadsbesluiten van 16 december 2008 en volgende houdende goedkeuring van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het Bijzonder Onderhandelingscomité op 23 januari 2024 met een gunstig advies uitgezonderd de bepalingen met betrekking tot het ontslagdecreet en de bepaling inzake de beperking van de meerekenbaarheid van de dienstactiviteit.

Besluit:

Met algemene stemmen

Art. 1:

Naar aanleiding van het ontslagdecreet dienen in de RPR de volgende artikels te worden aangepast of geschrapt:

Art. 42. Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig.

Het statutaire personeelslid op proef dat na het verstrijken van de proeftijd op grond van het ongunstige resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen. Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van **het ontslagdecreet art. 157**.

De algemeen directeur en voor de leden van het managementteam de gemeenteraad hoort het personeelslid vooraf.

Art. 42bis

§ 1. De evaluator kan een verlenging van de proeftijd voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. In voorkomend geval wordt het voorstel van verlenging gemotiveerd. De verlenging kan niet geweigerd worden. De verlenging kan eenmaal voor maximaal de duur van de proeftijd worden toegepast. Als een verlenging voorgesteld wordt, wordt de duur van de verlenging naargelang van het geval bepaald binnen de grenzen van de toegelaten maximumduur.

§ 2. De algemeen directeur beslist over de verlenging van de proeftijd. Het statutaire personeelslid op proef wordt voor de afloop van de verlengde evaluatieperiode opnieuw geëvalueerd. Als uit de evaluatie blijkt dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt het ontslagen in overeenstemming met de bepalingen van **het ontslagdecreet art. 157**. De algemeen directeur en voor de leden van het managementteam de gemeenteraad hoort het personeelslid vooraf.

Art. 44ter.

§ 1. Het gemeentepersoneelslid dat aangesteld werd op proef na een aanwervingsprocedure van externe mobiliteit, wordt onderworpen aan een proeftijd.

§ 2. De duur van de proeftijd wordt bepaald op 3 maanden.

§ 3. De eindevaluatie van de proeftijd van het na een procedure van externe mobiliteit op proef aangestelde gemeentepersoneelslid vindt plaats vóór het aflopen van de proeftijd.

§ 4. Na een evaluatiegesprek stellen de evaluatoren een kwalitatief beschrijvend verslag van de eindevaluatie op, dat het evaluatieresultaat afdoende onderbouwt. Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is gunstig of ongunstig.

§ 5. Er is geen beroep mogelijk tegen de evaluaties tijdens de proeftijd.

§ 6. Het op proef aangestelde statutaire personeelslid dat een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen voor de eindevaluatie van de proeftijd, wordt **ontslagen volgens de bepalingen van het ontslagdecreet** ~~van ambtswege zonder opzegtermijn ontslagen.~~

§ 7. Het op proef aangestelde contractuele personeelslid dat een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen voor de eindevaluatie van de proeftijd, wordt ontslagen.

Het ontslag wordt door de aanstellende overheid gegeven in overeenstemming met de voorschriften van de Arbeidsovereenkomstenwet of, in voorkomend geval, andere, specifieke wettelijke voorschriften voor het ontslag.

§ 8. Deze bepalingen doen geen afbreuk aan andere beëindigingsmogelijkheden, voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet **of het ontslagdecreet.**

Art. 54.

Het hoofd van het personeel formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van het evaluatieverslag van de evaluatie opvolgtraject.

Het personeelslid, zijn rechtstreeks en hogere leidinggevende worden van het gemotiveerde voorstel tot ontslag binnen de 15 kalenderdagen op de hoogte gebracht nadat het eventuele beroep tegen een ongunstige evaluatie opvolgtraject is afgehandeld en het hoofd van het personeel beslist heeft dat het resultaat gehandhaafd blijft.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

Het ontslag van het vast aangestelde statutaire personeelslid verloopt volgens de regels, vermeld in **het ontslagdecreet** ~~artikel 158~~.

Art. 76. Na afloop van de proeftijd behouden de algemeen directeur en de financieel directeur op proef hun hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid, tot de gemeenteraad beslist over de vaste aanstelling in statutair verband of het ontslag.

De gemeenteraad neemt zijn beslissing tot ontslag uiterlijk binnen een maand na de eindevaluatie van het evaluatiecomité.

Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de **bepalingen van het ontslagdecreet** ~~art. 157~~.

Art. 84. De algemeen directeur en de financieel directeur die voor de periodieke evaluatie twee keer een evaluatieresultaat behaalt dat ongunstig is, wordt ontslagen.

Het ontslag is alleen mogelijk als uit een tussentijdse evaluatie na een periode van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat aan de functiehouder, manifest blijkt dat hij nog steeds niet voldoet.

De gemeenteraad beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Hij hoort de betrokkene vooraf.

Het ontslag van de vast aangestelde statutaire functiehouder verloopt volgens de regels, vermeld in **het ontslagdecreet art. 158**.

Art. 155. De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid;

1° het vrijwillig ontslag

2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een ongunstige evaluatie van het opvolgtraject zoals vermeld in artikel 53. Voor de algemeen en financieel directeur is art.84 van toepassing.

3° de pensionering-ingevoege de toepassing van de pensioenwetgeving

4° het bereiken van de leeftijd van 65 jaar

~~In afwijking van het eerste lid, 4°, kan de aanstellende overheid het vast aangestelde statutaire personeelslid na het bereiken van de leeftijdsgrens van 65 jaar in dienst houden. Het statutaire dienstverband wordt verlengd op verzoek van de aanstellende overheid of op verzoek van het personeelslid.~~

~~In het eerste geval is de uitdrukkelijke instemming van het personeelslid vereist. In het tweede geval is de uitdrukkelijke instemming van de aanstellende overheid vereist. In beide gevallen verleent de aanstellende overheid de verlenging voor een periode van hoogstens één jaar, telkens verlengbaar met hoogstens één jaar. Het betrokken personeelslid behoudt gedurende de volledige periode van de verlenging de hoedanigheid van vast aangesteld statutair personeelslid.~~

Art. 156. Het statutaire personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, stelt de aanstellende overheid daarvan schriftelijk in kennis.

