

### **Aanwezig**

Hendrik De Vleeschouwer, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn

Renaat Huysmans, burgemeester

Sonja Thielemans, Geert Van de Voorde, Bruno Keuleers, Ilse Rymenants, schepenen

Edward De Wit, Else Vanden Broeck, Dirk Hermans, Chris Reniers, Mathias Diricx, Hilde De

Keersmaeker, David Hermans, Lena Ghysels, Ken Keuleers, Peggy Somers, Dirk

Robberechts, Jan De Doncker, Hanne Lamberts-Van Assche, Raadsleden

Siebe Ruykens, algemeen directeur

### **Verontschuldigd**

Jos Thomas, Ann Van Rompaey, Raadsleden

---

De voorzitter opent de vergadering om 20u00.

### **notulen**

<b>1.</b>	<b>Notulen OCMW-raad d.d. 27 mei 2024 - beslissing</b>	
-----------	--	--

**Goedgekeurd**

Verontschuldigd tijdens de behandeling van dit punt: Ilse Rymenants, schepen

#### **Aanleiding**

Gelet op de notulen van de OCMW-raad d.d. 27 mei 2024.

#### **Regelgeving**

Gelet op de artikelen 32, 277 en 278 van het decreet lokaal bestuur.

#### **Stemming:**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

#### **Besluit**

Art. 1 De notulen van de OCMW-raad d.d. 27 mei 2024 worden goedgekeurd.

Schepen Ilse Rymenants vervoegt de raad voor maatschappelijk welzijn.

### **financiën**

<b>2</b>	<b>Jaarrekening 2023 OCMW - vaststelling</b>	
----------	--	--

**Goedgekeurd**

#### **Aanleiding**

De OCMW-raad stelt de jaarrekening 2023 van het OCMW vast.

De jaarrekening 2023 werd afgesloten en nagekeken door een consultant.

#### **Regelgeving**

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus.

Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 over de beleids- en beheerscyclus.

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen.

### **Feiten, context en argumentatie**

De gemeenten en de OCMW's hebben een geïntegreerde jaarrekening, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moet eerst zijn eigen deel van de jaarrekening vaststellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van de jaarrekening dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor de totale jaarrekening definitief is vastgesteld.

De jaarrekening voor het deel OCMW bevat volgende documenten:

- **Beleidsvaluatie**

- **Financiële nota**

Doelstellingenrekening (J1);

De staat van het financieel evenwicht (J2);

Realisatie van de kredieten (J3);

Balans (J4);

De staat van opbrengsten en kosten (J5).

- **Toelichting**

Het overzicht ontvangsten en uitgaven naar functionele aard (T1);

Het overzicht ontvangsten en uitgaven naar economische aard (T2);

Investeringsprojecten - per prioritair actieplan (T3);

Het overzicht van de financiële schulden (T4);

Toelichting bij de balans (T5).

De beleidsvaluatie bevat de evaluatie van de prioritaire actieplannen. De financiële vertaling ervan is terug te vinden in de financiële nota. In de toelichting wordt dieper ingegaan op de financiële aspecten van de jaarrekening.

### **Stemming:**

Met 12 stemmen voor (Hendrik De Vleeschouwer, Renaat Huysmans, Sonja Thielemans, Geert Van de Voorde, Bruno Keuleers, Ilse Rymenants, Hilde De Keersmaeker, David Hermans, Lena Ghysels, Ken Keuleers, Peggy Somers, Hanne Lamberts-Van Assche), 7 stemmen tegen (Edward De Wit, Else Vanden Broeck, Dirk Hermans, Chris Reniers, Mathias Diricx, Dirk Robberechts, Jan De Doncker)

### **Besluit**

Art. 1 De jaarrekening 2023 deel OCMW bestaande uit de beleidsvaluatie, de financiële nota en de toelichting wordt vastgesteld.

Art. 2 Het budgettair resultaat van het boekjaar 2023 bedraagt: -1.062.903 euro.

Het gecumuleerd budgettair resultaat vorig boekjaar bedraagt: 204.301 euro en het gecumuleerd budgettair resultaat 2023 bedraagt: -858.602 euro.

