

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 14/12/2020 OM 15:00 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

Beleidscel

2. Goedkeuring van het jaaractieplan 2021

Personeel

3. Compensatie feestdagen in 2021.
4. Wijziging RPR: nieuwe aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

ICT en GIS

5. Goedkeuring informatieveiligheidsbeleid en informatieveiligheidsplan

Financiën

6. Aanpassing meerjarenplan 2020-2025: herziening 2

Aankoopdienst

7. Aankoop elektrische relaxzetels 2021-2022 - Goedkeuring lastvoorwaarden en gunningswijze

Burger en welzijn

8. Goedkeuren samenwerkingsovereenkomst BIZ
9. Vaststelling agressieprotocol sociale dienst, dienst burgerzaken en baliemedewerkers

Sociale zaken

10. Samenwerking 2021 sociale kruidenier: vaststelling van het huishoudelijk reglement en de samenwerkingsovereenkomst

Klachtenbehandeling

11. Rapportering klachten OCMW 2020

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 14/12/2020

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 november 2020 worden goedgekeurd.

.....

Beleidscel

2. Goedkeuring van het jaaractieplan 2021

MOTIVERING

Feiten en context

De welzijnswet verplicht iedere werkgever om de risico's te evalueren, te inventariseren en de nodige preventieve maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van zijn werknemers op het werk. Die maatregelen moeten opgenomen worden in het jaaractieplan.

Juridische gronden

Welzijnswet van 4 augustus 1996, refererende naar het dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS).

Het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998, betreffende het welzijnsbeleid.

De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

Het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. Dit nieuwe uitvoeringsbesluit heft het voorgaande KB van 17 mei 2007 op.

De codex over het welzijn op het werk.

Advies/argumentatie

Het jaaractieplan (JAP) is de praktische uitwerking van het vijfjaarlijks globaal preventieplan waarin de aandachtspunten en risico's van het bedrijf, op het vlak van welzijn op het werk, uitgeschreven staan.

De preventieadviseur geeft een positief advies over dit jaaractieplan.

Het globaal preventieplan is goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 juli 2020.

Het jaaractieplan 2021 zal voor advies worden voorgelegd aan het HOC en BOC van 14 december 2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het jaarlijks actieplan 2021 wordt goedgekeurd.

Artikel 2

De expert welzijn op het werk is verantwoordelijk voor de verdere opvolging van de uitvoering van dit jaaractieplan.

.....

Personeel

3. Compensatie feestdagen in 2021.

MOTIVERING

Feiten en context

In 2021 vallen 5 feestdagen op een zaterdag of een zondag:

- zaterdag 1 mei 2021;
- zondag 11 juli 2021;
- zondag 15 augustus 2021;
- zaterdag 25 december 2021;
- zondag 26 december 2021.

De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt jaarlijks op welke wijze feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag gecompenseerd worden.

Er zijn 2 mogelijkheden :

- het vaststellen van vervangende feestdagen;
- het verlenen van het recht aan het personeelslid om deze dagen op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Juridische gronden

Rechtspositieregeling : titel VIII : verloven en afwezigheden, hoofdstuk III "de feestdagen".

Advies/argumentatie

Het is aangewezen om deze dagen op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Aan alle personeelsleden van het OCMW Meise het recht te verlenen om de 5 feestdagen die in 2021 op een zaterdag of een zondag vallen, namelijk zaterdag 1 mei 2021, zondag 11 juli 2021, zondag 15 augustus 2021, zaterdag 25 december 2021 en zondag 26 december 2021, op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks verlof.

.....

4. Wijziging RPR: nieuwe aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

MOTIVERING

Feiten en context

De aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van de functies van stafmedewerker (A1a-A3a) en deskundige personeelsdienst (B1-B3) dienen in de rechtspositieregeling te worden vastgesteld.

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 oktober 2020 werd beslist om de functie van stafmedewerker op A1a-A3a niveau te voorzien.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en latere wijzigingen.

Rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel en OCMW-personeel van Meise.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 oktober 2020 houdende de wijziging van de personeelsformatie en het organogram.

Advies/argumentatie

Deze aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden werden aan het syndicaal onderhandelingscomité voorgelegd. De raad voor maatschappelijk welzijn dient de wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed te keuren.

Financiële gevolgen

Deze wijziging heeft geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Goedkeuring te verlenen aan de vaststelling van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, zoals opgenomen in bijlage IV van de rechtspositieregeling voor volgende functies:

Hierbij worden de in het geel gearceerde zinsdelen toegevoegd aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van de rechtspositieregeling.

STAFMEDEWERKER A1a – A2a – A3a

Aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een diploma van het niveau A, zoals vermeld in bijlage I van huidige rechtspositieregeling;
- slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste houder zijn van een diploma van het niveau B, zoals vermeld in bijlage I van huidige rechtspositieregeling;
- titularis zijn van een graad van niveau B of niveau C;
- tenminste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau B of ten minste 8 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau C of in beide niveaus samen;
- geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- slagen in een bevorderingsexamen.

Examenprogramma (aanwerving en bevordering):

1. Schriftelijke proef

60 pt

- grondige kennis relevant voor de functie waaronder wetgeving;
- gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt uitgebreid geschetst, waarna de kandidaat tracht een oplossing uit te werken, en deze aan de hand van een verslag weer te geven.

2. Mondelinge proef

40 pt

Evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat, met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn motivatie en van zijn interesse voor het werkterrein.

Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 50 % van de punten behalen op elk onderdeel van de proef, 60 % op elke proef afzonderlijk, 60 % op het geheel van het examen.

DESKUNDIGE PERSONEELSZAKEN B1-B2-B3

Aanwervingsvoorwaarden:

- ten minste houder zijn van een diploma van het niveau B, zoals vermeld in bijlage I van huidige rechtspositieregeling;
- in het bezit van een rijbewijs B;
- slagen in een aanwervingsexamen;

Bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste houder zijn van een diploma van het niveau C, zoals vermeld in bijlage I van huidige rechtspositieregeling;
- titularis zijn van een graad van niveau C of niveau D;
- ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau C of ten minste 8 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau D of in beide niveaus samen;
- in het bezit zijn van een rijbewijs B;
- geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- slagen in een bevorderingsexamen.

Examenprogramma (aanwerving en bevordering):

1. Schriftelijke proef

60 pt

- grondige kennis relevant voor de functie waaronder wetgeving;
- gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt uitgebreid geschetst, waarna de kandidaat tracht een oplossing uit te werken, en deze aan de hand van een verslag weer te geven.

2. Mondelinge proef

40 pt

Evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat, met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn motivatie en van zijn interesse voor het werkterrein.

Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 50 % van de punten behalen op elk onderdeel van de proef, 60 % op elke proef afzonderlijk, 60 %

ICT en GIS

5. Goedkeuring informatieveiligheidsbeleid en informatieveiligheidsplan

MOTIVERING

Feiten en context

Lokale overheden zijn verplicht een veiligheidsconsulent aan te stellen en een ICT veiligheidsbeleid en een ICT veiligheidsplan uit te werken.

Het informatieveiligheidsbeleid en het informatieveiligheidsplan vormen de basis van de informatiebeveiliging binnen het lokaal bestuur.

De Gegevensbeschermingsautoriteit verplicht elke organisatie die persoonsgegevens gebruikt/verwerkt een document op te maken waarin de strategieën en de weerhouden maatregelen voor gegevensbeveiliging worden omschreven.

Juridische gronden

Wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen.

Wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid.

Decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer.

Besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer.