De aanstellende overheid neemt kennis van het ontslag. Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de kennisneming.

Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de kennisneming.

De datum waarop het statutaire personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt **bepaald volgens** vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de algemeen directeur . Indien geen akkoord wordt bereikt, zullen **de regels van de arbeidsovereenkomstenwet** worden toegepast.

~~Art. 157. Het statutaire personeelslid op proef dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van één maand, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag werd betekend.~~

~~Het ontslag wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt, betekend.~~

~~Art. 158.~~

~~§ 1. Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.~~

~~De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.~~

~~§ 2. Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft ongeacht de hoogte van het loon, een opzeggingstermijn van drie maanden per periode van vijf jaar statutaire dienst bij het bestuur.~~

Art. 2:

Naar aanleiding van de wetgeving met betrekking tot ziekte tijdens verlof wordt artikel 240 bis ingevoerd in de RPR:

Art. 240 bis

§1. Het personeelslid (statutair/contractant) die tijdens zijn wettelijke vakantie arbeidsongeschikt wordt (wegens ziekte of ongeval privéleven), bezorgt zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift aan de personeelsdienst zoals omschreven in het arbeidsreglement, zelfs als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie maar 1 dag duurt.

§2. Het arbeidsongeschiktheidsattest vermeldt de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en of het personeelslid zich met het oog op controle mag verplaatsen.

§3 Het personeelslid dat zich niet op zijn thuisadres bevindt, brengt de leidinggevende onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres met het oog op een eventuele controle op de arbeidsongeschiktheid.

§4. Uiterlijk op het moment dat het personeelslid zijn geneeskundig attest bezorgt, geeft hij aan of hij gebruik wenst te maken van het recht om zijn vakantie te verlengen na afloop van zijn arbeidsongeschiktheid. Het personeelslid behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen vakantiedagen en kan het saldo in voorkomend geval en binnen wettelijke voorwaarden opnemen binnen 24 maanden na het einde van het vakantiejaar. In dat laatste geval wordt het niet opgenomen wettelijk verlof uitbetaald en op het moment van opname binnen de 24 maanden is het verlof onbetaald aangezien er al een uitbetaling heeft plaatsgevonden.

Art. 3:

De beperkte meerekenbaarheid tot 12 maanden als dienstactiviteit van ziekte bij contractuelen en beschikbaarheid bij statutairen wordt opgenomen in artikel 200 van de RPR:

Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023, komen de periodes van beschikbaarheid en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

De meerekenbaarheid als dienstactiviteit van de periode van afwezigheid bij ziekte wegens arbeidsongeschiktheid bij contractuelen en de meerekenbaarheid van een periode van beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid wordt begrensd tot twaalf maanden.

Art. 4:

Het mantelzorgverlof wordt ingevoerd in de nieuwe afdeling II.4 mantelzorgverlof:

Afdeling II.4 Mantelzorgverlof.**Art. 293 bis**

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

- i. Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen , artikelen 100ter en 102ter;
- ii. Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger
- iii. Koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger

De aanvraag tot mantelzorgverlof dient minimum 7 dagen voor de gewenste begindatum te gebeuren.

Art.5:

Bijlage II van de RPR: overzicht verloven wordt geactualiseerd (zie bijlage).

Art.6:

In bijlage III van de RPR worden de weddeschalen van de decretale graden aangepast naar aanleiding van de klasseverhoging van de gemeente van 5 naar 6 doordat het bevolkingsaantal meer dan 35.000 bedraagt.

Art.7:

Deze wijzigingen aan de rechtspositieregeling zijn van kracht vanaf 1 maart 2024 tenzij eerdere inwerkingtreding van artikelen ten gevolge van de wetgeving.

O.P.4. Aanpassing rechtspositieregeling OCMW art 104 §6.

- Als gevolg van het Ontslagdecreet van 16 juni 2023 gelden de ontslagregels die in de Arbeidsovereenkomst staan ook voor de statutaire personeelsleden van lokale besturen. Een aantal artikelen in de rechtspositieregeling dienen dan ook te worden aangepast.
- De omzetting van het wettelijk verlof tijdens ziektedagen wordt opgenomen in de RPR conform de nieuwe regelgeving.
- Het mantelzorgverlof wordt ingevoerd in de RPR om personeel de mogelijkheid te bieden om hulp te bieden aan een zorgbehoevende persoon.
- Er wordt een beperking van de meerekenbaarheid als dienstactiviteit opgenomen tot 12 maanden bij ziekte wegens arbeidsongeschiktheid bij contractuelen en beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid bij statutairen.

- Bijlage II van de RPR: "overzicht verloven" wordt geactualiseerd.
- Aangezien het bevolkingsaantal per 1/1/2023 meer dan 35.000 bedraagt is er een klasseverhoging gemeente van 5 naar 6 wat impact heeft op de weddeschalen van de decretale graden. Deze worden opgenomen in de nieuwe bijlage III aan de RPR.

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Juridisch

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Het ontslagdecreet d.d. 16 juni 2023.

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten d.d. 3 juli 1978.

De herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikelen 100ter en 102ter.

De wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Het koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

De gemeenteraadsbesluiten van 16 december 2008 en volgende houdende goedkeuring van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het Bijzonder Onderhandelingscomité op 23 januari 2024 met een gunstig advies uitgezonderd de bepalingen met betrekking tot het ontslagdecreet en de bepaling inzake de beperking van de meerekenbaarheid van de dienstactiviteit.

Besluit:

Met algemene stemmen

Art. 1:

Naar aanleiding van het ontslagdecreet dienen in de RPR de volgende artikels te worden aangepast of geschrapt:

Art. 37. Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig.

