



NOTULEN RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN ZITTING VAN DINSDAG 29 JUNI 2021

Aanwezig: Hugo Simoens, Voorzitter

Theo Francken, Burgemeester

Paul Duerinckx, Davy Suffeleers, An Wouters, Schepenen

Pieter Verheyden, Raf De Canck, Tom De Winter - Pieters, Jolien Vissers, Ellen Lammens, Jo Pierson, Liesbeth Smeyers, Sarah Delanoeije, Fons Creuwels, Rina Robben, Pascale Alaerts, Ivan Vanderzeypen, Gilberte Muls, Walter Vangoidsenhoven, Jeroen Verbinnen, Benny Van Goethem, Leden

Klaas Gutschoven, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Tania Roskams, Derde schepen

Afwezig: Geert Bovyn, Vierde schepen

1.	Goedkeuring notulen raad voor maatschappelijk welzijn van 25 mei 2021.....	1
2.	Vaststelling jaarrekening 2020 gemeente en OCMW - deel OCMW	2
3.	Rapportage organisatiebeheersing 2021.....	4
4.	Wijziging gezamenlijke rechtspositieregeling gemeente- en OCMW	7
5.	Dossier: Convenant LOI: afbouw van opvangplaatsen	10

De voorzitter opent de vergadering om 20:06 uur.

Na behandeling van de twee eerste agendapunten wordt de raad voor maatschappelijk welzijn geschorst. Vervolgens vindt de gemeenteraad plaats.

Dan wordt de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn hervat. Zo kan de wijziging gezamenlijke rechtspositieregeling eerst goedgekeurd worden voor de gemeente en vervolgens voor het OCMW.

Goedkeuring notulen

1. Goedkeuring notulen raad voor maatschappelijk welzijn van 25 mei 2021

Classificatiecode: 185.33 Secretariaat

Feiten en context

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn op 25 mei 2021 dienen goedgekeurd te worden.

Juridische gronden

De nieuwe gemeentewet;
Het decreet over het Lokaal Bestuur;

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Enig artikel. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van 25 mei 2021 goed.

Openbaar

FINANCIEN

475.1 Dienstjaarrekening

2. Vaststelling jaarrekening 2020 gemeente en OCMW - deel OCMW

Classificatiecode: 475.1 Dienstjaarrekening

Feiten en context

De jaarrekening vormt het sluitstuk van de jaarlijkse cyclus, waarbij gerapporteerd wordt over de inhoudelijke realisaties, de financiële gevolgen van het gevoerde beleid op budgettair en algemeen boekhoudkundig vlak en de totale financiële toestand van de gemeente en het OCMW. De verschillende deelrapporten zoals voorgeschreven in de BBC-regelgeving maken samen de jaarrekening uit.

De jaarrekening bestaat uit een beleidsevaluatie, een financiële nota en een toelichting. Zodra het bestuur het ontwerp van de jaarrekening aan de raadsleden bezorgt, stelt het hen ook de bijbehorende documentatie ter beschikking. Deze documentatie biedt de raadsleden achtergrondinformatie bij de jaarrekening.

Vanaf het meerjarenplan 2020-2025 maken de gemeente en haar OCMW geïntegreerde beleidsrapporten. In die context heeft het geen zin om nog een gemeentelijke bijdrage aan het OCMW te berekenen en te tonen in de beleidsrapporten. Beide besturen moeten het eens zijn over de te bereiken doelstellingen en de financiële haalbaarheid van hun gezamenlijk beleid. Conform artikel 274 van het decreet over het lokaal bestuur dient de gemeente er echter wel voor te zorgen dat het OCMW steeds zijn financiële verplichtingen kan nakomen. De regelgeving legt geen berekeningswijze, timing of procedure vast om het bedrag van de gemeentelijke tussenkomst vast te stellen. Er werden tussen gemeente en OCMW geen vaste afspraken gemaakt over de wijze waarop het bedrag van de tussenkomst wordt bepaald. Dit houdt in dat het bedrag dat in de beslissing over de jaarrekening is opgenomen het voorstel van het uitvoerend orgaan is. Indien de raden hierover dus geen afzonderlijk besluit nemen, is die beslissing impliciet vervat in de beslissing over de vaststelling van de jaarrekening waarin de tussenkomst in kwestie verwerkt is. Er wordt voorgesteld om het bedrag van de gemeentelijke tussenkomst vast te stellen op het bedrag gelijk aan het verschil tussen het totaal van de opbrengsten en het totaal van de kosten van het boekjaar van het OCMW. Deze boeking is aangewezen om te vermijden dat het OCMW op termijn een negatief netto-actief zou krijgen. Dit is alzo verwerkt in de jaarrekening 2020. Deze berekeningswijze zullen wij ook voor de komende jaren hanteren.