Besluit van de Vlaamse Regering van 29 november 2013 tot uitvoering van het decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (Algemene Verordening Gegevensbescherming AVG; ook gekend als General Data Protection Regulation GDPR), in het bijzonder:

- Artikel 24, 2°: '(...) de verwerkingsverantwoordelijke passende technische en organisatorische maatregelen [treft] om te waarborgen en te kunnen aantonen dat de verwerking in overeenstemming met deze verordening wordt uitgevoerd. (...) Wanneer zulks in verhouding staat tot de verwerkingsactiviteiten, omvatten de in lid 1 bedoelde maatregelen een passend gegevensbeschermingsbeleid dat door de verwerkingsverantwoordelijke wordt uitgevoerd.'
- Artikel 39, 1°, b) dat stelt dat de functionaris voor gegevensbescherming onder andere toeziet 'op naleving van deze verordening, van andere Unierechtelijke of lidstaatrechtelijke gegevensbeschermingsbepalingen en van het beleid van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens (...)'

Besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2018 betreffende de functionarissen voor gegevensbescherming (vermeld in artikel 9 van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer), in het bijzonder artikel 7, 1°:

- In het kader van zijn taken bevordert en ziet de functionaris voor de gegevensbescherming overeenkomstig artikel 39, lid 1, b), van de algemene verordening gegevensbescherming toe op de naleving van de voorschriften voor de gegevensbescherming, opgelegd door de algemene verordening gegevensbescherming, de regelgeving over de bescherming van natuurlijke personen bij de verwerking van persoonsgegevens en het beleid van de verwerkingsverantwoordelijke over de bescherming van persoonsgegevens.
- Vanuit de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA): richtsnoeren met betrekking tot de informatiebeveiliging van persoonsgegevens in steden en gemeenten; vanuit de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (KSZ): minimale normen informatieveiligheid en

privacy waarbij het volgende wordt bepaald: 'Elke organisatie moet over een formeel, geactualiseerd en door het hoogste beslissingsorgaan van uw organisatie goedgekeurd informatiebeveiligingsbeleid beschikken dat op regelmatige basis naar alle relevante partijen gecommuniceerd wordt.'

Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Advies/argumentatie

Het bestuur doet beroep op de veiligheidsconsulent van de Welzijnskoepel West-Brabant.

De veiligheidsconsulent:

- werkt onder het rechtstreekse functionele gezag van de verantwoordelijke voor het dagelijks bestuur.
- werkt samen met de diensten waarin zijn optreden vereist is (ICT, preventieadviseur, ...).

De veiligheidsconsulent heeft in samenwerking met de ICT dienst een informatieveiligheidsbeleid en een informatieveiligheidsplan opgesteld.

Beide documenten zijn nodig om machtigingsaanvragen - toestemming om persoonsgegevens te verwerken - bij de Gegevensbeschermingsautoriteit te verkrijgen.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

De raad stelt het informatieveiligheidsbeleid en informatieveiligheidsplan vast.

.....

Financiën

6. Aanpassing meerjarenplan 2020-2025: herziening 2

MOTIVERING

Feiten en context

Het meerjarenplan 2020-2025 werd goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 19 december 2019.

De aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 1 - werd goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 juli 2020. Het resultaat van de jaarrekening 2019 van het OCMW werd hierin verwerkt.

Het meerjarenplan wordt nu voor een tweede maal herzien.

De tweede herziening van het meerjarenplan omvat in hoofdzaak:

- het bijsturen van de kredieten naar de juist budgetsleutels/beleidsitems en acties
- de verwerking van de wijziging van de personeelsformatie/organogram
- het vaststellen van de kredieten voor het dienstjaar 2021

De vaststelling van de aanpassing van het meerjarenplan herziening 2 behoort tot de voorbehouden bevoegdheden van de raad.

Juridische gronden

Artikel 77 van het decreet lokaal bestuur: de raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt het beleid van het OCMW en kan daarvoor algemene regels vaststellen artikel 78 van het decreet lokaal bestuur: de volgende bevoegdheden worden uitdrukkelijk aan de raad toevertrouwd: het vaststellen van de beleidsrapporten van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 249.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen deel 2 Titel 4 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

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

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.

Omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 van 18 september 2020 over de strategische meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.

Advies/argumentatie

Overwegende dat het beschikbaar budgettaire resultaat positief is en de autofinancieringsmarge positief is in 2025.