Het statutaire personeelslid op proef dat na het verstrijken van de proeftijd op grond van het ongunstige resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen. Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van **het ontslagdecreet art. 157.**

De algemeen directeur en voor de leden van het managementteam de gemeenteraad hoort het personeelslid vooraf.

Art. 37bis

§ 1. De evaluator kan een verlenging van de proeftijd voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. In voorkomend geval wordt het voorstel van verlenging gemotiveerd. De verlenging kan niet geweigerd worden. De verlenging kan eenmaal voor maximaal de duur van de proeftijd worden toegepast. Als een verlenging voorgesteld wordt, wordt de duur van de verlenging naargelang van het geval bepaald binnen de grenzen van de toegelaten maximumduur.

§ 2. De algemeen directeur beslist over de verlenging van de proeftijd. Het statutaire personeelslid op proef wordt voor de afloop van de verlengde evaluatieperiode opnieuw geëvalueerd. Als uit de evaluatie blijkt dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt het ontslagen in overeenstemming met de bepalingen van **het ontslagdecreet art. 157.** De algemeen directeur en voor de leden van het managementteam de gemeenteraad hoort het personeelslid vooraf.

Art. 39ter.

§ 6. Het op proef aangestelde statutaire personeelslid dat een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen voor de eindevaluatie van de proeftijd, **wordt ontslagen volgens de bepalingen van het ontslagdecreet** ~~van ambtswege zonder opzegtermijn ontslagen.~~

§ 7. Het op proef aangestelde contractuele personeelslid dat een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen voor de eindevaluatie van de proeftijd, wordt ontslagen.

Het ontslag wordt door de aanstellende overheid gegeven in overeenstemming met de voorschriften van de Arbeidsovereenkomstenwet of, in voorkomend geval, andere, specifieke wettelijke voorschriften voor het ontslag.

§ 8. Deze bepalingen doen geen afbreuk aan andere beëindigingsmogelijkheden, voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet **of het ontslagdecreet.**

Art. 49.

Het hoofd van het personeel formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van het evaluatieverslag van de evaluatie opvolgtraject.

Het personeelslid, zijn rechtstreeks en hogere leidinggevende worden van het gemotiveerde voorstel tot ontslag binnen de 15 kalenderdagen op de hoogte gebracht nadat het eventuele beroep tegen een ongunstige evaluatie

opvolgtraject is afgehandeld en het hoofd van het personeel beslist heeft dat het resultaat gehandhaafd blijft.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

Het ontslag van het vast aangestelde statutaire personeelslid verloopt volgens de regels, vermeld in **het ontslagdecreet** artikel 158.

~~Art. 135. Naast de ambtsneerlegging als gevolg van de pensioenwetgeving, geven de volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:~~

- ~~1. het vrijwillige ontslag;~~
- ~~2. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een ongunstige evaluatie van het opvolgtraject zoals vermeld in artikel 48.~~
- ~~3. de pensionering ingevolge de toepassing van de pensioenwetgeving;~~
- ~~4. het bereiken van de leeftijd van 65 jaar~~

~~In afwijking van het eerstelid, 4^o, kan de aanstellende overheid het vast aangestelde statutaire personeelslid na het bereiken van de leeftijdsgrens van 65 jaar in dienst houden. Het statutaire dienstverband wordt verlengd op verzoek van de aanstellende overheid of op verzoek van het personeelslid. In het eerste geval is de uitdrukkelijke instemming van het personeelslid vereist. In het tweede geval is de uitdrukkelijke instemming van de aanstellende overheid vereist. In beide gevallen verleent de aanstellende overheid de verlenging voor een periode van hoogstens één jaar, telkens verlengbaar met hoogstens één jaar. Het betrokken personeelslid behoudt gedurende de volledige periode van de verlenging de hoedanigheid van vast aangesteld statutair personeelslid.~~

Art. 136. Het statutaire personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, stelt de aanstellende overheid daarvan schriftelijk in kennis.

De aanstellende overheid neemt kennis van het ontslag. Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de kennisneming.

De datum waarop het statutaire personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt **bepaald volgens** vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de algemeen directeur. Indien geen akkoord wordt bereikt, zullen **de regels van de arbeidsovereenkomstenwet** worden toegepast.

~~Art. 137. Het statutaire personeelslid op proef dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van één maand, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag werd betekend.~~

~~Het ontslag wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt, betekend.~~

~~Art. 138.~~

~~§ 1. Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het~~

~~personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.~~

~~De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.~~

~~§ 2. Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft ongeacht de hoogte van het loon, een opzeggingstermijn van drie maanden per periode van vijf jaar statutaire dienst bij het bestuur.~~

Art. 2:

Naar aanleiding van de wetgeving met betrekking tot ziekte tijdens verlof wordt artikel 227 bis ingevoerd in de RPR:

Art. 227 bis

§1. Het personeelslid (statutair/contractant) die tijdens zijn wettelijke vakantie arbeidsongeschikt wordt (wegens ziekte of ongeval privéleven), bezorgt zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift aan de personeelsdienst zoals omschreven in het arbeidsreglement, zelfs als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie maar 1 dag duurt.

§2. Het arbeidsongeschiktheidsattest vermeldt de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en of het personeelslid zich met het oog op controle mag verplaatsen.

§3 Het personeelslid dat zich niet op zijn thuisadres bevindt, brengt de leidinggevende onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres met het oog op een eventuele controle op de arbeidsongeschiktheid.

§4. Uiterlijk op het moment dat het personeelslid zijn geneeskundig attest bezorgt, geeft hij aan of hij gebruik wenst te maken van het recht om zijn vakantie te verlengen na afloop van zijn arbeidsongeschiktheid. Het personeelslid behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen vakantiedagen en kan het saldo in voorkomend geval en binnen wettelijke voorwaarden opnemen binnen 24 maanden na het einde van het vakantiejaar. In dat laatste geval wordt het niet opgenomen wettelijk verlof uitbetaald en op het moment van opname binnen de 24 maanden is het verlof onbetaald aangezien er al een uitbetaling heeft plaatsgevonden.