Het totaal van de opbrengsten voor het OCMW bedraagt voor boekjaar 2020 2.630.474,64 EUR

Het totaal van de kosten voor het OCMW bedraagt voor het boekjaar 2020 3.955.037,89 EUR

Het verschil tussen het totaal van de opbrengsten en het totaal van de kosten voor het OCMW bedraagt voor het boekjaar 2020 -1.324.563,25 EUR, zijnde een tekort.

Dit tekort wordt aangezuiverd door de gemeentelijke tussenkomst. Deze tussenkomst van de gemeente in het OCMW is enkel zichtbaar in de mutatiestaat van het netto-actief (schema T5: de toelichting bij de balans).

De gemeente en haar OCMW vormen samen één rapporteringsentiteit en maken een geïntegreerde jaarrekening. Juridisch blijven het echter twee afzonderlijke entiteiten. Daarom stemmen de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn elk over hun deel van de gezamenlijke jaarrekening. Slechts in een aantal onderdelen van de jaarrekening komen de cijfers van de gemeente en het OCMW apart tot uiting: schema J3 (realisatie van de kredieten) en het schema T5 (de toelichting bij de balans - deel nettoactief). In de bewoordingen van artikel 249 §3 van het decreet lokaal over het lokaal bestuur wordt expliciet gesproken over het 'deel van het OCMW' en 'het deel van de gemeente'. Dit is vooral om duidelijk te maken dat de raad voor maatschappelijk welzijn eigenlijk geen uitspraak kan doen (of afzonderlijk kan stemmen) over elementen in de beleidsrapporten die exclusief tot de bevoegdheid van de gemeente behoren zoals bijvoorbeeld belastingen. De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn over het OCMW heeft dus enkel betrekking op de transacties van het OCMW die impliciet in de geïntegreerde jaarrekening zijn opgenomen. Hetzelfde geldt over de beslissing van de gemeenteraad over het deel van de gemeente. Daarna keurt de gemeenteraad het deel van de jaarrekening zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn goed en stelt zo de gezamenlijke jaarrekening van de gemeente en het OCMW definitief vast. Dat is nodig omdat de gemeente er nog steeds voor moet zorgen dat het OCMW zijn financiële verplichtingen kan voldoen. In theorie zou de gemeenteraad het deel van het OCMW niet kunnen goedkeuren als ze van oordeel is dat de financiële belangen van de gemeente worden geschaad.

De jaarrekening wordt vastgesteld voor 30 juni van het boekjaar dat volgt op het boekjaar waarop de rekening betrekking heeft.

De jaarrekening 2020 voor gemeente en OCMW wordt afgesloten met volgende resultaten:

- balanstotaal: 81.855.921 EUR
- overschot van het boekjaar: 1.695.065 EUR
- beschikbaar budgettaire resultaat: 14.281.183 EUR
- autofinancieringsmarge: 2.652.897 EUR

Juridische gronden

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder de artikelen 171, 176, 249, 250, 251, 252, 260, 261, 262 en 274.

Het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, en de latere wijzigingen.

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

Advies commissie

De commissie beleidsdomeinen d.d. 15 juni 2021 verleent een gunstig advies.

