



Verslag VAN DE OCMW-RAAD

van: 21 november 2024

Aanwezig:

Patrick Gerard, Voorzitter OCMW-raad

Rudy Van Cronenburg, Voorzitter Vast Bureau

Piet Penneman, Peter Van Bambost, Eddy Heirwegh, Leden Vast Bureau

Christine Bax, voorzitter BCSD

Linda Van Himme, Ronny Driesbeke, Dirk Ongenae, Antoon De Baets, Wim Vanpuyvelde, André Chalmet, Heidi Misseghers, Frederik Braeckman, Michiel Van Eetvelde, OCMW-raadsleden

Annelies De Mey, Waarnemend Algemeen Directeur

Lise Gosseye, Algemeen Directeur

Verontschuldigd:

Ruud Smeets, Rudy Lootens, Diederik Lacayse, Karine Cornelis, OCMW-raadsleden

OPENBAAR

Beraad

1. Beschikbare verslagen adviesraden en inkomende briefwisseling.

Besluit

2. Verfijnen voorgenomen organogram. Ter vaststelling.

Voorwerp en motivering

Op 1 januari 2025 is de fusie effectief een feit. Vanaf dat ogenblik is het aanbieden van een eengemaakte basisdienstverlening aan de inwoners van de nieuwe gemeente Lochristi het streefdoel, gaandeweg wordt de verdere eenmaking fasegewijze gerealiseerd. Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat er in 2024 reeds belangrijke stappen gezet worden ter voorbereiding van deze eenmaking. Een belangrijk element in deze voorbereiding is het opzetten van één organogram met daarin een duidelijke indeling in domeinen en diensten. In het kader van de fusievoorbereidingen kreeg de werkgroep P&O (personeel en organisatie) de opdracht van het fusiecollege om het project 'organisatiemodel' uit te rollen. Eén van de producten van dit project was een voorstel van organogram. Op 25 maart 2024 stelde de gemeenteraad het ontwerp voorgenomen organogram in het kader van de fusie vast.

Vanaf de goedkeuring van het ontwerp, is het aangewezen om bij het invullen van vacante plaatsen voor functies die onverminderd behouden blijven t.o.v. de huidige kaders, in samenspraak tussen beide lokale besturen, al rekening te houden met dit organogram. Het blijft zo dat het de gemeenteraad en de OCMW-raad van de nieuwe fusiegemeente is die het organogram van de nieuwe fusiegemeente in 2025 zal moeten vaststellen. Na de vaststelling op 25 maart 2024 kon de werkgroep P&O het project 'organisatiemodel' verder uitrollen. Eén van de producten van dit project is het verder uitwerken van het toekomstig organisatiemodel en het concretiseren van de invulling, dit leidde tot de nota "het nieuwe organisatiemodel en het invullen van het organogram". Deze nota bevat een gedetailleerde uitwerking van de TO-BE situatie en omschrijft de verschillende fases om hier toe te komen. Bij die gelegenheid zijn nog enkele wijzigingen en verfijningen aan het ontwerp van voorgenomen organogram aangebracht (zie verder). Bij het uitwerken van de procedure, stelde de werkgroep P&O eveneens vast dat het college bevoegd door een aanpassing van de wetgeving voor het aanstellen van alle personeelsleden, inclusief de MAT-leden. Enkel de aanstelling van de decretale graden blijft de bevoegdheid van de raden (cf. art. 41 en 56 DLB, zie juridische grond).

Bijlagen:

- Bijlage: nota "het nieuwe organisatiemodel en het invullen van het organogram"
- Bijlage: advies vakorganisaties notulen BOC van 25.09.2024 m.b.t. organisatiemodel
- Bijlage: advies gezamenlijk MAT Lochristi-Wachtebeke van 19.09.2024
- Bijlage: advies vakorganisaties documenten RSZ m.b.t. Sociale Maribel: aanvraag tot afwijking van de tewerkstellingsverbintenis
- Bijlage: Uittreksel OCMW-raad Lochristi van 26 september 2022 betreffende de Uitbreiding personeelskader (vlinderfunctie sociale dienst).
- Bijlage: Uittreksel gemeenteraad Lochristi van 26 september 2022 betreffende de Uitbreiding personeelskader (technische uitvoerende dienst).
- Ontwerp van organogram met bezetting per functie zoals voorzien in de nota, deze zaken werden gewijzigd ten opzichte van de vaststelling op 25 maart 2024:
 - Na benchmark en goedgekeurd door het fusiecollege wordt voor de deskundige NIP 0.8 VTE voorzien
 - In het ontwerp voorgenomen organogram dat werd goedgekeurd door de raden in maart 2024 werd de preventieadviseur verkeerdelijk als 0.5 VTE vermeld, dit is in realiteit 0.3 VTE en wordt niet aangepast, gezien de overgang van een deel van het personeel naar de Zorgband.
 - In het ontwerp voorgenomen organogram dat werd goedgekeurd door de raden in maart 2024 was er 1,5 VTE voorzien als administratief medewerker secretariaat. Uit de oefening rond de taakverschuivingen die nog niet volledig afgerond was op dat moment, is gebleken dat er een doorschuiven van 0,5 VTE nodig is richting team beleven voor het ondersteunen van de deskundige toerisme & evenementen.
 - In het ontwerp voorgenomen organogram dat werd goedgekeurd door de raden in maart 2024 werden er 12.6 VTE maatschappelijk werker voorzien, echter werd er geen rekening gehouden met de kaderuitbreiding die door de OCMW-raad van Lochristi op 26/09/22 werd goedgekeurd. Deze uitbreiding van 1 VTE die reeds ingevuld is, wordt hier toegevoegd.
 - In het ontwerp voorgenomen organogram dat werd goedgekeurd door de raden in maart 2024 werd er geen rekening gehouden met de kaderuitbreiding die door de

gemeenteraad van Lochristi op 26/09/22 werd goedgekeurd. Deze uitbreiding van 3 VTE die reeds ingevuld zijn, wordt toegevoegd aan team groen & wegen.

- In de technische uitvoerende diensten werden de werkmans/vrouwen verdeeld over de 3 teams.
- In team vervoer & logistiek wordt er aan 1 VTE werkmans/vrouw de taak van buschauffeur toebedeeld.
- In het ontwerp voorgenomen organogram dat werd goedgekeurd door de raden in maart 2024 werd de functie van busbegeleider niet opgenomen door een materiele vergissing. Dit wordt rechtgezet.

Regelgeving

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 in het bijzonder artikel 56 m.b.t. de aanstellingsbevoegdheid van het college/vast bureau en artikel 41 m.b.t. de aanstellingsbevoegdheid van de raden;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 mei 2022 van Wachtebeke houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 23 mei 2022 van Lochristi houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging van de gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het OCMW-raadsbesluit van 26 september 2022 van Lochristi betreffende de Uitbreiding personeelskader (vlinderfunctie sociale dienst);

Het gemeenteraadsbesluit van 26 september 2022 van Lochristi betreffende de Uitbreiding personeelskader (technische uitvoerende dienst);

Het gemeenteraadsbesluit van 19 december 2022 van Lochristi betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2022 van Wachtebeke betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Wachtebeke 23 november 2023 houdende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging van Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi 27 november 2023 betreffende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi van 29 november 2021 betreffende de goedkeuring van het geïntegreerd organogram;

Het gemeenteraadsbesluit van Wachtebeke van 30 juni 2022 betreffende de goedkeuring van het organogram;

Het gemeenteraadsbesluit van 27 maart 2023 van Lochristi betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 maart 2023 van Wachtebeke betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi van 25 maart 2024 betreffende de vaststelling ontwerp voorgenomen organogram in het kader van de fusie.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1 De OCMW-raad, op basis van de wijzigingen in de nota, het ontwerp van voorliggend organogram in het kader van de fusie, zoals in bijlage aan dit besluit, vast.

Artikel 2 De OCMW-raad neemt kennis van de nota “het nieuwe organisatiemodel en het invullen van het organogram”.