Art. 3:

De beperkte meerekenbaarheid tot 12 maanden als dienstactiviteit van ziekte bij contractuelen en disponibiteit bij statutairen wordt opgenomen in artikel 180 van de RPR:

Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023, komen de periodes van disponibiteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen. De meerekenbaarheid als dienstactiviteit van de periode van afwezigheid bij ziekte wegens arbeidsongeschiktheid bij contractuelen en de meerekenbaarheid

van een periode van disponibiteit wegens arbeidsongeschiktheid wordt begrensd tot twaalf maanden.

Art. 4:

Het mantelzorgverlof wordt ingevoerd in de nieuwe afdeling II.4 mantelzorgverlof:

Afdeling II.4 Mantelzorgverlof.

Art. 280 bis

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

- i. Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen , artikelen 100ter en 102ter;
- ii. Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg
- iii. Koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorg

De aanvraag tot mantelzorgverlof dient minimum 7 dagen voor de gewenste begindatum te gebeuren.

Art.5:

Bijlage II van de RPR: overzicht verloven wordt geactualiseerd (zie bijlage).

Art.6:

In bijlage III van de RPR worden de weddeschalen van de decretale graden aangepast naar aanleiding van de klassevenhoging van de gemeente van 5 naar 6 doordat het bevolkingsaantal meer dan 35.000 bedraagt.

Art.7:

Deze wijzigingen aan de rechtspositieregeling zijn van kracht vanaf 1 maart 2024 tenzij eerdere inwerkingtreding van artikelen ten gevolge van de wetgeving.

O.P.5. Aanpassing arbeidsreglement en bijlagen.

Bij de dienst thuiszorg wordt voor de verzorgenden een nieuw uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement:

6.45u tot 10.30u (voor halve werkdagen)

6.45u tot 11.30u en van 12u tot 14.15u (voor volledige werkdagen)

Daarnaast gebeurt er een aanpassing in het glijdende uurrooster voor burgerzaken, KCC, onthaal sociaal huis en de coördinator van het centrum voor dagverzorging. Op het einde van de maand gaat het positief saldo van kredieturen over in plusuren waardoor het personeel meer mogelijkheid heeft om eens vroeger of later te starten of in de loop van de dag een boodschap te doen.

Het uitvoerend personeel van de technische dienst van het sociaal huis krijgt ook de mogelijkheid om met een glijdend uurrooster te werken in plaats van met een vast uurrooster.

Daarnaast dienen er nog enkele kleine aanpassingen te gebeuren in het arbeidsreglement (bijlage 3):

- naar aanleiding van de toekenning van de uitbreiding van het verlof voor het zorgpersoneel (art. 104§6): zij hebben dus ook recht op de bijkomende feestdagen
- Het ontslagdecreet: schrappen van tuchtstraffen 'ontslag van ambtswege' en 'afzetting' nav ontslagdecreet voor statutairen
- aanpassing arbeidsongevallenverzekering van P&V naar Ethias
- aanpassing contactpersonen Mensura psychosociale risico's: toevoegen Rein Mondt en schrappen Koen Vanhulst
- Aanpassing vakbondsafgevaardigde ACV en interne preventieadviseur Haviland

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Juridisch

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen.

Het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

De besprekingen dd. 23 januari 2024 met de syndicale afvaardigingen in het Hoog Gemeentelijk Overlegcomité.

Feitelijk

Het personeel dat onder gezag arbeid verricht van het gemeentebestuur, moet worden geïnformeerd over de voorwaarden die op hun arbeidsverhouding van toepassing zijn.

Overwegende dat een aantal aanpassingen dienen te gebeuren aan bijlage 1 en 2 van het gezamenlijk arbeidsreglement voor OCMW en gemeente.

Besluit:

Met algemene stemmen

Art. 1 -

In bijlage 1 wordt artikel 3.3 opgeheven aangezien personeel van de technische dienst van het sociaal huis onder een glijdend uurrooster zal vallen.

Art. 2 -

In bijlage 1 wordt in artikel 3.12 een nieuw uurrooster toegevoegd voor de verzorgenden:

6.45u tot 10.30u (voor halve werkdagen)

6.45u tot 11.30u en van 12u tot 14.15u (voor volledige werkdagen)

Art. 3 -

In bijlage 2A worden de medewerkers technische dienst van het sociaal huis in art. 2.1 toegevoegd aan het toepassingsgebied. Daarnaast wordt artikel 2.3.1.1 toegevoegd:

Voor het personeel van de diensten Burgerzaken, KCC, onthaal sociaal huis, de coördinator van het centrum voor dagverzorging en het uitvoerend personeel van de technische dienst van het sociaal huis:

De kredieturen tot maximum 7.30u (voltijds of 4/5), of maximum 3.45u (minder dan 4/5) afhankelijk van de vastgestelde weekprestaties, worden op het einde van de maand omgezet naar plusuren.

Indien het aantal kredieturen meer dan 7.30u (voltijds of 4/5), of maximum 3.45u (minder dan 4/5) bedraagt op het einde van de maand vervalt dit saldo behoudens overmacht.

Aan artikel 2.3.1.2; worden ook de woorden 'behoudens overmacht' toegevoegd: Voor een deeltijds personeelslid met <30u prestaties/week: maximum 1 halve dag compensatieverlof per maand. Indien het aantal kredieturen meer dan 3u45 bedraagt op het einde van de maand vervalt dit saldo **behoudens overmacht.**

Art. 4 -

In het arbeidsreglement gebeuren nog een aantal wijzigingen:

- In artikel 1.1 wordt de school in de Mollestraat geschrapt aangezien deze locatie niet langer bestaat.