Minstens een keer per jaar dient het meerjarenplan te worden aangepast, waarbij in elk geval de kredieten voor het volgende boekjaar worden vastgesteld. Als dat nodig is, kunnen daarbij ook de kredieten voor het lopende boekjaar worden aangepast. Daarnaast kan het meerjarenplan, als dat nodig is, ook worden aangepast om alleen de kredieten voor het lopende boekjaar aan te passen.

De periode van het meerjarenplan blijft altijd de periode, vermeld in artikel 254, tweede lid, van het decreet lokaal bestuur maar de financiële nota zal altijd de financiële consequenties voor ten minste drie toekomstige boekjaren beschrijven.

Een aanpassing van het meerjarenplan zal minstens een aangepaste financiële nota, een toelichting en de eventuele wijzigingen van de strategische nota omvatten. De wijzigingen aan de strategische nota zijn naast het Meerjarenoverzicht (zie bijlage) ook terug te vinden in het document doelstellingenboom (zie bijlage). In de doelstellingenboom is een duidelijk overzicht opgenomen met de wijzigingen van de strategische nota ten opzichte van de oorspronkelijke strategische nota. De wijzigingen werden aangebracht in het groen. In de strategische nota wordt zoals bepaald in artikel 8, tweede lid van het BVR BBC van 30 maart 2019 gerapporteerd op niveau van de actieplannen.

Het decreet over het lokaal bestuur heeft een specifieke wijze van goedkeuren opgesteld voor het aanpassen van het meerjarenplan 2020-2025. De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk

welzijn stemmen elk over hun deel van elk beleidsrapport. Nadat de raden zo het beleidsrapport elk voor hun deel hebben vastgesteld, keurt de gemeenteraad het deel van het beleidsrapport zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn goed. Door die goedkeuring wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn. Elke raad stemt telkens over het geheel van zijn deel van het beleidsrapport. In afwijking daarvan kan elk raadslid de afzonderlijke stemming eisen over een of meer onderdelen die hij aanwijst. In dat geval mag de betrokken raad pas over het geheel van zijn deel van het beleidsrapport stemmen na de afzonderlijke stemming. Als deze afzonderlijke stemming tot gevolg heeft dat het ontwerp van beleidsrapport moet worden gewijzigd, wordt de stemming over het geheel verdaagd tot een volgende vergadering van de raad. Als de andere raad voordien zijn deel van het beleidsrapport al had vastgesteld, vervalt die vaststelling en stelt die raad het gewijzigde ontwerp van beleidsrapport vast op een volgende vergadering.

Financiële gevolgen

De financiële gevolgen, onder meer in de financiële nota en toelichting, zijn opgenomen als bijlage.

BESLUIT

Artikel 1

Het deel van het OCMW van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 2 - bevattende de strategische nota, de financiële nota en de toelichting vast te stellen.

Artikel 2

De kredieten voor 2021 vast te stellen.

Artikel 3

De aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 2 - wordt in zijn geheel vastgesteld.

Artikel 4

Het geconsolideerd financieel evenwicht van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 2 - vast te stellen.

Aankoopdienst

7. Aankoop elektrische relaxzetels 2021-2022 - Goedkeuring lastvoorwaarden en gunningswijze

MOTIVERING

Feiten en context

Overwegende dat in het kader van de opdracht "Aankoop elektrische relaxzetels 2021-2022 voor het woonzorgcentrum van het OCMW" een bestek met nr. 20201715 werd opgesteld door de Aankoopdienst;

Overwegende dat de uitgave voor deze opdracht wordt geraamd op € 60.800,00 excl. btw of € 73.568,00 incl. 21% btw;

Overwegende dat voorgesteld wordt de opdracht te gunnen bij wijze van de onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking;

Juridische gronden

De Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere wijzigingen.

Het Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

De wet overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten van 17 juni 2016.

Het KB van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren en latere wijzigingen.

Het KB van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en latere wijzigingen.

De wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten van werken, leveringen en diensten.

Advies/argumentatie

Gunstig advies.

