

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 21/06/2021 OM 19:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

Algemeen directeur

2. Rapportering over de organisatiebeheersing

Personeel

3. Vaststelling van het geïntegreerd arbeidsreglement
4. Vaststelling van het arbeidsreglement voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum, home en serviceflats

Financiën

5. Kennisname van het jaarverslag 2020 en stand van zaken opmaak jaarrekening 2020

Burger en welzijn

6. Verlenging reglement ter ondersteuning van het consumptiebudget

LDC

7. Toekomst aanvullende thuiszorg: Afsprakennota regionale dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 21/06/2021

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 mei 2021 worden goedgekeurd.

.....

Algemeen directeur

2. Rapportering over de organisatiebeheersing

Feiten en context

Organisatiebeheersing is het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:

1. de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
2. wetgeving en procedures naleeft;
3. over betrouwbare financiële en beheersrapporten beschikt;
4. op een effectieve en efficiënte wijze werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
5. de activa beschermt en fraude voorkomt.

Het organisatiebeheersingssysteem bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van het OCMW wordt georganiseerd, met inbegrip van de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn en de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur na overleg met het managementteam. Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem is onderworpen aan de goedkeuring van de raad voor maatschappelijk welzijn. De algemeen directeur dient jaarlijks uiterlijk op 30 juni te rapporteren over de organisatiebeheersing.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, in het bijzonder artikelen 217 tot en met 220.

Advies/argumentatie

Het rapport organisatiebeheersing werd opgesteld op basis van de Leidraad Organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen.

De Leidraad Organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen bestaat uit tien thema's, met name:

1. doelstellingen en procesmanagement
2. belanghebbendenmanagement

3. monitoring
4. financieel management
5. organisatiestructuur
6. personeelsbeleid
7. organisatiecultuur
8. informatie en communicatie
9. facilitaire middelen, opdrachten en contracten
10. ICT.

Het rapport organisatiebeheersing omvat voor deze tien thema's een overzicht van de beheersmaatregelen, risico's en actiepunten met verantwoordelijken en timing.

In het document in bijlage wordt gerapporteerd over de status en de opvolging van de actiepunten. De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt kennis van de rapportering over de organisatiebeheersing, zoals toegevoegd in bijlage.

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het gegeven dat in 2022 een actualisering van de interne en externe omgevingsanalyse zal gebeuren. Er zal in 2022 enerzijds opnieuw een zelfevaluatie organisatiebeheersing op basis van de leidraad van Audit Vlaanderen gebeuren. Anderzijds zal ook opnieuw een personeelsbevraging worden voorzien. De organisatie zal vervolgens dit stramen om de vier jaar blijven verderzetten.

.....

Personeel

3. Vaststelling van het geïntegreerd arbeidsreglement

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel, goedgekeurd. In de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020 en in de raad van maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel, aangepast.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie. Naar aanleiding van de integratie van de gemeente- en OCMW-diensten werd het arbeidsreglement op verschillende vlakken opnieuw geactualiseerd.

Er werden uurroosters toegevoegd en geactualiseerd, zo werd onder meer een zomerdienstregeling uitgewerkt voor de technisch assistenten en technisch beambten van de uitvoerende diensten, de klachtencoördinator werd gewijzigd en er werd een andere contactpersoon voor aspecten omtrent welzijn op het werk aangeduid.

Juridische gronden

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 en 22 februari 2021.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, 14 september 2011, 14 december 2011, 8 februari 2012, 12 december 2012, 10 april 2014, 18 december 2014, 16 juni 2016, 15 juni 2017 en 18 januari 2018 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied van artikel 104 § 1 en § 2 van het OCMW-decreet.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021, houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van o.a. gemeentepersoneel.

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.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

De beslissing van de raad van maatschappelijk welzijn van 19 april 2021, houdende de delegatie van de bevoegdheid voor het organogram en de personeelsformatie.