- Artikel 5 wordt aangepast aangezien het aantal feestdagen voor het zorgpersoneel gelijk getrokken werd met het aantal feestdagen voor het andere personeel:

De personeelsleden van de gemeente en van het OCMW cf. artikel 104§1, 104§2 en 104§6 van het decreet van 19/2/2008 betreffende de organisatie van het OCMW zijn met verlof op volgende wettelijke en bijkomende feestdagen (BF) en de personeelsleden van het OCWM cf. artikel 104§6 van het decreet van 19/2/2008 betreffende de organisatie van het OCMW zijn enkel met verlof op volgende wettelijke feestdagen (dus niet op de bijkomende feestdagen (BF)):

- In artikel 10.2 worden de tuchtstraffen "ontslag van ambtswege" en de "afzetting" geschrapt naar aanleiding van het ontslagdecreet voor statutairen.

- In artikel 12.1 worden een aantal gegevens geactualiseerd:
- Katty De Hertogh wordt toegevoegd bij de vakbondsafvaardiging voor het ACV en Sven De Guise wordt geschrapd.
- Sarah Leemans en Sander Herbosch worden geschrapd als interne preventieadviseur en Melissa Corthouts wordt toegevoegd.
- Ethias is verzekering voor arbeidsongevallen in plaats van P&V.
- Rein Mondt wordt toegevoegd als externe preventieadviseur en Koen Van Hulst wordt geschrapd.

Art. 5 -

Een exemplaar van deze bijlagen via intranet ter kennisgeving te bezorgen aan alle personeelsleden die onder gezag arbeid verrichten van het lokaal bestuur.

Art. 6 -

Een afschrift van dit besluit ter kennisgeving te bezorgen aan de Inspectie van de sociale wetten.

Art. 7 -

Deze wijzigingen treden in werking vanaf 1 maart 2024.

O.P.6. Aanpassing verkoopbelofte OCMW aan gemeente Asse in het kader van fietssnelweg F 212 en F 221.

Het OCMW is eigenaar van het perceel Asse D 44b, dat deels verpacht is aan De Maeseneer Lucien (52a 60ca) en deels aan Hans Jacobs (4a 10ca).

Het voorstel van verkoopbelofte, d.d. 16 december 2021, van de heer Filip Cooman van Cooman Immo Consulting, aangeduid als onderhandelaar

De gemeente Asse ontvangt subsidies voor de grondverwerving.

Het vast bureau gaat in zitting van 10 januari 2022 akkoord met de verkoopbelofte, houdende grondinname van 1.054,76 m² van het perceel Asse II, D 44b , Cruyscauter voor van de aanleg van de fietssnelweg F 212 en F 221.

De mail van Cooman immo houdende aangepaste versie van de overeenkomst betreffende de inneming 42 over een oppervlakte van 1.198,53m² ipv oorspronkelijk 1.054,76m² van het perceel gelegen te Asse sectie D 44b.

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Feitelijk

Het OCMW is eigenaar van het perceel Asse D 44b, dat deels verpacht is aan De Maeseneer Lucien (52a 60ca) en deels aan Hans Jacobs (4a 10ca).

Het voorstel van verkoopbelofte, d.d. 16 december 2021, van de heer Filip Cooman van Cooman Immo Consulting, aangeduid als onderhandelaar

De gemeente Asse ontvangt subsidies voor de grondverwerving.

Het vast bureau gaat in zitting van 10 januari 2022 akkoord met de verkoopbelofte, houdende grondinneming van 1.054,76 m² van het perceel Asse II, D 44b , Cruyscauter voor van de aanleg van de fietssnelweg F 212 en F 221.

De raadsbeslissing van 21 februari 2022 houdende verkoopbelofte OCMW aan gemeente Asse in het kader van fietssnelweg F212 en F221.

De mail van Cooman immo houdende aangepaste versie van de overeenkomst betreffende de inneming 42 over een oppervlakte van 1.198,53m² ipv oorspronkelijk 1.054,76m² van het perceel gelegen te Asse sectie D 44b.

Besluit:

Met algemene stemmen

Enig art.:

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de aangepaste verkoopbelofte, als bijlage, houdende grondinneming van 1.198,53 m² van het perceel Asse II, D 44b , Cruyscauter voor de aanleg van de fietssnelweg F 212 en F 221. Dit tegen een aangepaste prijs van 7 191,18 euro.

O.P.7. Capacity Building: goedkeuring projectvoorstel Lokaal Partnerschap DAW+ .

Aanleiding en context

Oproep 64 Europa WSE (Werk en Sociale Economie) 'Lokale partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek'.

De beslissing van het vast bureau, d.d. 3 april 2023, houdende goedkeuring 'intentieverklaring lokale partnerschappen Capacity Building'.

De beslissing van het vast bureau, d.d. 23 oktober 2023, houdende goedkeuring 'valideren mandaat jurybeslissing Capacity Building'.

De beslissing van het vast bureau van 29 januari 2024 houdende goedkeuring 'projectvoorstel Lokaal partnerschap DAW+'.

Feitelijk

Vanaf 2024 centraliseert Europa Werk en Sociale Economie (WSE) alle middelen sociale inclusie in het project 'Capacity Building Lokale Partnerschappen'.

Vanuit het samenwerkingsverband 'ST DAW' (Dilbeek, Asse, Wemmel) rond Sociale Economie en Werk werd er onderzocht wat de haalbaarheid en mogelijkheden zijn om samen te werken rond dit project. De gemeenten Merchtem en Opwijk vervoegden in dit project de cluster waarbij het nieuwe werkingsgebied DAW+ volgende gemeenten omvat: Dilbeek, Asse, Wemmel, Opwijk en Merchtem.

Capacity Building is een project dat getrokken wordt vanuit een samenwerking tussen VVSG, VDAB en Europa WSE. Met dit project wil de Vlaamse overheid de lokale besturen ondersteunen in het opzetten van een duurzaam lokaal partnerschap. Dit lokaal partnerschap, waarin de VDAB en de OCMW's kernpartners zullen zijn, moet het verder mogelijk maken om expertises van verschillende (relevante) partnerorganisaties te bundelen. Deze verzameling van expertises en kennis zal vervolgens aangewend worden om werkzoekenden met allerlei profielen en met multiproblematieken beter te begeleiden en ondersteunen in hun activatietraject.