Financiële gevolgen

Overwegende dat de uitgave voor deze opdracht zal voorzien worden in het investeringsbudget 2021, 2022 op budgetsleutel OC 23500000/09530.

De uitgave zal voorzien worden in het investeringsbudget 2021 en 2022.

Budgetsleutel	Acties	Beschikbaar budget
OC/23500000/09530	Van 2020 tot 2022	95322,99 €

BESLUIT

Artikel 1

Goedkeuring wordt verleend aan het bestek met nr. 20201715 en de raming voor de opdracht “Aankoop elektrische relaxzetels 2021-2022 voor woonzorgcentrum OCMW Meise”, opgesteld door de Aankoopdienst. De lastvoorwaarden worden vastgesteld zoals voorzien in het bestek en zoals opgenomen in de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten. De raming bedraagt € 60.800,00 excl. btw of € 73.568,00 incl. 21% btw.

Artikel 2

Bovengenoemde opdracht wordt gegund bij wijze van de onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.

Artikel 3

De uitgave voor deze opdracht zal voorzien worden op het investeringsbudget 2021 en 2022 op budgetsleutel OC 23500000/09530.

Burger en welzijn

8. Goedkeuren samenwerkingsovereenkomst BIZ

MOTIVERING

Feiten en context

Sinds 15 december 2011 is het OCMW Meise samen met alle andere OCMW's van de regio Halle-Vilvoorde, Centrum Algemeen Welzijnswerk Halle-Vilvoorde en de erkende verenigingen waar armen het woord nemen, lid van het regionaal samenwerkingsverband BudgetInZicht (BIZ) Halle-Vilvoorde. De voorbije 9 jaar werd er actief ingezet op preventie van schuldoverlast en kwaliteitsverhoging van de budget- en schuldhulpverlening; de kernopdrachten van elk van de 11 erkende BIZ-samenwerkingsverbanden in Vlaanderen en Brussel.

Eind 2019 veranderde de aanpak van BIZ en werd er gewerkt met afgevaardigden per eerstelijnszone. Zij vormen de stuurgroep en komen (minimum) drie keer per jaar samen. Voor de eerstelijnszone regio Grimbergen bestaande uit de gemeenten Kapelle-op-den Bos, Londerzeel, Meise, Wemmel en Grimbergen werd ervoor geopteerd om met een beurtrol de afvaardiging in de eerstelijnszone waar te nemen.

In 2020 neemt OCMW Londerzeel de afvaardiging op zich. Via de stuurgroep werd op 22/10/2020 de vraag gesteld om de samenwerkingsovereenkomst tussen de partners en BIZ te vernieuwen.

Er werd een samenwerkingsovereenkomst opgesteld die tot doel heeft de inhoudelijke en financiële rol van BIZ en zijn samenwerkingspartners te formaliseren.

De samenwerkingsovereenkomst zal ervoor zorgen dat de verwachtingen ten aanzien van de partners duidelijk zijn en dus een grotere kans op slagen heeft. Waar in het verleden OCMW Meise weinig gebruik maakte van het aanbod van BIZ hopen wij hier in de toekomst verandering in te kunnen brengen. De laatste samenwerking dateert van 2018 nl. een workshop "leren budgetteren" welke bedoeld was voor cliënten die begeleid worden vanuit de schuldbemiddelingsdienst en inwoners van de gemeente die graag orde op zaken stellen in hun administratie en financiën.

Jaarlijks wordt er een actieplan opgesteld waarbij er per eerstelijnszone afspraken worden gemaakt over de thema's waarrond zal gewerkt worden. Er wordt een aanbod gedaan voor zowel de hulpvragers als de hulpverleners. Ook op maat van een specifiek OCMW kan een vorming, een workshop, een intervisie,... worden gegeven. De extra ondersteuning vanuit BIZ draagt dus bij tot een betere dienst- en hulpverlening op het vlak van budget- en schuldhulpverlening.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en de latere wijzigingen

Het besluit van de Vlaamse regering van 31 januari 2014 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 1997 tot uitvoering van het decreet van 24 juli 1996 houdende regeling tot erkenning en subsidiëring van de instellingen voor schuldbemiddeling en tot subsidiëring van een Vlaams Centrum Schuldenlast

Advies/argumentatie

Het vast bureau gaat akkoord met het ontwerp samenwerkingsovereenkomst 'Budget In Zicht Halle-Vilvoorde' en adviseert aan de raad voor maatschappelijk welzijn om deze goed te keuren.