De beslissingen van het vast bureau van 17 mei 2021, houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

De wijzigingen in de uurroosters werden besproken met de diensthoofden en de betrokken werknemers.

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van xxx

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel wordt vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 juli 2021.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel. Medewerkers zullen op de hoogte worden gebracht van deze wijzigingen.

4. Vaststelling van het arbeidsreglement voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum, home en serviceflats

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de versie van het arbeidsreglement goedgekeurd, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Het betreft alle personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het woonzorgcentrum “Residentie Van Horick”, het dienstencentrum “De Spil” (centrumleider, administratief medewerkers, technisch beambten, technisch assistent, maatschappelijk werkers, gezinszorg, cafetaria/polyvalente ruimte, poetsdienst en warme maaltijdenbedeling), de serviceflats “Ter Wolven” en het home “Jan Van Gysel”, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband.

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020 en de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021 werd de versie van het arbeidsreglement aangepast, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie.

De klachtencoördinator werd gewijzigd en er werd een andere contactpersoon omtrent welzijn op het werk aangeduid.

Juridische gronden

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 en 22 februari 2021.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, 14 september 2011, 14 december 2011, 8 februari 2012, 12 december 2012, 10 april 2014, 18 december 2014, 16 juni 2016, 15 juni 2017 en 18 januari 2018 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied van artikel 104 § 6 van het OCMWdecreet.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021, houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum, dienstencentrum, home en serviceflats.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van o.a. gemeentepersoneel.

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.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

De beslissing van de raad van maatschappelijk welzijn van 19 april 2021, houdende de delegatie van de bevoegdheid voor het organogram en de personeelsformatie.

De beslissingen van het vast bureau van 17 mei 2021, houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van xxx

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, wordt vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 juli 2021.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel. Medewerkers zullen op de hoogte worden gebracht van deze wijzigingen.

.....

Financiën

5. Kennisname van het jaarverslag 2020 en stand van zaken opmaak jaarrekening 2020

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het jaarverslag 2020 zoals opgesteld door de diensten en toegevoegd in bijlage.

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt tevens kennis van het verslag van de financieel directeur inzake de stand van zaken voor opmaak van de jaarrekening 2020:

Het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikel 260, bepaalt:

"Nadat de rekeningen van de boekhouding, vermeld in artikel 253, in overeenstemming zijn gebracht met de gegevens van de inventaris van al de bezittingen, rechten, vorderingen, schulden en verplichtingen, van welke aard ook, van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, worden ze samengevat opgenomen in het ontwerp van de jaarrekening.

De jaarrekening bestaat uit een beleidsevaluatie, een financiële nota en een toelichting.

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

Toelichting:

Volgens de vooropgestelde planning zou de jaarrekening 2020 ter goedkeuring aan de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 juni 2021 worden voorgelegd.

Op dit moment worden nog controles voor de afsluiting van de jaarrekening 2020 uitgevoerd:

- Aansluiting budgettaire en algemene boekhouding
- Actualiseren boekhoudkundige inventaris
- Boeken kassa's: transfert/ontvangsten: AR58 uitklaren
- CODA's: dubbele registraties
- Wachtrekening gemeente
- Dubieuze debiteuren
-

Conclusie:

Er zijn nog te veel controles/(her)boekingen te doen voor kassa's, BTW-aangifte, schoolfacturen om dit deze week op een duidelijke en correcte manier op te lossen. (door globale correctieboekingen zou een deel van de historiek verloren gaan)

Het mogelijke risico op (gedeeltelijke) schorsing door ABB wilt de financieel directeur absoluut vermijden.

Dus heeft de financieel directeur in samenspraak met de boekhouding en Q&A beslist om het indienen van de rekening 2020 uit te stellen naar een volgende raad voor maatschappelijk welzijn.

Er wordt dus uiterlijk 30 juni een voorlopige digitale jaarrekening 2020 ingediend bij ABB.

Dit houdt geen risico in voor de algehele werking van gemeente/OCMW.

