



Verslag VAN DE OCMW-RAAD

van: 27 oktober 2022

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, Dirk Ongenae, Ruud Smeets, Diederik Lacayse, Antoon De Baets, André Chalmet, Heidi Misseghers, Frederik Braeckman, Michiel Van Eetvelde, OCMW-raadsleden

Karine Cornelis, Gemeenteraadslid

Lise Gosseye, Waarnemend Algemeen Directeur

Verontschuldigd:

Ronny Droesbeke, Rudy Lootens, Wim Vanpuyvelde, OCMW-raadsleden

OPENBAAR

Beraad

1. **Beschikbare verslagen adviesraden en inkomende briefwisseling.**
2. **Audio. Vervolgaudit organisatiebeheersing. Resultaten en aanbevelingen. Ter kennisgeving.**

Voorwerp en motivering

In het voorjaar 2019 voerde Audio een audit uit betreffende de organisatiebeheersing binnen het lokaal bestuur. De conclusie van de audit was dat de organisatiebeheersing **eerder sterk** is. Audio formuleerde naar aanleiding van deze audit 10 *high end*-aanbevelingen:

- aanbeveling 1: Budgetbeheer reorganiseren
- aanbeveling 2: Doelstellingenmanagement: uitwerken van een doelgerichter en meer geïntegreerd beleidsplan, de samenwerkingen meer resultaatgericht aansturen en de midden doelgerichter inzetten
- aanbeveling 3: Monitoring versterken met voornamelijk een verbeterpotentieel voor de gemeentelijke dienstverlening
- aanbeveling 4: Digitaliseren van de thuiszorg- en de sociale dienstverlening

- aanbeveling 5: Versterken van het aankoopbeheer van exploitatie-uitgaven en investeringen: centraliseren, ondersteunend pakket 3P intensiever gebruiker, versterken van het voeren van overheidsopdrachten om de wetgeving op overheidsopdrachten sterker na te leven, ...
- aanbeveling 6: Reorganiseren van de facilitaire processen en de organisatiestructuur: eengemaakte diensten en een eenheid van leiding per personeelspoule
- aanbeveling 7: Risicomanagement: bewustzijn verhogen en de controlesystematiek versterken om fouten, misbruik en fraude te beperken en te voorkomen
- aanbeveling 8: Evenementen: planmatiger beheer en versterken van de afstemming en samenwerking tussen de betrokkenen
- aanbeveling 9: Klantgerichter en efficiënter onthaal organiseren
- aanbeveling 10: Personeelsbeleid uitwerken

Er werd voorzien in een opvolgaudit najaar 2020 maar door corona werd deze uitgesteld.

Wat betreft de eerste aanbeveling betreffende het budgetbeheer. Hiervoor werd een aparte opvolgaudit uitgevoerd. Het verslag van deze opvolgaudit werd ter kennisname voorgelegd aan de bestuursorganen in februari 2022.

Eind februari werd de opvolgaudit organisatiebeheersing uitgevoerd. De auditeur ziet de vooruitgang ten opzichte van de initiële audit vrij sterk. De algemeen directeur en het managementteam (MAT) nemen hun rol op als trekkers om aan de slag te gaan met de aanbevelingen en om verbeteractieplannen op te maken en uit te rollen.

Vier aanbevelingen zijn gerealiseerd (aanbeveling 7, 8, 9 en 10) en vijf aanbevelingen zijn gedeeltelijk gerealiseerd (aanbeveling 1, 2, 3, 4 en 6). Dit betekent dat de specifieke elementen die in de oorspronkelijke audit zijn vermeld werden aangepakt en (gedeeltelijk) gerealiseerd. Natuurlijk is organisatiebeheersing een constant evoluerend iets. En als je bepaalde zaken hebt behaald/gerealiseerd, zie je weer nieuwe of andere elementen die je kan en wenst aan te pakken. Een gedetailleerd overzicht van de realisaties, de voortgang en de nog aan te pakken elementen zijn terug te vinden in bijlage.

Voor aanbeveling 5 (versterken aankoopbeheer) werd geoordeeld dat sinds de audit in 2019 onvoldoende maatregelen werden genomen.