Stemming

Met 12 stemmen voor (Hugo Simoens, Theo Francken, Paul Duerinckx, Davy Suffeleers, Geert Bovyn, An Wouters, Pieter Verheyden, Raf De Canck, Tom De Winter - Pieters, Jolien Vissers, Ellen Lammens, Jo Pierson), 10 onthoudingen (Liesbeth Smeyers, Sarah Delanoeije, Fons Creuwels, Rina Robben, Pascale Alaerts, Ivan Vanderzeypen, Gilberte Muls, Walter Vangoidsenhoven, Jeroen Verbinnen, Benny Van Goethem)

Besluit

Artikel 1. De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de jaarrekening 2020 gemeente en OCMW voor het deel OCMW vast. De staat van opbrengsten en kosten 2020 voor het OCMW heeft een tekort van

1.324.563,25 EUR, wat verwerkt wordt als een tussenkomst van de gemeente in het tekort van het boekjaar van het OCMW.

Art. 2. Dit besluit over de vaststelling van de jaarrekening 2020 gemeente en OCMW - deel OCMW wordt voor goedkeuring aan de gemeenteraad overgemaakt.

Art. 3. Het raadsbesluit zal conform de betreffende toezichtregeling aan de toezichthoudende overheid worden toegezonden.

ORGANISATIEONTWIKKELING

2 Organisatie

3. Rapportage organisatiebeheersing 2021

Classificatiecode: 2 Organisatie

Feiten en context

Deze rapportage over organisatiebeheersing heeft betrekking op de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 mei 2021. Zoals opgenomen werd in het kader voor organisatiebeheersing zal het lokaal bestuur van Lubbeek ieder jaar in februari rapporteren over organisatiebeheersing. Aangezien het kader werd goedgekeurd in maart 2021 zal dit jaar uitzonderlijk gerapporteerd worden in juni.

Kader organisatiebeheersing

In 2020 voerde audit Vlaanderen een audit geldmiddelen uit in ons lokaal bestuur. De aanbevelingen m.b.t. organisatiebeheersing waren dat we ons kader m.b.t. organisatiebeheersing verder moesten concretiseren (linken aan een timing en een plan van aanpak) en dat we duidelijk moesten aangeven op welke manier we jaarlijks zullen rapporteren aan het college, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Om dit te realiseren organiseerden we een werksessie met het MAT op 16 december 2020. Om ook de input van het college van burgemeester en schepenen mee te nemen, organiseerden we een inspiratiesessie over organisatiebeheersing op 22 februari 2021. Op basis van de input uit deze sessies en op basis van het voortraject (train-de-trainersopleiding + beschrijven van vier subsidieprocessen: sport, jeugd, cultuur en kleine landschapselementen) kozen we het LoKoMoTIEFF-model en de iGEN-methode als kader voor organisatiebeheersing. Dit werd goedgekeurd door het managementteam op 25 februari 2021 en door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 1 maart 2021. Op de commissie beleidsdomeinen van 16 maart gaf de beleidsmedewerker organisatieontwikkeling een toelichting over het kader van organisatiebeheersing en hoe we hier concreet mee aan de slag zullen gaan. Op 30 maart 2021 keurden de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn het nieuwe kader voor organisatiebeheersing goed.

In het LoKoMoTIEFF-model speelt procesmanagement een cruciale rol. Dit model ziet processen als de motor van de organisatie.

In een lokaal bestuur onderscheiden we drie soorten processen:

1. Sturende processen: meerjarenplan, aanpassing meerjarenplan, jaarrekening;
2. Kernprocessen: processen achter producten/diensten die we rechtstreeks afleveren aan burgers, bijvoorbeeld het afleveren van een ID-kaart;
3. Ondersteunende processen: processen die de kernprocessen goed laten functioneren, zoals ICT, HRM en financiën.