De enige beperking is dat er geen aanpassing van het MJP kan worden gedaan vóór dat de jaarrekening 2020 is goedgekeurd. De eerstvolgende aanpassing MJP is gepland voor november 2021.

Burger en welzijn

6. Verlenging reglement ter ondersteuning van het consumptiebudget

MOTIVERING

Feiten en context

Covid-19 startte als een gezondheidscrisis maar werd al snel ook een economische crisis. Zelfstandigen en ondernemers moesten de deuren sluiten en vele werknemers verloren al dan niet tijdelijk hun job. Voor kwetsbare huishoudens betekent dit inkomensverlies waardoor zij in de problemen kunnen raken. Doordat zij geen financiële buffer hebben, dreigen zij in armoede terecht te komen.

De lokale besturen waren zoals steeds de eerste om deze signalen oppikken. Hun OCMW's zagen de afgelopen weken het aantal aanvragen om financiële ondersteuning immens toenemen. Leeflonen werden toegekend en voedselpakketten uitgedeeld. De Vlaamse regering besliste daarom om werk te maken van een corona-armoedeplan dat bestaat uit drie maatregelen waarvoor 45 miljoen vrij gemaakt wordt.

Twee van de drie maatregelen en 30 miljoen euro zijn daarbij rechtstreeks voor de lokale besturen bestemd. Dat zij als eerste armoedesignalen oppikken bewijst immers dat zij het best weten wat de noden zijn van hun inwoners en bijgevolg ook het best geplaatst zijn om te voorkomen dat kwetsbare huishoudens geconfronteerd worden met armoede. Om die reden worden de lokale besturen ook maximaal vrij gelaten om invulling te geven aan beide maatregelen.

a. 15 miljoen voor lokaal sociaal beleid

De eerste 15 miljoen is gericht op de versterking van het lokale sociale beleid. Hiermee kunnen projecten uitgebreid of uitgerold worden die gericht zijn op kwetsbare huishoudens. Steden en gemeenten kunnen hier op verschillende manieren mee aan de slag gaan. Zo kunnen initiatieven gericht zijn op (bijkomende) financiële ondersteuning, maar evengoed ook op een versterking van de trajectbegeleiding op maat. Daarbij kan uiteraard op zoek gegaan worden naar samenwerking met andere lokale partners zoals armoedeorganisaties om zo werk te maken van een outreachende aanpak en rechtenverkenning.

Meise zal hiervoor 23.193,32 euro ontvangen.

b. 15 miljoen voor consumptiebudget

De tweede 15 miljoen voorziet in een consumptiebudget voor kwetsbare huishoudens. Steden en gemeenten kunnen dit budget gebruiken om via lokale voucherbonnen kwetsbare gezinnen en alleenstaanden met een laag inkomen tijdelijk financieel te ondersteunen. Wat de financiering betreft, zal nog in overleg gegaan worden met de VVSG voor de nodige praktische afspraken. Maar er zijn al verschillende praktijkvoorbeelden voorhanden.

Verschillende lokale besturen hebben immers al initiatieven genomen om de lokale economie te ondersteunen via een consumptiebonnensysteem, een voordelenpas, of dergelijke. In dat geval kan dit bestaande vouchersysteem ingezet worden voor kwetsbare huishoudens. Maar evengoed kan ook een nieuw systeem uitgewerkt worden. Het is aan de steden en gemeenten om ook hier weer op maat van hun specifieke noden de contouren van de kwetsbare doelgroepen, de wijze van toekenning en de waarde van de bonnen vast te leggen.

Meise zou hiervoor 24.481,84 euro kunnen ontvangen (mits tijdig overmaken van de financiële rapportering). Dit trekkingsrecht van 24.481,84 euro werd ingeschreven in het budget.

Er wordt voorgesteld om de huidige looptijd (30 juni 2021) te verlengen tot 31 december 2021.

Juridische gronden

Decretale basis 17 juni 2020 Vlaams Parlement.