Gedurende de voorbije maanden werden de 4 fasen van het partnerschapsvormingsproces afgerond.

De 1ste fase omvatte de afbakening van de werkingsgebieden waarbinnen de lokale partnerschappen zich organiseren (zie bovenstaande cluster DAW+).

De 2de fase omvatte de identificatie van de lokale noden binnen het werkingsgebied en de expertise die hiervoor nodig is. Deze noden werden integraal en uitgebreid samengebracht in een lokaal addendum.

Tijdens de 3de fase werden de partners gekozen waarvan een jury oordeelde dat zij het best geplaatst zijn om aan de slag te gaan met de doelgroep die beschreven staat in het lokaal addendum.

Tijdens fase 4 van het proces vormden deze partners een hechte werkgroep met de VDAB, de lokale besturen, de regisseur Werk & Sociale Economie en het ondersteuningsteam vanuit VDAB en VVSG.

Dit resulteerde in een projectvoorstel dat een antwoord biedt op de uitdagingen die te samen aangegaan worden om de doelgroep te ondersteunen en te begeleiden richting duurzaam werk. Ook de budgetraming is een inherent gegeven van dit projectvoorstel.

Daar het een dynamische samenwerking betreft met een groot lerend vermogen, werd gefocust op de vormgeving van het eerste werkingsjaar. Dit conform de afspraken uit de oproep vanuit Europa WSE.

Financieel

Het totale beschikbare budget voor de hele duurtijd van het project wordt weergegeven in volgende tabel:

	ESF (40%) + VCF (30%)	Cofinanciering VDAB	Cofinanciering lokaal bestuur	Totaal
projectbudget	2.541.442,05	544.594,73	544.594,73	3.630.631,51
budget per jaar	423.573,68	90.765,45	90.765,45	605.104,92

De lokale partnerschappen starten hun werking tussen 1 januari 2024 en uiterlijk 1 oktober 2024 en hebben een looptijd van maximaal 6 jaar met als uiterlijke einddatum 31 december 2029.

Het werkingsbudget voor het partnerschap in 2024 bedraagt 605.104,92 EUR. Dit budget wordt gefinancierd door Europa WSE, Vlaanderen, VDAB en lokale besturen.

De financiering van het werkingsbudget is als volgt:

- Europa WSE: 242.042,10 EUR
- Vlaanderen: 181.531,58 EUR
- VDAB: 90.765,45 EUR
- Lokale besturen: 90.765,45 EUR, verdeeld via verdeelsleutel (zie volgende tabel)

De 5 lokale besturen van het werkingsgebied DAW+ dienen verplicht 15% te financieren aan het partnerschap. Er werd gekozen om deze cofinanciering zowel via middelen als via personeelsinzet te laten verlopen om een zo efficiënt mogelijk partnerschap te creëren.

De lokale besturen Asse en Dilbeek voorzien een personeelsinzet conform hun aandeel binnen de cofinanciering lokale besturen.

De lokale besturen Wemmel, Merchtem & Opwijk voorzien een middeleninbreng in het lokaal partnerschap conform hun aandeel binnen de cofinanciering lokale besturen (zie onderstaande tabel).

Actoren	Budget per jaar
Europa WSE 40%	242.042,10
Vlaanderen VCF 30%	181.531,58
VDAB 15% in personeel + financieel	90.765,45
Asse (34,10%) via FTE (0,3)	30.951,13
Dilbeek (29,17%) via FTE (0.3)	26.476,38
Merchtem (11,13%) via middelen	10.102,23
Opwijk (7,97%) via middelen	7.234,03
Wemmel (17,63%) via middelen	16.002,01
TOTAAL	605.104,92

De verhouding tussen de 5 betrokken lokale besturen m.b.t. deze budgetten zijn bepaald door Europa WSE op basis van volgende objectieve parameters:

- *Kortgeschoolde niet-werkende werkzoekenden (data van 2021)*
- *Langdurig niet-werkende werkzoekenden (+1 jaar werkzoekend) (2021)*
- *Niet-werkende werkzoekenden met een arbeidsbeperking (2021)*
- *Personen met een (equivalent) leefloon (2022)*
- *Personen met een niet-EU herkomst (2022)*
- *Personen met een Oost-Europese (EU) herkomst (2022)*

Projectpersoneel

Zoals de instructies van Europa WSE voorzien, hebben we vanuit dit werkingsbudget een raming voorzien van 604.917 EUR aan projectpersoneel in 2024.

De Lokale besturen Merchtem, Opwijk en Wemmel voorzien hun bijdrage aan het partnerschap via geldelijke middelen. Dit conform de verdeelsleutel zoals opgenomen en voorgesteld door Europa WSE.

Deze formule resulteert in een team met het equivalent van 5,6 VTE.

Inzet van forfait en budgettaire flexibiliteit

Op basis van de ingevoerde interne personeelskosten is er een beschikbaar forfait van 69.582 EUR. Dit laat ons de ruimte om naast een werkingsbudget eveneens de mogelijkheid te hebben om te voorzien in (operationele) expertise, (didactisch) materiaal, ondersteuning en kennis die nodig zijn dan wel geacht worden nodig te zijn ten behoeve van de cliënten. Deze begroting laat dan ook toe dat het partnerschap flexibel doch bewust om kan springen met de beschikbare middelen. Het partnerschap stelt alles in het werk om een zo groot mogelijk resultaat te halen binnen het financieel plaatje.

Vervolg

De doorstart van het partnerschap wordt voorzien op 1 maart 2024.

Voorafgaandelijk neemt een stuurgroep de voorbereiding op zich om de nodige kaders en omkadering ten behoeven van de gehele werking van het partnerschap verder te ontwikkelen. De documenten die een goedkeuring vereisen via de noodzakelijk en/of gebruikelijke beleidsorganen worden dan ook overgemaakt en betrokken.