Realisaties

In 2020 hebben we een train-de-trainersopleiding georganiseerd om de organisatie te leren wat procesmanagement is en om een kennisoverdracht te realiseren van de externe expert naar interne opleiders (consolidatie kennis = lange termijnbesparing op consultancykosten). Medewerkers uit verschillende diensten namen deel aan deze opleiding. Vervolgens startten we met het beschrijven van vier subsidieprocessen (sport, jeugd, cultuur en kleine landschapselementen). Op basis van dit proeftraject (train-de-trainersopleiding + vier subsidieprocessen) hebben we het plan van aanpak met een gekoppelde timing, opgemaakt voor 2021 en 2022. Hierbij hadden we aandacht voor de drie procescategorieën.

Onder ieder van deze categorieën realiseerden we de volgende zaken in de periode waarop de rapportage betrekking heeft:

1. Sturende processen

Op dit ogenblik zijn de sturende generieke processen nog niet beschreven in iGEN. Aangezien dit zeer belangrijke processen zijn voor de organisatie hebben we de flow (met timing) m.b.t. de aanpassing van het meerjarenplan en de jaarrekening zelf uitgetekend om de verplichte rapportages in goede banen te leiden. Van zodra de generieke sturende processen beschikbaar zijn in iGEN, voegen we deze toe.

De uitgetekende flow werd toegepast bij de opvolgingsrapportering die in september 2020 werd voorgelegd aan de raden, alsook bij de aanpassing van het meerjarenplan die in december 2020 werd goedgekeurd door de raden en bij de jaarrekening 2020.

2. Kernprocessen

In het proeftraject m.b.t. procesmanagement beschreven we vier subsidieprocessen (sport, jeugd, cultuur en kleine landschapselementen). Tijdens deze sessies werden optimalisatievoorstellen gedaan, waarvan de volgende reeds gerealiseerd werden:

- De financiële dienst geeft feedback na uitbetaling van de subsidie. Zo kunnen de desbetreffende diensten doorgeven aan de verenigingen, wanneer ze het bedrag op hun rekening mogen verwachten.

- De financiële dienst vraagt niet langer financiële bewijsstukken op, maar enkel de noodzakelijke documenten voor de uitbetaling. De diensten zijn zelf verantwoordelijk voor de controle. Het vier ogen principe dat in theorie bestond, maar in de praktijk niet toegepast werd, wordt nu daadwerkelijk gerealiseerd (diensthoofd + administratief medewerker).

- De archivaris verschaftte duidelijkheid met betrekking tot het archiveren van de subsidiedossiers.

3. Ondersteunende processen

Ook met betrekking tot de ondersteunende processen hebben we een aantal belangrijke stappen gezet. Allereerst stelde de beleidsmedewerker organisatieontwikkeling een kader voor interne kredietverschuivingen op. Dit om soepeler te kunnen schuiven met kredieten, indien er zich bepaalde tekorten stellen. Daarnaast willen we zo meer duidelijkheid creëren naar de medewerkers toe en hen stimuleren om zelf oplossingen te zoeken indien de voorziene kredieten ontoereikend zijn.

Eén van de aanbevelingen uit het eindrapport m.b.t. de audit geldmiddelen vermeldt dat het kasbeheer in het dienstencentrum verder verbeterd moet worden. Het dienstencentrum startte inmiddels met een geïntegreerd kassasysteem. Om dit te monitoren startte de dienst beleidscoördinatie een traject op in april 2021. Verder werd ook het aankoopproces en het voorraadbeheer onder de loep genomen.

Naast het inzetten op procesmanagement en de evolutie naar een procesgestuurde organisatie (reguliere werking) willen we deze legislatuur ook verschillende projecten realiseren (Bollenberg-Lubbeekstraat, kunstgrasvelden, school Pellenberg, etc.). Om de realisatiegraad te verbeteren, heeft de dienst beleidscoördinatie de methodologie van de projectstructuur geüpdatet (nieuwe flow, update projectfiche, status- en eindrapport).