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en latere wijzigingen.

Advies/argumentatie

Positief advies.

Dit reglement werd voorgelegd aan het bijzonder comité voor de sociale dienst van 6 oktober 2020. Op het bijzonder comité voor de sociale dienst van 11 mei 2021 werd positief advies verleend voor de verlenging van de looptijd van dit reglement tot 31 december 2021.

Op het BCSD van 8 juni 2021 werd voorgesteld en positief geadviseerd om artikel 6 van het reglement aan te passen zodat inwoners op 1 april 2021 dienden ingeschreven te zijn in de gemeente. Voorheen stipuleerde artikel 6 de inschrijvingsdatum van 1 oktober 2020.

Financiële gevolgen

De uitgave ten belope van 24.481,84 euro zowel als de ontvangst van deze subsidie werd voorzien in het exploitatiebudget 2020. Het heeft een financieel neutraal gevolg.

BESLUIT

Artikel 1

Het reglement inzake de toekenning en het gebruik van waardebonnen ter ondersteuning van het consumptiebudget voor kwetsbare doelgroepen en van de lokale economie vast te stellen.

Artikel 2

Dit reglement overeenkomstig artikelen 285, 286 en 330 van het decreet Lokaal Bestuur bekend te maken en over te maken aan de toezichthoudende overheid.

.....

LDC

7. Toekomst aanvullende thuiszorg: Afsprakennota regionale dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg

MOTIVERING

Feiten en context

Het Vast Bureau van 1 maart 2021 keurde de toekomstvisie en het vooropgestelde plan van aanpak voor de extramurale poetsdienst reeds goed. Zo zal in de toekomst het personeelslid binnen de gesubsidieerde uren van aanvullende thuiszorg volledig worden aangestuurd door de Welzijnskoepel West-Brabant om de meest kwetsbare cliënten in Meise verder te helpen (op basis van inkomen en graad van zorgbehoefendheid).

De Welzijnskoepel heeft in samenspraak met OCMW Meise een afsprakennota opgesteld. Deze afsprakennota legt de modaliteiten en afspraken vast voor het tewerkgestelde personeelslid aanvullende thuiszorg dat vanaf 1 augustus 2021 zal aangestuurd worden door de Welzijnskoepel.

De inhoud van de afsprakennota - als addendum aan de reeds lopende samenwerkingsovereenkomst - is terug te vinden in de bijlage. Er wordt vooropgesteld dat dit addendum zal ingaan vanaf 1 augustus 2021. Vanaf die datum wordt de overdracht van de extramurale poetsdienst definitief.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, deel 3, hoofdstuk 4, artikelen 475 tot en met 495.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel.

Advies/argumentatie

We adviseren de raad om kennis te nemen van de afsprakennota (addendum aan de huidige samenwerkingsovereenkomst) tussen de Welzijnskoepel West-Brabant en OCMW Meise en deze goed te keuren. Dit addendum zal ingaan vanaf 1 augustus 2021 voor de aansturing van het personeelslid aanvullende thuiszorg van OCMW Meise.

Financiële gevolgen

OCMW Meise blijft de subsidies voor het gesubsidieerd deeltijds personeelslid ontvangen, omdat het OCMW werkgever blijft en het personeelslid blijft uitbetalen tot aan de pensionering.

BESLUIT

Artikel 1

De raad neemt kennis van de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomst tussen de Welzijnskoepel West-Brabant en het OCMW Meise ter ondersteuning van de regionale dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg West-Brabant van 12 november 2015.

Artikel 2

De raad keurt de afsprakennota die werd opgemaakt als addendum aan de bestaande samenwerkingsovereenkomst - in het kader van de toekomstvisie voor de aanvullende thuiszorg - goed.

Artikel 3

De waarnemend algemeen directeur en de burgemeester worden gemachtigd om de afsprakennota met de Welzijnskoepel West-Brabant te ondertekenen.

.....