

# Notulen raad voor maatschappelijk welzijn

## ZITTING VAN 14 februari 2023

### Aanwezig :

Dieter Mannaert, voorzitter;  
Ilse Annemans, Tom Bogman, Gwen Brabants, Bart Claes,  
Nele Cleemput, Johan Daman, François De Bleser,  
Els De Wael, Stijn Goossens, Laurens Hofman, Bart Nobels,  
Patrick Meulebroek, Barbara Pas, Alex Pensaert,  
Pascal Putteman, Hilde Raman, Niels Tas, Illy Tasatan,  
Iany Tsaoussis, Patrick Van Campenhout,  
Gino Van der Vreken, Stefaan Van Gucht, Luc Van Mol,  
Tineke Wauters, raadsleden;  
Piet Buyse, burgemeester;  
Dirk Abbeloos, Leen Dierick, Marius Meremans,  
Tomas Roggeman, Martine Van Hauwermeiren,  
Els Verwaeren, Lien Verwaeren, schepenen;  
Wouter Van der Vurst, algemeen directeur

### Verontschuldigd :

Majid Saih, Iris Uyttersprot, raadsleden

### Afwezig :

-----

De voorzitter opent de vergadering om 22:01 uur.

-----

### GOEDKEURING NOTULEN

#### 1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn 17 januari 2023 - goedkeuring

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen d.d. 17 januari 2023 goed.

Stemming: 33 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.



## **PERSONEEL**

### 2. Wijziging personeelsformatie en uitdovende formatie - goedkeuring

#### **DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

##### **Bevoegdheid**

Artikel 77 en 78 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

##### **Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het besluit van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 14 januari 2020 en latere wijzigingen betreffende de vaststelling van de personeelsformatie en uitdovende formatie.

##### **Feiten en motivering**

Het lokaal bestuur Dendermonde wordt vandaag geconfronteerd met heel wat veranderingen, zowel in de interne als externe omgeving. Deze veranderingen vereisen meer flexibiliteit en wendbaarheid van onze organisatie en medewerkers. Om hieraan tegemoet te komen dient het lokaal bestuur zich anders te organiseren en te structureren en wordt de personeelsformatie om deze reden aangepast.

##### **Dienst burgerzaken**

Toevoegen van 1 VTE functie deskundige burgerzaken (B1-B3), uitdovend maken van 1 VTE administratief hoofdmedewerker (C4-C5)

De wetgeving wat betreft burgerzaken en vreemdelingenzaken wijzigt constant en dient grondig bijgehouden te worden. Ook de complexere dossiers moeten grondig en uitvoerig door een medewerker behandeld worden. Bovendien is er nood aan een aanspreekpunt binnen de dienst, waar medewerkers terecht kunnen met hun ingewikkelde vragen.

Naast het vervullen van de expertise-deskundige rol in de wetgeving, kan deze persoon ook huidige hiaten in het voltallig team burgerzaken, inclusief vreemdelingen, invullen. In het kader van de innovatieve organisatie, kan deze deskundige de focussen performantie (het coachen en motiveren van het team) en strategie-organisatie op zich nemen.

De competenties waarin deze medewerker moet uitblinken zijn: dienstoverschrijdend werken, autonoom expertise opbouwen, strategisch het team via concrete doelen naar een hoger niveau (efficiënt en effectief) tillen, de dienstverlening klantgericht organiseren.

##### **Jeugddienst**

Opschaling van 1 VTE administratief medewerker (C1-C3) naar 1 VTE jeugdconsulent (B1-B3)

Een verschuiving van een administratief profiel naar een beleidsmatig profiel is aangewezen.

Een pure administratieve ondersteuning op het gebied van jeugd- en verenigingswerk voldoet niet meer aan de huidige noden en behoeftes die vanuit de jeugdverenigingen aan het lokaal bestuur gevraagd worden.

Er is nood aan een proactief beleid en meer beleidsmatig werken, zodat een afgestemde ondersteuning op lange termijn voor cultuur, jeugd en sport kan gerealiseerd worden.

Het opbouwen van een langetermijnvisie rond jongeren, hun omgeving, hun beleving en de daaruit voortvloeiende projecten; vergt steeds meer tijd.