Vooruitblik (2021)

Om efficiënter en digitaal te werken startte de financiële dienst een traject m.b.t. E-facturatie op. De bedoeling hiervan is om binnenkomende facturen digitaal te verwerken, zodat drukkosten vermeden kunnen worden. Verder betekent dit ook een besparing in werktijd. De bedoeling is om de E-facturatie eerst uit te rollen binnen de financiële dienst en vervolgens naar de rest van de organisatie.

Ook zullen we het facturatieproces van de thuisdiensten beschrijven en optimaliseren, net zoals het proces 'uitvoeren van belastingreglementen'.

Een ander belangrijk proces dat tegelijkertijd ondersteunend en overkoepelend is, is het permanente streven naar een organisatie die het beste uit de medewerkers haalt. In het verleden bleken welzijn op het werk, leiderschap, eigenaarschap, samenwerking en interne communicatie belangrijke werkpunten. Lubbeek GO werd opgestart om de organisatie te transformeren naar een meer eigentijdse werkomgeving. Lubbeek GO kwam door de corona epidemie tijdelijk tot stilstand maar vond een doorstart in 2020. In 2021 zullen de eerste concrete initiatieven rond leiderschap, eigenaarschap en samenwerking uitgerold worden.

Tot slot zullen verschillende HR-processen dit jaar beschreven worden, afhankelijk van de start van het nieuwe afdelingshoofd bestuurs- en organisatieondersteuning. Dit omvat het onthaalproces en de processen m.b.t. werven en selecteren.

Juridische gronden

Decreet Lokaal Bestuur artikel 219.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam. Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn zijn onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

De algemeen directeur rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de organisatiebeheersing. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Argumentatie

Het vast bureau gaf een positief advies over de rapportage met betrekking tot organisatiebeheersing op 7 juni 2021.

Besluit

Enig artikel. De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de rapportage over organisatiebeheersing, zoals beschreven in de feiten en context.

PERSONEELDIENST

300.1 Rechtspositieregeling

4. Wijziging gezamenlijke rechtspositieregeling gemeente- en OCMW

Classificatiecode: 300.1 Rechtspositieregeling

Feiten en context

Het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 voorziet in een integratie van gemeente en OCMW met behoud van rechtspersonen. Naar aanleiding van deze bepaling is de rechtspositieregeling in 2018 aangepast, met name om te komen tot een gezamenlijke rechtspositieregeling voor gemeente en OCMW. De nieuwe regeling is goedgekeurd door de gemeenteraad op 30 mei 2018, en door de OCMW-raad op 21 juni 2018.

Juridische gronden

- Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en met name:
 - artikel 171 - §4. 2° De algemeen directeur zorgt in overleg met het managementteam voor de opmaak van het voorontwerp van de rechtspositieregeling van het personeel.
 - artikel 186. §1. De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast. **De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is van rechtswege van toepassing op het personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.**
- §2. De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de rechtspositieregeling vast voor:

1° het specifiek personeel, waaronder wordt verstaan het personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat in de gemeente die het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bedient;
2° de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, §1.

- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale bepalingen 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.
- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2012 tot wijziging van diverse bepalingen van 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 van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- De Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Het KB 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.
- De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen op besluiten van provinciale en gemeentelijke overheden en OCMW's.

Argumentatie

Deze wijzigingen dienen goedgekeurd te worden zodat de rechtspositieregeling in overeenstemming is met het decreet lokaal bestuur en alle aanvullende bepalingen.

Elke aanwerving gaat gepaard met een open, externe bekendmaking. De bekendmaking van de vacature is een wervende activiteit waarbij het eerste contact met potentiële kandidaten gelegd wordt. Het verslag aan de Vlaamse Regering verduidelijkt bij artikel 14 van het BVR rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 de regels met betrekking tot bekendmaking en informatie. Niets belet dat personen die na een spontane sollicitatie opgenomen werden in een sollicitantenbestand, geïnformeerd worden over vacatures. Uitsluitend die kandidaten informeren over vacatures komt echter niet tegemoet aan het respect voor het gelijkheidsbeginsel.