De resultaten en de geformuleerde actiepunten werden in het voorjaar reeds besproken op het MAT. De opmerkingen en de aanbevelingen worden erkend maar er werden enkele aanvullingen geformuleerd naar Audio. Het definitieve verslag werd besproken op het Auditcomité op 10 oktober 2022.

Aangezien organisatiebeheersing een continu proces is, werd ondertussen in het MAT en de administratie niet stilgezeten en zijn er plannen opgemaakt om (bijkomende) actie te ondernemen:

- Wat betreft monitoring (aanbeveling 3 en het low-verbeterpunt bij aanbeveling 7) werd beslist om hier in 2023 op in te zetten. Hiervoor wordt ook in het budget (financiële) ruimte vrijgemaakt.
- Voor aanbeveling 4 (digitalisering): in het budget van 2023 wordt ruimte gemaakt voor opleiding voor bepaalde bestaande software die we gebruiken om deze meer efficiënt en met alle functionaliteiten te gebruiken (bijv. digitaal ondertekenen)
- Wat betreft het versterken van het aankoopbeheer en -beleid (aanbeveling 5) is bij de vervanging van de huidige stafmedewerker die voor een deel van het takenpakket (0,5 VTE) wordt vrijgesteld om de toekomstige fusie te ondersteunen, gekozen om te voorzien in een vervanging van 0,8 VTE als extra ondersteuning voor de financiële diensten om de deelaspecten van deze aanbeveling projectmatig aan te pakken.

- Het voorzien van een snelbalie waarvan sprake i.k.v. aanbeveling 9 wordt door het lokaal bestuur niet zo benoemd maar is er wel. Burgers kunnen zonder afspraak langskomen voor de aankoop van vuilzakken en het ophalen van een rijbewijs of reispas.

Regelgeving

Het Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 484;

De gemeenteraadsbeslissing van 23 november 2018 betreffende de toetreding tot welzijnsvereniging Audio (vereniging van publiek recht onderworpen aan deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 van het decreet lokaal bestuur).

Besluit

Enig artikel De OCMW-raad neemt kennis van de resultaten en aanbevelingen van de vervolgaudit organisatiebeheersing van Audio.

Besluit

3. Rechtspositieregeling Gemeente en OCMW Wachtebeke. Aanpassing i.k.v. IFIC. Ter vaststelling.

Voorwerp en motivering

De sectorale akkoorden die sinds 1993 afgesloten zijn, hebben een juridische basis gekregen met het Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

In de rechtspositieregelingen voor het personeel van de diverse lokale overheden komen de volgende elementen aan bod:

- de selectie van het personeel
- de loopbaan, inclusief de evaluatie, vorming en opleiding, het ontslag
- alle bepalingen in verband met het salaris
- de vergoedingen en toelagen
- de verloven en afwezigheden, inclusief de administratieve toestanden van het personeel

De Rechtspositieregeling (RPR) voor het personeel van het lokaal bestuur van Wachtebeke dient regelmatig up to date te worden gehouden.

In het kader van de IFIC (functieclassificatie) dienen de salarisschalen van de hybride functies voorzien te worden in de rechtspositieregeling. Deze functieclassificaties werden door de IFIC-begeleidingscommissie voorgesteld en goedgekeurd op het vast bureau van 31 januari 2022. De regularisatie van de IFIC werd uitbetaald met de lonen van juli. De hybride functies werden nog niet uitbetaald aangezien Cipal Schaubroeck hiervoor nog wijzigingen diende te doen in hun loonprogramma. Bijkomend werd Wachtebeke op 22 september 2022 op de hoogte gebracht dat de salarisschalen van de hybride functies dienen opgenomen te worden in de rechtspositieregeling. Pas dan kan het loonsecretariaat Cipal Schaubroeck overgaan tot verloning van deze functies.