De samenwerkingsovereenkomst 'Budget In Zicht Halle-Vilvoorde' treedt in werking op 1 januari 2021 voor de duur van 5 jaar. Als de bevoegde minister de BIZ-samenwerkingsverbanden na 2025 onder dezelfde voorwaarden continueert, wordt deze overeenkomst stilzwijgend verlengd tot het einde van de looptijd van het BIZ-samenwerkingsverband.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

Hieraan is geen kost voor het OCMW verbonden. Het CAW ontvangt hiervoor werkingsmiddelen.

BESLUIT

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de samenwerkingsovereenkomst 'Budget In Zicht Halle-Vilvoorde' goed.

Artikel 2

De samenwerkingsovereenkomst 'Budget In Zicht Halle-Vilvoorde' treedt in werking op 1 januari 2021 voor de duur van 5 jaar. Als de bevoegde minister de BIZ-samenwerkingsverbanden na 2025 onder dezelfde voorwaarden continueert, wordt deze overeenkomst stilzwijgend verlengd tot het einde van de looptijd van het BIZ-samenwerkingsverband.

Artikel 3

Het ontwerp samenwerkingsovereenkomst 'Budget In Zicht Halle-Vilvoorde' maakt integraal deel uit van deze beslissing.

9. Vaststelling agressieprotocol sociale dienst, dienst burgerzaken en baliemedewerkers

MOTIVERING

Feiten en context

Ongepast gedrag, vandalisme, agressie en criminaliteit zijn regelmatig terugkerende verschijnselen in de samenleving. Ook OCMW en gemeente Meise ervaren dat deze gedragsuitingen niet stoppen aan de voordeur van het OCMW/de gemeente. Dit zorgt voor een stijgend gevoel van onveiligheid bij het personeel.

Het is niet aangewezen deze problematiek te negeren en verder te laten escaleren.

Als organisatie is het in het belang van cliënten en medewerkers dat agressie en daarmee samenhangende verschijnselen adequaat worden aangepakt.

Ondanks alle voorzorgsmaatregelen kunnen uitingen van agressie uit de hand lopen. In die gevallen is het van belang dat er opvang is voor medewerkers én opvolging naar de cliënt toe. Algemene richtlijnen, een actieplan en nazorgmogelijkheden dragen bij tot een gevoel van veiligheid van het personeel. Hierbij is het van belang dat er binnen onze organisatie uniforme regels en een gemeenschappelijke visie ten aanzien van agressie worden gehanteerd.

Het agressieprotocol is dan ook niet vrijblijvend. De normen, regels en procedures dienen door éénieder in voorkomende gevallen te worden gevolgd.

Visie van het bestuur

Het bestuur geeft prioriteit aan een veilig en gezond werkklimaat en optimale arbeidsomstandigheden voor iedereen. Het belang van onze medewerkers staat hierbij voorop met het nodige respect voor de situatie en hulpbehoevendheid van de cliënt.

Zorg voor cliënten kan niet bestaan zonder zorg voor de medewerkers.

Agressie door cliënten is een bedreiging van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers. Confrontatie met agressie kan leiden tot onrust, angst, maar ook tot lichamelijk of psychisch letsel. Het bestuur voelt zich hiervoor verantwoordelijk en neemt agressie serieus.

Agressie-incidenten zijn vaak meer voorspelbaar dan men denkt. Het is meestal goed mogelijk om aan te geven in welke situaties sprake is van een verhoogd risico op agressie. Met goed beleid kunnen we het aantal incidenten terugdringen.