3. Fusie-arbeidsreglement. Ontwerp. Ter vaststelling.

Voorwerp en motivering

- Op 1 januari 2025 is de fusie effectief een feit. Vanaf dat ogenblik is het aanbieden van een eengemaakte basisdienstverlening aan de inwoners van de nieuwe gemeente Lochristi het streefdoel, gaandeweg wordt de verdere eenmaking fasegewijze gerealiseerd.
- Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat er in 2024 reeds belangrijke stappen gezet worden ter voorbereiding van deze eenmaking.
- Met het oog op de fusie werd een nieuwe rechtspositieregeling en arbeidsreglement voorbereid. Deze documenten kennen hun basis in de RPR van Lochristi gezien deze het recentst werden gewijzigd.
- Het blijft zo dat het de gemeenteraad en de OCMW-raad van de nieuwe fusiegemeente is die de rechtspositieregeling en arbeidsreglement van de nieuwe fusiegemeente in 2025 moet vaststellen.
- Met de fusie van ons lokaal bestuur willen we niet alleen een nieuwe start maken, maar ook een organisatie opbouwen die klaar is voor de toekomst. Als moderne werkgever streven we naar een werkomgeving waarin autonomie, gelijkwaardigheid, resultaatgerichtheid, en werkbaarheid centraal staan. Onze nieuwe rechtspositieregeling en het bijhorende arbeidsreglement zijn dan ook ontworpen met deze uitgangspunten in gedachten.
- Zo zetten we in op een gefaseerde invoering van flexibele verloning. Hiervoor voorzien we een theoretische budget, medewerkers kunnen kiezen voor het omzetten van hun eindejaarpremie of vakantiedagen in maatschappelijk verantwoorde voordelen zoals fietslease, ambulante verzekeringen, elektronisch communicatiemateriaal, ...
- We geven medewerkers de autonomie om hun werk te organiseren door een flexibele werktijdregeling en evalueren hen op basis van behaalde resultaten in plaats van geleverde inspanningen. Middelmanagement krijgt de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse organisatie van hun dienst of team door middel van de servicetijden.
- Ons beleid richt zich op duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, waarbij we de focus verschuiven van opleidingsniveau naar competenties en ervaring. Ons competentiemodel vormt de basis voor verloning, promotie en ontwikkeling, en biedt medewerkers de mogelijkheid om horizontaal door te groeien binnen onze organisatie.
- Op volgende vlakken worden er ten opzichte van de huidige wijzigingen voorgesteld:
 - Toepassingsgebied: Het AR is niet van toepassing op personeelsleden die gedetacheerd worden naar de Zorgband, jobstudenten, art 60 en flexijobs. Hiervoor gelden afzonderlijke rechtspositieregelingen gelet op de specificiteit van deze personeelscategorieën.
 - Glijdtijden: de stamtijden worden afgeschaft. Er gelden voortaan glijdtijden en servicetijden.
 - Servicetijden vervangen de stamtijden, behalve voor de Technische Uitvoeringsdienst (TUD) en kinderbegeleiding (BKO), waar vaste uurroosters behouden blijven.
 - Servicetijden bepalen de operationele beschikbaarheid van diensten, niet de individuele aanwezigheid van medewerkers. Deze tijden worden per dienst

vastgelegd door de domeinverantwoordelijken in samenspraak met diensthoofden en advies van het managementteam (MAT).

- Vakantieverlof dient opgenomen te worden binnen het kalenderjaar met als uiterste datum de tweede week van de kerstvakantie.
- Indien dit door diensthoozaak niet mogelijk is, is een beperkte overdracht naar het volgend jaar toegestaan tot maximaal 6 dagen (pro rata) die moeten opgenomen zijn vóór 30 april.

Het college van burgemeester en schepenen van 8 november 2024 (Lochristi) en 12 november 2024 (Wachtebeke) gaat akkoord met het voorgestelde ontwerp van rechtspositieregeling en arbeidsreglement, volgens de tekst die als bijlage bij dit besluit worden gevoegd. Deze voorstellen werden voorgelegd aan het managementteam op 19 september en de vakorganisaties op 25 september, en nadien voor definitieve vaststelling aan de gemeenteraad op 21 november 2024 (Wachtebeke) en 25 november 2024 (Lochristi). Omwille van praktische en organisatorische redenen is het aangewezen om de regels over de tijdsregistratie, zoals voorzien in het arbeidsreglement, al toe te passen vanaf 1 januari 2025.