Voor bepaalde aanwervingen bieden artikel 25, 26 en 27 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 een grondslag voor de vaststelling van een specifieke aanwervingsprocedure in contractuele betrekkingen (vervangingen, betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen, aanstellingen voor de duur van één of twee jaar). Dat verschil in procedure kan ook tot uiting komen in een andere werkwijze bij de bekendmaking van vacatures. Er wordt aan de raad gevraagd om goedkeuring te verlenen aan een aanpassing van de rechtspositieregeling om voor contractuele betrekkingen van bepaalde duur een specifieke aanwervingsprocedure te voorzien die erin bestaat dat beroep gedaan wordt op het intern sollicitantenbestand. Dringende vervangingen of knelpuntberoepen kunnen op die manier vlotter ingevuld worden om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen.

Meer bepaald wordt aan de raad gevraagd om de volgende wijzigingen aan artikel 32 en 33 van de rechtspositieregeling goed te keuren:

Artikel 32

Voor de aanwerving en selectie in:

1. contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden
 2. tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden
 3. contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur maximum 2 jaar bedraagt
- gelden de bepalingen van artikel 33.

Artikel 33

Paragraaf 1

De aanstellende overheid kan aan volgende personeelscategorieën een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 32 aanbieden:

- personeelsleden aangesteld in statutair of contractueel dienstverband die op het moment van de aanstelling niet voltijds tewerkgesteld zijn, op voorwaarde dat hun totale tewerkstelling bij het bestuur niet meer dan 38 uur bedraagt en dat de taakinhoud en het profiel van beide functies overeenstemmen;
- personeelsleden wiens overeenkomst op korte termijn afloopt of recent afgelopen is, op voorwaarde dat de taakinhoud en het profiel van beide functies overeenstemmen;
- stagiairs die het afgelopen jaar werkzaam zijn geweest binnen het bestuur.

Paragraaf 2

Indien paragraaf 1 niet van toepassing is, en er een lopende wervingsreserve voor de functie bestaat, put de aanstellende overheid uit deze wervingsreserve.

De kandidaten worden voor de aanstelling geraadpleegd volgens de principes van artikel 17 en tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn.

Paragraaf 3

Indien er geen wervingsreserve bestaat, geldt de volgende procedure:

- De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen op minstens één van de volgende manieren :
 - o via contact met of raadpleging van een bestand van werkzoekenden van de VDAB of andere organisaties voor de begeleiding van werkzoekenden;
 - o via bekendmaking zoals voorzien in artikel 9 van deze rechtspositieregeling. In dit geval bevat het vacaturebericht de algemene en specifieke voorwaarden en het functieprofiel, en dienen de kandidaturen ingediend te worden binnen de door de aanstellende overheid bepaalde termijn;
 - o via raadpleging van het vrijwillig sollicitantenbestand.
- De aanstellende overheid nodigt de kandidaten uit die in aanmerking komen voor deelname aan de selectieprocedure;
- De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie. Ze wordt uitgevoerd door een selectiecommissie, die samengesteld is conform artikel 14 §1 van deze rechtspositieregeling, met uitzondering van 2 en 3.
- De selectie bestaat uit:
 - o een proef (interview of test) die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid bij de overheid van de kandidaten peilt;
 - o eventueel, een gevalstudie of competentieproef zoals gedefinieerd in artikel 18 van deze rechtspositieregeling;
 - o eventueel, een proef die de technische vaardigheden en de communicatievaardigheden toetst op het niveau van de functie.
- Na de selectie leveren de geschikt bevonden kandidaten de bewijsstukken dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en zo nodig, aan de specifieke voorwaarden.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten die de gevraagde bewijsstukken bezorgd hebben, en dit volgens de principes van artikel 17

Protocol van het bijzonder onderhandelingscomité van 25 juni 2021 houdende de aangepaste versie van de rechtspositieregeling van het gemeente- en het OCMW-personeel (zie e-mail in de bijlage).

Goedgekeurd door het managementteam d.d. 22 juni 2021.