Wij moeten arbeidsomstandigheden creëren waarbij een medewerker NEE kan zeggen.

NEE, als het gedrag van de ander onaanvaardbaar is.

NEE, als de situatie onveilig is.

Indien onze medewerkers toch met agressie worden geconfronteerd, willen we er alles aan doen om het slachtoffer zo goed mogelijk op te vangen en te begeleiden en proberen we vanuit deze ervaringen lessen te trekken om het beleid bij te sturen. De richtlijnen in het agressieprotocol helpen onze medewerkers om met agressie om te gaan en te voorkomen.

Juridische gronden

Welzijnswet van 4 augustus 1996.

Het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998, betreffende het welzijnsbeleid.

De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

Het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. Dit nieuwe uitvoeringsbesluit heft het voorgaande KB van 17 mei 2007 op.

De codex over het welzijn op het werk.

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad van maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019 en aangepast in de raad van maatschappelijk welzijn op 25 maart 2020.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Advies/argumentatie

Positief advies.

Financiële gevolgen

In principe heeft dit protocol geen financiële gevolgen.

Enkel in schadegevallen zal onze verzekering worden aangesproken.

BESLUIT

Artikel 1

Het agressieprotocol, zoals toegevoegd in bijlage, wordt vastgesteld.

Sociale zaken

10. Samenwerking 2021 sociale kruidenier: vaststelling van het huishoudelijk reglement en de samenwerkingsovereenkomst

MOTIVERING

Feiten en context

Het OCMW heeft reeds een jarenlange samenwerking met de sociale kruidenier Idem Dito te Vilvoorde (Mechelsesteenweg 55, 1800 Vilvoorde). Mensen kunnen er voeding bekomen mits ze aan bepaalde financiële voorwaarden voldoen. Kort samengevat komt het er op neer dat wanneer men per gezinslid minder dan € 7,00 per dag overhoudt om eten te kopen, men toegang krijgt tot de sociale winkel van het CAW. Deze toegang wordt voor zes maanden toegekend en kan nadien steeds verlengd worden (telkens voor zes maanden en mits opnieuw een financiële screening).

Tot op heden deed het CAW zelf de screening en was het de taak van het OCMW om mensen toe te leiden die eventueel in aanmerking konden komen. Daarnaast betaalden we een bijdrage per winkelbeurt van een inwoner van Meise.

Het CAW heeft felle besparingen in het vizier waardoor er geen financiële middelen zijn om de screening verder te blijven zetten vanaf 1 januari 2021. Het CAW blijft wel de fysieke winkel uitbaten. Om het bestaan van de winkel te kunnen blijven voortzetten, wordt er aan de omliggende OCMW's (die gebruik maken van deze dienstverlening) de vraag gesteld of ze de financiële screening op zich willen nemen.

De screening die gehanteerd wordt, is min of meer dezelfde als de screening die CAW hanteerde. De screening zal mogelijks nog worden herwerkt naar een model dat meer aansluit bij de huidige werking van de OCMW's (vb. dat personen die recht openen op een leefloon sowieso van dit voordeel kunnen gebruik maken zonder dat de screening hoeft te gebeuren). Men wil wel dat er éénvormigheid is tussen de screenings van de verschillende deelnemende OCMW's, dus dit model dient op een later moment nog uitgewerkt te worden.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Raadsbeslissing van 20 april 2020 waarin de samenwerking 2020 sociale kruidenier werd goedgekeurd.

Advies/argumentatie

Het idee van de overheveling van deze dienst opgezet door het CAW naar het OCMW vloeit voornamelijk voort uit het feit dat de lokale besturen middelen ter beschikking krijgen om voedselhulp te organiseren voor kwetsbare personen ten gevolge van de coronacrisis. Hieruit leidt

het CAW af dat voedselhulp eerder een opdracht is die moet worden uitgevoerd door de lokale besturen en niet door het CAW.