Regelgeving

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

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 gemeenteraadsbesluit van 19 mei 2022 van Wachtebeke houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 23 mei 2022 van Lochristi houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging van de gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 december 2022 van Lochristi betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2022 van Wachtebeke betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Wachtebeke 23 november 2023 houdende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging van Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi 27 november 2023 betreffende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 27 maart 2023 van Lochristi betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 maart 2023 van Wachtebeke betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2024 betreffende de vaststelling van de herziening van de rechtspositieregeling voor het personeel Lochristi.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1 De OCMW-raad stelt het ontwerp van fusie-arbeidsreglement vast overeenkomstig de tekst in bijlage.

Artikel 2 Omwille van praktische en organisatorische redenen worden de regels over de tijdsregistratie, zoals voorzien in het arbeidsreglement, al van toepassing vanaf 1 januari 2025

4. Fusie-rechtspositieregeling. Ontwerp. Ter vaststelling.

Voorwerp en motivering

Op 1 januari 2025 is de fusie effectief een feit. Vanaf dat ogenblik is het aanbieden van een eengemaakte basisdienstverlening aan de inwoners van de nieuwe gemeente Lochristi het streefdoel, gaandeweg wordt de verdere eenmaking fasegewijze gerealiseerd.

Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat er in 2024 reeds belangrijke stappen gezet worden ter voorbereiding van deze eenmaking.

Met het oog op de fusie werd een nieuwe rechtspositieregeling en arbeidsreglement voorbereid. Deze documenten kennen hun basis in de RPR van Lochristi gezien deze het recentst werden gewijzigd.

Het blijft zo dat het de gemeenteraad en de OCMW-raad van de nieuwe fusiegemeente is die de rechtspositieregeling en arbeidsreglement van de nieuwe fusiegemeente in 2025 moet vaststellen.

Met de fusie van ons lokaal bestuur willen we niet alleen een nieuwe start maken, maar ook een organisatie opbouwen die klaar is voor de toekomst. Als moderne werkgever streven we naar een werkomgeving waarin autonomie, gelijkwaardigheid, resultaatgerichtheid, en werkbaarheid centraal staan. Onze nieuwe rechtspositieregeling en het bijhorende arbeidsreglement zijn dan ook ontworpen met deze uitgangspunten in gedachten.

Zo zetten we in op een gefaseerde invoering van flexibele verloning. Hiervoor voorzien we een theoretische budget, medewerkers kunnen kiezen voor het omzetten van hun eindejaarpremie of vakantiedagen in maatschappelijk verantwoorde voordelen zoals fietslease, ambulante verzekeringen, elektronisch communicatiemateriaal, ...

We geven medewerkers de autonomie om hun werk te organiseren door een flexibele werktijdregeling en evalueren hen op basis van behaalde resultaten in plaats van geleverde inspanningen. Middelmanagement krijgt de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse organisatie van hun dienst of team door middel van de servicetijden.

Ons beleid richt zich op duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, waarbij we de focus verschuiven van opleidingsniveau naar competenties en ervaring. Ons competentiemodel vormt de basis voor verloning, promotie en ontwikkeling, en biedt medewerkers de mogelijkheid om horizontaal door te groeien binnen onze organisatie.

Op volgende vlakken worden er ten opzichte van de huidige RPR wijzigingen voorgesteld:

- o Toepassingsgebied: De RPR is niet van toepassing op personeelsleden die gedetacheerd worden naar de Zorgband, jobstudenten, art 60 en flexijobs. Hiervoor gelden afzonderlijke rechtspositieregelingen gelet op de specificiteit van deze personeelscategorieën.
- o Functie-indeling en procedures: evenwaardige ervaring kan ook in aanmerking genomen worden naast de een eventuele diplomavereiste bij een aanwervingsprocedure.
- o Flexibilisering aanwerving en selectie: Aanwervingsoproepen hoeven geen openstaande functies te betreffen. De samenstelling van de selectiecommissie is flexibel, en er kunnen tussentijdse wervingsreserves worden aangelegd.
- o Opvolging en evaluatie: Drie trajecten zijn voorzien: een feedback-, functionerings- en evaluatietraject, waarbij het laatste ontslag kan inhouden na een negatieve evaluatie.
- o Anciënniteit: Graad- en niveauanciënniteit verdwijnen; dienstanciënniteit wordt omgezet in bestuursanciënniteit. Relevante werkervaring telt mee bij nieuwe indiensttredingen en geslaagden van interne sollicitaties.
- o Bevordering en interne mobiliteit: Er zijn onderlinge bevorderings- en mobiliteitsmogelijkheden tussen gemeente- en OCMW-personeel. Een regularisatieregeling voor collega's die in dienst kwamen via een verkorte aanwervingsprocedure geldt voor medewerkers met minstens vijf jaar dienst.
- Interne mobiliteit wordt ook uitgebreid naar lagere graden.
- o Opdrachthouderschap en waarneming: Het opdrachthouderschap is nu ook mogelijk voor functies van niveau D of E. Waarnemingen van hogere functies zijn niet meer tijdsgebonden voor