Geen financiële gevolgen.

Stemming

Met 21 stemmen voor (Hugo Simoens, Theo Francken, Paul Duerinckx, Davy Suffeleers, Geert Bovyn, An Wouters, Pieter Verheyden, Raf De Canck, Tom De Winter - Pieters, Jolien Vissers, Ellen Lammens, Jo Pierson, Liesbeth Smeyers, Fons Creuwels, Rina Robben, Pascale Alaerts, Ivan Vanderzeypen, Gilberte Muls, Walter Vangoidsenhoven, Jeroen Verbinnen, Benny Van Goethem), 1 onthouding (Sarah Delanoëije)

Besluit

Artikel 1. Keurt de wijzigingen aan artikel 32 en 33 van de rechtspositieregeling van het gemeente- en OCMW-personeel goed overeenkomstig de bijlage gevoegd bij dit besluit.

Art. 2. Brengt belanghebbenden op de hoogte van dit besluit.

SOCIALE DIENST

681 Overeenkomsten

5. Dossier: Convenant LOI: afbouw van opvangplaatsen

Classificatiecode: 681 Overeenkomsten

Feiten en context

Het OCMW Lubbeek beschikte oorspronkelijk over 19 LOI-opvangplaatsen opgemaakt in 3 convenanten welke zich bevonden in 3 huurwoningen te Lubbeek.

Ten eerste: de voormalige LOI-woning **Tiensesteenweg 98 te 3211 Binkom**. (In de zitting van het VB 09/03/2020 werd het huurcontract van deze woning opgezegd). De woning was echter niet meer in gebruik als LOI waardoor de betreffende convenant al geruime tijd geschorst was en de woning gebruikt werd als noodopvang. Voornamelijk omdat de toenmalige LOI-bewoners geen andere huisvesting vonden binnen de voorziene termijnen en de plaatsen dus door Fedasil niet meer betoelaagd werden.

De opzeg van het huurcontract betekent dat er zeven van de negentien opvangplaatsen in de materiële opvang te Lubbeek geschrapt worden. Nieuwe opvangplaatsen kunnen enkel geopend worden door een nieuwe overeenkomst met Fedasil aan te gaan door middel van het aanbieden/inhuren van een andere woning die ter beschikking van de materiële opvang kan worden geplaatst.

Het OCMW huurde een tweede woning gelegen **Dorpskring 7A te 3210 Lubbeek** sinds september 2015. De woning werd ingeschakeld als LOI in het netwerk van Fedasil bij convenant voor 6 opvangplaatsen.

Ten slotte huurt het OCMW een derde woning in de **Broekstraat 69 te Lubbeek** (eveneens voor 6 opvangplaatsen)

Omwille van het einde huurcontract wegens ongeschiktheid van woning Dorpskring 7A rest er **sinds 01/03/2021 enkel de Broekstraat 69** met 6 opvangplaatsen – waarvan er effectief 5 zijn ingevuld en 1 structureel onbenut omwille van de gezinssamenstelling van de familie LOI-bewoners.

De federale opvangstructuur bestaat uit individuele en collectieve opvangstructuren.

Individuele opvangplaatsen worden door de federale overheid gefinancierd en georganiseerd door OCMW's (in LOI's: lokale opvanginitiatieven) of door middenveldorganisaties als Vluchtelingenwerk Vlaanderen of Ciré. In mei 2017 gebeurde 85% van de individuele opvang door de LOI's. De samenwerking met Vluchtelingenwerk Vlaanderen werd in 2017 beëindigd. De meeste opvang wordt voorzien in collectieve opvangcentra: eind 2016 was dit ca. 56% van de beschikbare 26.363 plaatsen, eind 2018 steeg dit aandeel tot 64% van 21.190 plaatsen. In dit stijgend aandeel herkennen we de afbouw van individuele opvangplaatsen.