Bevoegdheid

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Aanleiding en context

Oproep 64 Europa WSE (Werk en Sociale Economie) 'Lokale partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek'.

De beslissing van het vast bureau, d.d. 3 april 2023, houdende goedkeuring 'intentieverklaring lokale partnerschappen Capacity Building'.

De beslissing van het vast bureau, d.d. 23 oktober 2023, houdende goedkeuring 'valideren mandaat jurybeslissing Capacity Building'.

De beslissing van het vast bureau van 29 januari 2024 houdende goedkeuring 'projectvoorstel Lokaal partnerschap DAW+'.

Feitelijk

Vanaf 2024 centraliseert Europa Werk en Sociale Economie (WSE) alle middelen sociale inclusie in het project 'Capacity Building Lokale Partnerschappen'.

Vanuit het samenwerkingsverband 'ST DAW' (Dilbeek, Asse, Wemmel) rond Sociale Economie en Werk werd er onderzocht wat de haalbaarheid en mogelijkheden zijn om samen te werken rond dit project. De gemeenten Merchtem en Opwijk vervoegden in dit project de cluster waarbij het nieuwe werkingsgebied DAW+ volgende gemeenten omvat: Dilbeek, Asse, Wemmel, Opwijk en Merchtem.

Capacity Building is een project dat getrokken wordt vanuit een samenwerking tussen VVSG, VDAB en Europa WSE. Met dit project wil de Vlaamse overheid de lokale besturen ondersteunen in het opzetten van een duurzaam lokaal partnerschap. Dit lokaal partnerschap, waarin de VDAB en de OCMW's kernpartners zullen zijn, moet het verder mogelijk maken om expertises van verschillende (relevante) partnerorganisaties te bundelen. Deze verzameling van expertises en kennis zal vervolgens aangewend worden om werkzoekenden met allerlei profielen en met multiproblematieken beter te begeleiden en ondersteunen in hun activatietraject.

Gedurende de voorbije maanden werden de 4 fasen van het partnerschapsvormingsproces afgerond.

De 1ste fase omvatte de afbakening van de werkingsgebieden waarbinnen de lokale partnerschappen zich organiseren (zie bovenstaande cluster DAW+).

De 2de fase omvatte de identificatie van de lokale noden binnen het werkingsgebied en de expertise die hiervoor nodig is. Deze noden werden integraal en uitgebreid samengebracht in een lokaal addendum.

Tijdens de 3de fase werden de partners gekozen waarvan een jury oordeelde dat zij het best geplaatst zijn om aan de slag te gaan met de doelgroep die beschreven staat in het lokaal addendum.

Tijdens fase 4 van het proces vormden deze partners een hechte werkgroep met de VDAB, de lokale besturen, de regisseur Werk & Sociale Economie en het ondersteuningsteam vanuit VDAB en VVSG.

Dit resulteerde in een projectvoorstel dat een antwoord biedt op de uitdagingen die te samen aangegaan worden om de doelgroep te ondersteunen en te begeleiden richting duurzaam werk. Ook de budgetraming is een inherent gegeven van dit projectvoorstel.

Daar het een dynamische samenwerking betreft met een groot lerend vermogen, werd gefocust op de vormgeving van het eerste werkingsjaar. Dit conform de afspraken uit de oproep vanuit Europa WSE.

Financieel

Het totale beschikbare budget voor de hele duurtijd van het project wordt weergegeven in volgende tabel:

	ESF (40%) + VCF (30%)	Cofinanciering VDAB	Cofinanciering lokaal bestuur	Totaal
projectbudget	2.541.442,05	544.594,73	544.594,73	3.630.631,51
budget per jaar	423.573,68	90.765,45	90.765,45	605.104,92

De lokale partnerschappen starten hun werking tussen 1 januari 2024 en uiterlijk 1 oktober 2024 en hebben een looptijd van maximaal 6 jaar met als uiterlijke einddatum 31 december 2029.

Het werkingsbudget voor het partnerschap in 2024 bedraagt 605.104,92 EUR. Dit budget wordt gefinancierd door Europa WSE, Vlaanderen, VDAB en lokale besturen.

De financiering van het werkingsbudget is als volgt:

- Europa WSE: 242.042,10 EUR
- Vlaanderen: 181.531,58 EUR
- VDAB: 90.765,45 EUR
- Lokale besturen: 90.765,45 EUR, verdeeld via verdeelsleutel (zie volgende tabel)

De 5 lokale besturen van het werkingsgebied DAW+ dienen verplicht 15% te financieren aan het partnerschap. Er werd gekozen om deze cofinanciering zowel via middelen als via personeelsinzet te laten verlopen om een zo efficiënt mogelijk partnerschap te creëren.

De lokale besturen Asse en Dilbeek voorzien een personeelsinzet conform hun aandeel binnen de cofinanciering lokale besturen.

De lokale besturen Wemmel, Merchtem & Opwijk voorzien een middeleninbreng in het lokaal partnerschap conform hun aandeel binnen de cofinanciering lokale besturen (zie onderstaande tabel).

Actoren	Budget per jaar
Europa WSE 40%	242.042,10
Vlaanderen VCF 30%	181.531,58
VDAB 15% in personeel + financieel	90.765,45
Asse (34,10%) via FTE (0,3)	30.951,13
Dilbeek (29,17%) via FTE (0.3)	26.476,38
Merchtem (11,13%) via middelen	10.102,23
Opwijk (7,97%) via middelen	7.234,03
Wemmel (17,63%) via middelen	16.002,01
TOTAAL	605.104,92

De verhouding tussen de 5 betrokken lokale besturen m.b.t. deze budgetten zijn bepaald door Europa WSE op basis van volgende objectieve parameters:

- *Kortgeschoolde niet-werkende werkzoekenden (data van 2021)*
- *Langdurig niet-werkende werkzoekenden (+1 jaar werkzoekend) (2021)*
- *Niet-werkende werkzoekenden met een arbeidsbeperking (2021)*
- *Personen met een (equivalent) leefloon (2022)*
- *Personen met een niet-EU herkomst (2022)*
- *Personen met een Oost-Europese (EU) herkomst (2022)*

Projectpersoneel

Zoals de instructies van Europa WSE voorzien, hebben we vanuit dit werkingsbudget een raming voorzien van 604.917 EUR aan projectpersoneel in 2024.