statutaire personeelsleden.

- o Dienstactiviteit en verloven: periodes van disponibiliteit wegens ziekte en periodes van ziekte met een ziekte-uitkering worden niet langer meegerekend als dienstactiviteit na 12 maanden.
- o Theoretisch budget: Opties zoals fietslease of andere verantwoorde voordelen worden gefaseerd ingevoerd, gefinancierd door het omzetten van eindejaarspremie of vakantiedagen.
- o Reiskostenvergoeding: Vergoedingen zijn in lijn met het Vlaams personeelsstatuut,
- o Extralegale voordelen: een anciënniteitspremie op 25 en 35 jaar dienst en de pensioenpremie worden voorzien, daarnaast wordt het bedrag van de ecocheques opgetrokken.
- o Afwezigheid wegens overmacht: Nieuw verlof wegens overmacht voor statutaire personeelsleden, vergelijkbaar met tijdelijke werkloosheid voor contractanten.

Het college van burgemeester en schepenen van 8 november 2024 (Lochristi) en 12 november 2024 (Wachtebeke) gaat akkoord met het voorgestelde ontwerp van rechtspositieregeling en arbeidsreglement, volgens de tekst die als bijlage bij dit besluit worden gevoegd.

Deze voorstellen werden voorgelegd worden aan het managementteam op 19 september en de vakorganisaties op 25 september, en nadien voor definitieve vaststelling aan de gemeenteraad op 21 november 2024 (Wachtebeke) en 25 november 2024 (Lochristi).

Omwille van praktische en organisatorische redenen is het aangewezen om de regels over de tijdsregistratie, zoals voorzien in het arbeidsreglement, al toe te passen vanaf 1 januari 2025.

Regelgeving

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

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 gemeenteraadsbesluit van 19 mei 2022 van Wachtebeke houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 23 mei 2022 van Lochristi houdende de principiële beslissing tot vrijwillige samenvoeging van de gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 december 2022 van Lochristi betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2022 van Wachtebeke betreffende de beheersovereenkomst tussen Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Wachtebeke 23 november 2023 houdende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging van Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van Lochristi 27 november 2023 betreffende de definitieve beslissing tot vrijwillige samenvoeging gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 27 maart 2023 van Lochristi betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 maart 2023 van Wachtebeke betreffende de goedkeuring van de Kompasnota fusie Lochristi-Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2024 betreffende de vaststelling van de herziening van de rechtspositieregeling voor het personeel Lochristi.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1 De OCMW-raad stelt het ontwerp van fusie-rechtspositieregeling vast overeenkomstig de tekst in bijlage.

Artikel 2 Voor de statutaire personeelsleden die gedetacheerd worden naar de Zorgband is deze rechtspositieregeling niet van toepassing.

5. Audit Informatiebeheer. Kennisname.

Voorwerp en motivering

De audit Informatiebeheer in Wachtebeke en Lochristi vond plaats in de periode van 10 januari 2024 tot 5 april 2024 en is uitgevoerd in overeenstemming met het auditcharter van Audio en in lijn met de normen, standaarden en ethische code van het Institute of Internal Auditors (IIA).

Op basis van het onderzoek besluit Audio dat het beheer van de organisatie (m.b.t. de onderzochte doelstellingen) zwak is. Voor beide besturen is de maturiteit voor kennis- en informatiebeheer laag. De meeste vaststellingen zijn gelijkaardig bij beide besturen.