Het gaat om volgende hybride functies met bijhorende salarisschaal:

- categorie 4 58%: schoonmaker, categorie 5 42%: medewerker wasserij
- categorie 4 59%: schoonmaker, categorie 5 41%: medewerker wasserij
- categorie 4 47%: schoonmaker, categorie 5 53%: medewerker wasserij

De salarisschalen toegevoegd als bijlage worden toegevoegd onder bijlage 1 salarisschalen hybride functies.

De aangepaste RPR werd besproken met de vakbonden in het BOC van 26 oktober 2022.

Regelgeving

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

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 de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen;

De Omzendbrief KB/ABB 2020/2 Omzendbrief sectoraal akkoord 2020 voor de lokale en provinciale besturen;

Het Vast Bureau van 31 januari 2022 betreffende het overzicht functies WZC - IFIC-codes en IFIC-inschalingen;

Het Bijzonder Onderhandelingscomité van 26 oktober 2022.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1 De OCMW-raad stelt de aangepaste versie van de gezamenlijke rechtspositieregeling gemeente en OCMW in bijlage bij dit besluit vast.

Artikel 2 Een afschrift van dit besluit zal worden bezorgd aan de personeelsdienst, het BOC, Cípal Schaubroeck en de financieel directeur.

4. Welzijnsband Meetjesland. Verlenging termijn statuut welzijnsvereniging. Ter goedkeuring.

Voorwerp en motivering

In de Algemene Vergadering van Welzijnsband Meetjesland van 6 mei 2020 werd met unanimité van stemmen beslist om de termijn van deze welzijnsvereniging te verlengen tot 30 juni 2026.

Omdat deze beslissing niet conform de regels van het administratief toezicht gebeurde is deze verlenging ongeldig en blijft de oorspronkelijke termijn van 20 jaar gelden. Deze termijn startte op 8 november 2004 en loopt af op 7 november 2024.

Uit recente FAQ's inzake administratief toezicht blijkt immers dat een verlenging van termijn van een welzijnsvereniging maar kan goedgekeurd worden op de algemene vergadering na voorafgaande expliciete goedkeuring van de beslissingsorganen van haar leden.

De (unanieme) goedkeuring van de afgevaardigden van die leden in de raad van bestuur en/of in de algemene vergadering van de welzijnsvereniging volstaat niet. Dit werd vastgesteld naar aanleiding van het voorbereiden van het dossier met de notaris voor het verlijden van de akte van de statutenwijziging.

Aan alle leden van de Welzijnsband wordt gevraagd om in te stemmen met een termijnverlenging tot en met 30 juni 2026.

De gevolgen van deze instemming voor de individuele leden van de Welzijnsband zijn zeer beperkt. Alle deelgenoten zijn niet individueel gebonden door de beslissing tot verlenging. Zij kunnen nog steeds uit de Vereniging treden mits zij de raad van bestuur hiervan in kennis stellen binnen de zestig dagen volgend op de beslissing tot verlenging.

Bovendien kan volgens art. 6 van de statuten elk lid van de Welzijnsband ten allen tijde ontslag nemen uit de Welzijnsvereniging bij aangetekend schrijven aan de raad van bestuur tijdens de eerste zes maanden van het kalenderjaar waarbij de uittreding kan ingaan vanaf 1 januari van het daarop volgend kalenderjaar.

De verlenging is noodzakelijk voor de goede werking van de Welzijnsband omdat deze geen beslissingen kan nemen die haar binden langer dan haar termijn. Hierdoor zouden er mogelijks problemen kunnen ontstaan met langere gunningen overheidsopdrachten, met contracten voor personeel, met projecten die langer lopen...

Er werd een vergelijking gemaakt met de termijnen van de andere Vlaamse welzijnsverenigingen: W13 (termijn van 30j, van 2019 tot 2049), Welzijnszorg Kempen (termijn van 30 j, van 2012 tot 2042), Welzijnskoepel Noord-Brabant (30j van 1999 tot 2029), Welzijnsregio Noord-Limburg (tot 2035).

Dit probleem werd op 24 augustus 2022 voorgelegd aan de raad van bestuur van Welzijnsband Meetjesland met de vraag of we nog die procedure opstarten (agendering op de raad van alle leden van Welzijnsband en op de eerstvolgende algemene vergadering) of dat we eerst het resultaat van de in de komende maanden strategische denkoefening afwachten en daar een gefundeerd standpunt nemen over de verlenging van de termijn van Welzijnsband.