Het OCMW zal een financieel onderzoek moeten doen om te bekijken of mensen in aanmerking komen. Alle modaliteiten dienen te worden vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

Voor de gemeente Meise zijn/waren volgende aantallen van toepassing:

- 2018: 831 winkelbeurten
- 2019: 558 winkelbeurten
- 2020: 192 geëxtrapoleerde winkelbeurten (gebaseerd op de cijfers van januari tot en met augustus 2020 - enorme daling is te wijten aan de coronacrisis)

(Ter info: iemand die komt winkelen voor zijn gezin van vier telt als vier winkelbeurten).

De duur van de overeenkomst loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. De overeenkomst kan worden verlengd. Indien OCMW Vilvoorde en OCMW Grimbergen niet mee instappen in dit verhaal is het mogelijk dat de samenwerking wordt afgebroken aangezien zij het grootste deel van de financiële middelen zullen voorzien. Dit is tot op heden nog niet geweten.

Het bijzonder comité voor de sociale dienst d.d. 17 november 2020 gaf een positief advies over de verderzetting van deze samenwerking.

Financiële gevolgen

Vanaf 1 januari 2021 zal er een tussenkomst van € 5,00 worden gevraagd per winkelbeurt van een inwoner van Meise. De maximale bijdrage voor de gemeente Meise wordt beperkt tot € 1.000,00 per jaar. Bij een groter reëel tekort stelt het CAW nadien de vraag aan het betreffende OCMW tot een extra tussenkomst.

Het OCMW betaalt de bijdrage voor 2021, bij akkoord over de berekening, na ontvangst van de facturen die door het CAW worden opgemaakt en doorgestuurd begin januari 2022.

Deze uitgaven werden voorzien onder exploitatiebudget OC/09000/64990000.

BESLUIT

Artikel 1

Het huishoudelijk reglement sociale kruidenier in samenwerking met CAW wordt vastgesteld met ingang van 1 januari 2021.

Artikel 2

Bijgevoegde samenwerkingsovereenkomst met CAW Vilvoorde af te sluiten met ingang van 1 januari 2021. Deze loopt tot en met 31 december 2021 waarna er mogelijkheid is tot verlenging.

.....

Klachtenbehandeling

11. Rapportering klachten OCMW 2020

Een kwaliteitsvol klachtenmanagement is een essentieel onderdeel van elke bestuursorganisatie.

De burger als klant moet een goede en betrouwbare dienstverlening kunnen krijgen.

Burgers verwachten dat eventuele vragen en bezwaren die ze formuleren correct en deskundig onderzocht en behandeld worden binnen een redelijke termijn.

De respectievelijke raden (gemeenteraad en OCMW-raad) dienen een systeem van klachtenbehandeling te organiseren.

Het systeem van klachtenbehandeling wordt georganiseerd op ambtelijk niveau, maximaal onafhankelijk van de diensten waarop de klachten betrekking hebben. Een gezamenlijke klachtencoördinator werd aangesteld.

Het geïntegreerd reglement klachtenbehandeling, waarbij een gezamenlijk systeem van klachtenbehandeling wordt georganiseerd, werd goedgekeurd op de respectievelijke raden van 16 december 2019 met ingang vanaf 1 januari 2020.

Juridische gronden

Conform de artikelen 302 en 303 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, dient er jaarlijks aan de raad voor maatschappelijk welzijn een rapport te worden voorgelegd over de ingediende klachten.

De raadsbeslissingen van 16 december 2019 aangaande het geïntegreerd reglement klachtenbehandeling bepalen de modaliteiten hoe klachten worden behandeld en afgehandeld.

Conform artikel 11 van het geïntegreerd reglement klachtenbehandeling gemeente en OCMW Meise, dient er jaarlijks door de klachtencoördinator een rapport met betrekking tot de behandeling klachten aan de gemeente- en OCMW-raad te worden voorgelegd.

De omzendbrief BA 1999/10 van 10 november 1999 inzake de behandeling van vragen, klachten en bezwaren.

De OCMW-raad neemt kennis van de binnengekomen klachten 2020 op het OCMW volgens het overzicht in bijlage.

.....