In 2022 werd het label "Kindvriendelijke Stad" opnieuw toegekend aan het lokaal bestuur. Bij de beoordeling werd aangehaald dat er wel voldoende stappen waren gezet om het label te verdienen, maar dat er tegen 2027 een aantal uitdagingen moeten behandeld worden.

##### **Dienst ICT**

Opschaling van 2 VTE servicedesk medewerkers (C1-C3) naar 2 VTE servicedesk deskundige (B1-B3)

ICT-medewerkers behoren reeds geruime tijd tot de knelpuntberoepen, waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken een rol spelen. Er is bovendien een sterke competentie tussen lokale overheden onderling, met andere overheidsinstellingen en met de privé-markt.

Willen we inzetten op een kwalitatieve dienstverlening, dan is een opwaardering van de servicedesc van de ICT-dienst noodzakelijk. Zo willen we zorgen voor een sterke dienstverlening, waarbij we realistische wachttijden beloven en hanteren en waarbij de projectwerking van de dienst kan worden uitgebreid.

### Sportdienst

Opschaling van 1 VTE administratief medewerker (C1-C3) naar de functie van 1 VTE deskundige sport (B1-B3) met als voornaamste opdracht het optimaliseren van het beheer van de sportinfrastructuur

Toevoegen van 1 VTE deskundige sport (B1-B3) met als voornaamste opdracht verenigingsondersteuning, doelgroepenbeleid, het lokaal BOA-beleid (Buitenschoolse Opvang en Activiteiten), sportpromotie en participatie.

De sportdienst van vandaag is niet meer dezelfde als die van 10 of 20 jaar geleden. De werking en taken evolueren mee met wat de maatschappij, de klanten en de hogere overheid verwacht; maar het personeelsbestand volgt die evolutie niet.

Bovendien zijn er ten opzichte van vorige legislaturen, een aantal grote projecten en uitdagingen bijgekomen: grote en kleinere infrastructuurprojecten, stimuleren/begeleiden van investeringen van verenigingen, mondigere burgers, snellere communicatiestromen...

Niet alleen van onze (sport)diensten wordt vandaag heel wat meer verwacht. Ook van onze verenigingen wordt verwacht dat ze professionaliseren: vb nood aan opgeleide trainers/begeleiders, een sterk bestuur, communicatie, ethiek, inclusie, digitalisering, ... Verenigingen vragen ook daar van ons de nodige ondersteuning, iets waar we vandaag te weinig op kunnen inzetten.

Willen we Dendermonde als sportstad nog meer op de kaart zetten, dan moeten we onze werking anders organiseren en moeten we als team voldoende slagkracht hebben en over de juiste competenties beschikken.

Belangrijke uitdagingen voor de toekomst zijn o.a.:

- verenigingsondersteuning (breder dan enkel de subsidiëring). Meer inhoudelijk, waarbij gezorgd wordt dat subsidies en middelen effectief worden ingezet, daar waar ze nodig zijn;
- het BOA-decreet mee vormgeven en onze werking daaraan aanpassen;
- inzetten op anders georganiseerde en ongebonden sport (= sport buiten clubverband);
- zorgen dat we meer mensen bereiken en meer mensen in kansarmoede aan het sporten krijgen;
- ondersteuning topsportclubs en uitstraling topsportclubs voor Dendermonde;
- vernieuwing adviesraad = inzetten op participatie;
- digitaliseren van subsidieprocessen;
- optimaler beheer van de bestaande infrastructuur, op basis van een langetermijnvisie.

### Vormvereisten

Het managementteam heeft een positief advies verleend.

De wijziging van de formatie is aan de vakbonden voorgelegd.

### Financiële aspecten

Het financieel advies van Sophie Cooreman, financieel directeur, is als bijlage bijgevoegd. het beginsel van budgetneutraliteit wordt in deze nota bevestigd.