Het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid is bepaald door het Decreet van 2013. In dit Decreet wordt de lokale besturen de "regierol over het integratiebeleid" toegekend. De oprichting van het AGII is het voorlopige sluitstuk van die evolutie in Vlaanderen.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017

Wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen en latere wijzigingen

Het besluit van het Vast Bureau van 15/02/2021

Organieke wet OCMW art. 64

Brief van 26/11/2020 uitzonderlijke uitstellen en verderzetten kwaliteitsvolle begeleiding LOI

Advies commissie

De commissie beleidsdomeinen d.d. 15 juni 2021 verleent een gunstig advies.

Argumentatie

Zes opvangplaatsen zijn sinds 15/01/2021 geschorst omwille van vertrek van de LOI-bewoners en de toestand van de woning op Dorpskring 7A. Deze zijn effectief niet meer beschikbaar op dit ogenblik.

Deze huurwoning deed dienst als LOI voor deze 6 plaatsen, welke tijdelijk geschorst waren omwille van de tijdelijke toestand van de woning. Door het einde van de huurovereenkomst blijven deze opvangplaatsen geschorst voor onbepaalde tijd. De woning werd inmiddels verkocht door de eigenaar verhuurder. De conventant is niet uitvoerbaar omwille van het feit dat er feitelijk geen opvangplaatsen zijn. Deze kunnen ten alle tijden deels of geheel worden geactiveerd mits goedkeuring door het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers.

Overwegende het OCMW ten alle tijden een aanvraag kan indienen tot afbouw of creëren van (bijkomende) opvangplaatsen na instemming van FEDASIL.

Aangezien Lubbeek steeds voor gezinnen heeft gekozen met als voordeel een betere integratie in de lokale gemeenschap (gezin met kinderen) en stabielere begeleiding konden we het houden bij beheersbare individuele opvang. Het nadeel was de uitstroom beheersen, gezien de schaarste en kostprijs om betaalbare woningen te vinden voor gezinnen van 5 tot 6 personen binnen de periode van 3 maanden. Het opsplitsen van de opvangplaatsen in meerdere locatie of het opvangen van de doelgroep alleenstaande verzoekers internationale bescherming zou leiden tot semi-collectieve LOI's (gemeenschappelijke delen = keuken/sanitair) en worden daarbij beschouwd als een collectief opvangcentrum.

Overwegende de begeleidende maatschappelijk werker voor LOI-werking langdurig ziek was en inmiddels uit dienst is en een kwaliteitsvolle begeleiding onder druk staat.

Geschorste LOI-plaatsen worden de facto niet meer tot geconventioneerde plaatsen gerekend na één jaar schorsing.

Door opzeg van de convenant kan het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers deze middelen ook vrijmaken in kader van financiering en oprichting van nieuwe LOI's

Financiële gevolgen: vermindering van de toelagen voor de opvangplaatsen / vermindering van de uitgaven omtrent huurgelden, nutsvoorzieningen, leefgeld en opvangkosten.

Geen visum vereist

Stemming

Met 12 stemmen voor (Hugo Simoens, Theo Francken, Paul Duerinckx, Davy Suffeleers, Geert Bovyn, An Wouters, Pieter Verheyden, Raf De Canck, Tom De Winter - Pieters, Jolien Vissers, Ellen Lammens, Jo Pierson), 6 stemmen tegen (Liesbeth Smeyers, Sarah Delanoëje, Fons Creuwels, Rina Robben, Pascale Alaerts, Ivan Vanderzeypen), 4 onthoudingen (Gilberte Muls, Walter Vangoidsenhoven, Jeroen Verbinnen, Benny Van Goethem)

Besluit

Artikel 1. De leden nemen kennis van de schorsing van de 6 LOI-plaatsen en de opschorting van de convenant.

Art. 2. Er wordt voorgesteld aan de OCMW-raad om de convenant met Fedasil van 6 opvangplaatsen formeel op te zeggen met onmiddellijke ingang.

De voorzitter sluit de vergadering om 23:44uur.

De Algemeen directeur,

De Voorzitter,

Klaas Gutschoven

Hugo Simoens