De raad van bestuur stelde op 24 augustus 2022 dat de eerder goedgekeurde maar ongeldige termijnverlenging (tot 30 juni 2026) qua administratief toezicht in orde moet worden gebracht en voorgelegd moet worden aan de eerst haalbare algemene vergadering. Aan alle leden wordt gevraagd om positief advies te verlenen over deze verlenging.

Deze verlenging staat een eventuele extra verlenging van de termijn na de strategische denkoefening uiteraard niet in de weg. Een eventuele bijkomende verlenging zal dan opnieuw de volledige procedure van toezicht moeten doorlopen.

Regelgeving

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikel 77-78 over de bevoegdheid van de OCMW-raad en 475 - 495 over de welzijnsvereniging;

De statuten van Welzijnsband Meetjesland.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel De OCMW-raad keurt de termijnverlenging van de welzijnsvereniging Welzijnsband Meetjesland goed voor de periode van 7 november 2024 tot 30 juni 2026.

5. Schriftelijke vragen CD&V.

Voorwerp en motivering

Schriftelijke vragen OCMW-raad 27 oktober 2022 CD&V.

Vraag 1 - Wat is de totale kostprijs voor het renoveren van het pand, waar binnenkort de sociale dienst zijn intrek zal nemen? (raadslid Michiel Van Eetvelde)

Antwoord schepen Christine Bax:

De plannen gaan nog over en weer, ze zitten nu bij de brandweer zodat zij dit kunnen bekijken. Eens we daar een goedkeuring hebben zal er ook een prijs kunnen opgeplakt worden.

Vraag 2 - Wat is de visie van het bestuur betreffende het gebouw van het WZC De Mey? (raadslid Ruud Smeets)

Antwoord schepen Christine Bax:

De visie is om het WZC te blijven onderhouden, ook zorgen we dat het conform de regels is die ons opgelegd worden vanuit de overheid. Eens opgenomen in de Zorgband zal bekeken worden hoe het verder gaat. De raad van bestuur zal dan een gezamenlijke visie uitwerken voor alle WZC die hier onder vallen. Als gemeente/ocmw blijven wij een stem hebben binnen de Zorgband dmv een zetel in de raad van bestuur.

Vraag 3 - We lezen dat er terug ondersteuning is van Probis in het WZC De Mey. Dit is in vorige jaren ook al gebeurd. (raadslid Ruud Smeets)

Wat wenst het bestuur hier extra mee te bereiken?

Wat als deze 6 maanden voorbij zijn? Wordt er dan een nieuwe directeur aangesteld?

Antwoord schepen Christine Bax:

De ondersteuning is er omdat momenteel de waarnemend directeur 2x voltijds presteert. Er is geen tussenniveau. De waarnemend directeur stuurt momenteel alle diensten rechtstreeks aan.

Wat bedoelt u met nieuwe directeur? Ik lees in de notulen:

'Dat de opdracht bestaat uit:

De ondersteuning van de waarnemend directeur.

Hierbij dient bijzondere aandacht uit te gaan naar:

- Ondersteuning van de Directeur en begeleiding van een organisatie 'in verandering';
- Organisatieontwikkeling met aandacht voor uitwerking en implementatie van een duidelijk kader waarbinnen de verschillende teams kunnen functioneren;
- De creatie van de nodige betrokkenheid van de verschillende teams en teamleden in de organisatie, waarbij samenwerking en onderlinge communicatie centraal staan;
- Conflicthantering waar nodig.

Het bestuur kijkt uit naar een kandidaat die de waarnemend directeur kan bijstaan in situationeel leiding geven en die mee kan zorgen voor stabiliteit, met voldoende charisma.'

Ik lees nergens dat we op zoek gaan naar een nieuwe directeur?

Namens de OCMW-Raad,

De Waarnemend Algemeen Directeur

De Voorzitter OCMW-raad

Lise Gosseye

Patrick Gerard