De Lokale besturen Merchtem, Opwijk en Wemmel voorzien hun bijdrage aan het partnerschap via geldelijke middelen. Dit conform de verdeelsleutel zoals opgenomen en voorgesteld door Europa WSE.

Deze formule resulteert in een team met het equivalent van 5,6 VTE.

Inzet van forfait en budgettaire flexibiliteit

Op basis van de ingevoerde interne personeelskosten is er een beschikbaar forfait van 69.582 EUR. Dit laat ons de ruimte om naast een werkingsbudget eveneens de mogelijkheid te hebben om te voorzien in (operationele) expertise, (didactisch) materiaal, ondersteuning en kennis die nodig zijn dan wel geacht worden nodig te zijn ten behoeve van de cliënten. Deze begroting laat dan ook toe dat het partnerschap flexibel doch bewust om kan springen met de beschikbare middelen. Het partnerschap stelt alles in het werk om een zo groot mogelijk resultaat te halen binnen het financieel plaatje.

Vervolg

De doorstart van het partnerschap wordt voorzien op 1 maart 2024.

Voorafgaandelijk neemt een stuurgroep de voorbereiding op zich om de nodige kaders en omkadering ten behoeven van de gehele werking van het partnerschap verder te ontwikkelen. De documenten die een goedkeuring vereisen via de noodzakelijk en/of gebruikelijke beleidsorganen worden dan ook overgemaakt en betrokken.

Besluit:

Met algemene stemmen

Art. 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het projectvoorstel Capacity Building integraal goed.

Art. 2:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het engagement en de rol die het lokaal bestuur binnen dit lokaal partnerschap DAW+ opneemt goed.

Art. 3:

De raad voor maatschappelijk welzijn is akkoord om in kennis gesteld te worden van alle toekomstige documenten die inherent verbonden zijn aan de werking van het lokale partnerschap. Deze worden ten gepaste tijden individueel behandeld via de bevoegde beleidsorganen.

Bespreking tijdens de raad:

Niel Delgouffe

Waarover gaat dit precies? Wat is het, wat gaan ze doen en wat is de meerwaarde?

Katleen Meersseman

Het is een project van verschillende gemeenten rond sociale tewerkstelling. Het is een samenwerking met als doel mensen die moeilijk te werk te stellen zijn toch aan de slag te krijgen. Het is een partnerschap dat zich richt op kwetsbare, niet-werkende personen met een multiproblematiek.

Niel Delgouffe

Krijgen wij hiervoor dan een subsidie?

Katleen Meersseman

Dit project gaat over veel geld, meer dan 600 000 euro. In het project komt 40% van Europa, 30% is van Vlaamse cofinanciering, 15% van de VDAB en 15% van de lokale besturen maw van de OCMW's van de 5 gemeenten. Asse doet dit onder de vorm van een personeelsinzet.

Cecile Sillis

Binnen het sociaal huis is men al langer bezig met tewerkstelling. Klanten worden tewerkgesteld binnen de eigen diensten en via samenwerkingen met sociaal-economische initiatieven en de VDAB.

Komt er nu ook een toeleiding naar reguliere bedrijven?

Katleen Meersseman

Dat zou kunnen maar niet direct, het gaat hier over een heel moeilijke groep. In onze samenwerking met de VDAB bouwen we verder op wat er al is.

Cecile Sillis

Hadden de partnergemeenten al een werking?

Katleen Meersseman

Merchtem en Opwijk gaan uiteraard ook aan de slag rond activering van hun cliënten. Zij zitten nog niet in een intergemeentelijke samenwerking rond sociale tewerkstelling zoals dat voor Asse, Dilbeek en Wemmel wel al enkele jaren het geval is (ST DAW sociale tewerkstelling en werk) met een regisseursrol voor Haviland.

Cecile Sillis

Komt dit partnerschap er dankzij de subsidioloog van Haviland?

Katleen Meersseman

Het subsidiëringssysteem van de organisaties zoals CAW, groep Intro, Emino, Arktos, ... liep in december 2023 ten einde, waardoor hun werking en financiering voortaan afhangt van de lokale partnerschappen zoals Capacity Building.

Danny Van Hemelrijck

Sociale tewerkstelling is ok maar wat na 6 jaar. Wat met duurzaamheid?
Komt er een samenwerking met maatwerkbedrijven?

Katleen Meersseman

Die zouden in de toekomst een partner kunnen worden maar er is nog een lange weg te gaan.

CB moet net als andere projecten geëvalueerd worden

Yoeri Vastersavendts

Het gaat hier over mensen ten laste van het OCMW.

Ik kreeg graag een overzicht van de terugbetalingen voor 100% en 50% van de steunverlening.

Lander Van Droogenbroeck

De sociale dienst tracht mensen te motiveren en te activeren. Er wordt kort op de bal gespeeld maar het is een harde strijd.

Er wordt gezocht naar opdrachten die aansluiten bij de interesses. De laatste tijd waren er een aantal ontevreden partners. In het bijzonder comité voor de sociale dienst wordt dan bekeken of er leefloon wordt blijven gegeven.

Yoeri Vastersavendts

Er is sprake van de werkloosheidsvergoeding te beperken in tijd. Wij mogen dan als gemeente geen opvangnet worden.

Als we de cijfers kennen, weten we waarover het gaat.

Katleen Meersseman

Capacity Building is er niet enkel voor leefloners maar ook voor niet werkzoekende werklozen / alle niet beroepsactiven, die moeilijk te activeren zijn.

Om het doel van Vlaanderen te behalen van 80% tewerkstellingsgraad moeten we nog veel meer mensen meekrijgen.