Wachtebeke heeft het voordeel van de kleinschaligheid van het bestuur waarbij de informele constructieve cultuur een positieve invloed heeft op kennisdeling en informatiebeheer. Dit kan werken zolang de medewerkers in dienst blijven. Van zodra een medewerker de organisatie verlaat kunnen er hiaten ontstaan. Wachtebeke doet een beroep op een externe archivaris en IT medewerker wat ertoe bijdraagt dat ze de nodige expertise in huis hebben. Er is echter onvoldoende tijd om projectmatig de zaken aan te pakken en te verbeteren. De huidige focus ligt vooral op het draaiende houden van de dagelijkse werking.

In Lochristi verlopen, wegens de grootte van het bestuur, de informatiedoorstroming en de verbondenheid moeilijker. OCMW en gemeente werken nog los van elkaar: de secretariatsmedewerker is 'archivaris' voor de gemeente en de stafmedewerker / diensthoofden vervullen deze rol voor het OCMW. De organisatie heeft nooit over voldoende expertise kunnen beschikken waardoor zij een inhaalmanoeuvre moet maken inzake de selectie en overdracht van documenten, het archief alsook vernietiging van documenten. De archivaris van Wachtebeke is nu ook deels aan het werk in Lochristi om dit te verwezenlijken. De IT medewerkers van Lochristi zijn interne medewerkers die de focus leggen op IT technische zaken en niet op informatie- en kennisbeheer.

Audio beveelt aan de visie voor informatie- en kennisbeheer met daaraan gekoppelde doelstellingen en acties uit te werken, op te stellen en de toepassing ervan op te volgen. Dit vormt een basis voor de werking binnen de organisatie en het is belangrijk dat het management dit draagt en de implementatie ervan actief ondersteunt.

Als bijlage is het integrale auditverslag toegevoegd.

Regelgeving

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, art. 77 en 78.

Besluit

Enig artikel De OCMW-raad neemt kennis van het auditverslag over Informatiebeheer.

6. Zorgband Leie & Schelde. Toetreding Lochristi Wachtebeke. Businessplan. Ter goedkeuring.

Voorwerp en motivering

Naar aanleiding van de overdracht van de ouderenzorgvoorzieningen van het lokaal bestuur Lochristi - Wachtebeke tot de welzijnsvereniging Zorgband Leie en Schelde is het businessplan opgemaakt.

Het financieel businessplan toont de budgettaire impact op lokaal niveau. Uit het plan mag blijken dat de exploitatie van de ouderenvoorzieningen door Zorgband Leie en Schelde leidt tot een optimalisatie van de beschikbare middelen, ondermeer als gevolg van de schaalgrootte.

Zowel de uitgetekende zorgvisie als het personeelsbeleid en de versleuteling van de overhead hebben een belangrijke impact op de financiële situatie van de Zorgband en bij uitbreiding het lokaal bestuur.

Het financieel meerjarenplan wordt opgebouwd op basis van de laatst beschikbare jaarrekening. Bij de analyse van de gebudgetteerde cijfers van het meerjarenplan worden aanbevelingen genoteerd, dewelke integraal deel uitmaken van het businessplan.

Regelgeving

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

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, deel III, Titel IV, hoofdstuk II;

De statuten Zorgband Leie en Schelde;

Het gemeenteraadsbesluit van 19 mei 2022 tot principiële goedkeuring van de vrijwillige samenvoeging van de gemeenten Lochristi en Wachtebeke;

Het gemeenteraadsbesluit van 22 december 2022 tot goedkeuren van de beheersovereenkomst tussen de lokale besturen Lochristi en Wachtebeke;

Het OCMW-raadsbesluit van 24 november 2022 tot principiële beslissing tot toetreding Zorgband Leie & Schelde;

Het OCMW-raadsbesluit van 27 april 2023 tot goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst Zorgband Leie & Schelde.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel De OCMW-raad keurt het businessplan van de Zorgband Leie & Schelde i.k.v. de toetreding Lochristi-Wachtebeke goed.

Namens de OCMW-Raad,

De Algemeen Directeur

De Voorzitter OCMW-raad

Lise Gosseye

Patrick Gerard