## **BESLUIT**

### **Enig artikel**

Aan de personeelsformatie en uitdovende formatie, zoals vastgesteld in de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 14 januari 2020 en latere wijzigingen, worden volgende aanpassingen aangebracht:

<b>formatie</b>					
<b>Graadbenaming</b>	<b>rang</b>	<b>loopbaan</b>	<b>contractueel</b>	<b>contractueel sociale maribel</b>	<b>totaal</b>
administratief hoofdmedewerker	Cx	C4-C5	4 3		4 3
deskundige burgerzaken	Bv	B1-B3	1		1
jeugdconsulent	Bv	B1-B3	4 2		4 2
servicedesk medewerker	Cv	C1-C3	3 1		3 1
servicedesk deskundige	Bv	B1-B3	2		2
deskundige sport	Bv	B1-B3	2		2
administratief medewerker	Cv	C1-C3	110,7 108,7		110,7 108,7
<b>Algemeen totaal</b>			1001,48 1002,48	26,80	1028,28 1029,28

<b>Uitdovende formatie</b>			
<b>uitdovende betrekking</b>	<b>rang</b>	<b>loopbaan</b>	<b>contractueel</b>
administratief hoofdmedewerker	Cx	C4-C5	1

Stemming: 25 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 8 onthoudingen (VOORUIT, OPEN VLD) en 0 blanco stemmen.

### 3. Fietsleasing - toevoeging artikel rechtspositieregeling lokaal bestuur - goedkeuring

**De raad voor maatschappelijk welzijn,**

#### **Bevoegdheid**

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de

openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het besluit van de raad van 23 december 2013 houdende het huishoudelijk reglement betreffende de samenstelling en de werking van de organen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Dendermonde;

Gelet op het besluit van de raad van 23 december 2013 houdende het huishoudelijk reglement betreffende het beheer van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Dendermonde;

Gelet op Artikel 40 en 41 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

### **Feiten en context**

Als baanbrekende werkgever wil ons lokaal bestuur investeren in haar medewerkers door het leasen van fietsen mogelijk te maken. We zetten in op de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers. Dat we daarbij onze klimaatdoelstellingen naar een hoger niveau proberen te tillen is zeker geen onbelangrijk gegeven.

De Raad keurde onderstaande punten goed op 24/10/2022:

- Samenwerking met Acerta voor de sociaal-juridische ondersteuning bij het fietsleaseproject en maakt hiervoor een budget vrij van 30.000 EUR voor de periode van 36 maanden.
- Het vervroegd uitschrijven van een bestek voor de samenwerking met Acerta (of andere partner) indien blijkt dat de interesse enorm groot blijkt te zijn bij onze medewerkers waardoor de 30.000 EUR niet toereikend is.

De Raad keurde eerder ook onderstaand punt goed op 23/5/2022:

- Ons lokaal bestuur bundelt de krachten met enkele andere omliggende gemeenten voor het uitschrijven van een openbare aanbesteding. DDS neemt hierin een leidende rol voor de opmaak en het uitschrijven van het bestek.

### **Vormvereisten**

Om de fietsleasing voor onze medewerkers juridisch mogelijk te maken is het noodzakelijk een toevoeging te doen in onze RPR. Deze toevoegingen aan de RPR werd goedgekeurd door volgende beslissingsorganen:

- Managementteam: 7 oktober 2022
- CBS/VB: 3 februari september 2023
- Vakbondsoverleg: 9 december 2022
- Gemeenteraad/Raad voor Maatschappelijk Welzijn: 14 februari 2023

## **BESLUIT**

### **Artikel 1**

Aan de rechtspositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur en aan de rechtspositie voor het personeel van de woonzorgcentra, zoals goedgekeurd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn op 4 december 2019 (en latere wijzigingen, wordt volgend artikel toegevoegd):

### ***Artikel 194bis***

**§1.** De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.

Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.<sup>1</sup>

Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen en uiterlijk op ..... In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

**§2.** De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan de RPR / aan het arbeidsreglement.

Stemming: 33 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

-----  
De voorzitter sluit de vergadering om 22:02 uur.  
-----

Wouter Van der Vurst  
algemeen directeur

Dieter Mannaert  
voorzitter

---

<sup>1</sup> Ter info, op de totaliteit van dit verlaagde bedrag worden in de huidige stand van de wetgeving de gewone socialezekerheidsbijdragen berekend.