Het beschikbaar budgettair resultaat 2023 bedraagt: -864.832 euro

Er zijn voor 6.230 euro onbeschikbare gelden geboekt.

De autofinancieringsmarge boekjaar 2023 bedraagt: -909.712 euro.

Art. 3 De realisatie van de kredieten van het OCMW voor het boekjaar 2023 wordt vastgesteld.

Soort krediet	Totaal bedrag voor JR 2023
Totaal exploitatie-uitgaven	2.061.218
Totaal exploitatie-ontvangsten	1.160.202
Totaal investeringsuitgaven	153.191
Totaal investeringsontvangsten	0
Totaal financieringsuitgaven	8.696
Totaal financieringsontvangsten	0

## **burgerzaken**

**3 Stand van zaken van initiatieven genomen door lokaal bestuur in kader van niet-Belgen bij lokale verkiezingen van 13 oktober 2024 - kennisname**  
**Ter kennis genomen**

### **Aanleiding**

Op 13 oktober 2024 vinden de gemeente- en provincieraadsverkiezingen plaats.

Voor de gemeenteraadsverkiezingen kunnen ook niet-Belgen hun stemrecht uitoefenen (voorwaarden aan gekoppeld), zij dienen zich wel voor 1 augustus te laten registreren.

### **Regelgeving**

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;  
Het lokaal en provinciaal kiesdecreet.

### **Feiten, context en argumentatie**

Bij gemeenteraadsverkiezingen kunnen ook niet-Belgen deelnemen als kiezer, mits zij zich registreren vóór 1 augustus 2024. Helaas registreerde bij de lokale verkiezingen van 2018 slechts 9,22% van de niet-Belgen in Vlaanderen, dat is een gemist potentieel van meer dan 300.000 kiezers.

Het lokaal bestuur neemt enkele initiatieven om hen te informeren over hun stemrecht bij de gemeenteraadsverkiezingen.

### **Besluit**

Art. 1 De raad neemt kennis van de verschillende initiatieven die het lokaal bestuur neemt in het kader van het informeren van niet-Belgen over hun stemrecht bij de gemeenteraadsverkiezingen van 13 oktober 2024.

## **personeel**

**4 Aanpassing arbeidsreglement in functie van flexibel werken - beslissing**  
**Goedgekeurd**

### **Aanleiding**

De raad keurde op 19 december 2022 een aanpassing van het arbeidsreglement door de

toevoeging van de reglementen tijdsregistratie en telewerk, goed.

Op 27 maart 2023 werd een eerste wijziging aan het reglement telewerk in functie van deeltijdse medewerkers goedgekeurd.

Het bestuur heeft deze reglementen na een periode van 12 maanden geëvalueerd en wil het reglement tijdsregistratie nu bijsturen.

## **Regelgeving**

De arbeidstijdwet van 14 december 2000.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 8 maart 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

De raadsbeslissing van 26 oktober 2010 waarbij een regeling werd getrokken met betrekking tot de opname van openstaande saldi aan overuren die door het gemeentepersoneel werden gepresteerd voor de datum van inwerkingtreding van de rechtspositieregeling.

De raadsbeslissing van 19 december 2022 betreffende een aanpassing van het arbeidsreglement door de toevoeging van de reglementen tijdsregistratie en telewerk.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

## **Feiten, context en argumentatie**

Lokaal bestuur Kapelle-op-den-Bos streeft naar een modern, transparant en flexibel HR-beleid en naar werkbaar werken voor alle personeelsleden en heeft daartoe in haar meerjarenplan verschillende doelstellingen en acties opgenomen om hier te kunnen op inzetten.

Deze doelstellingen en acties werden onder andere vertaald in een beleidsplan flexibel werken 2.0 dat door MAT en college positief werden onthaald.

De invoering van plaats- en tijdsafhankelijk werken, als onderdeel van het beleidsplan flexibel werken 2.0, maakt deel uit van het arbeidsreglement, meer concreet het reglement tijdsregistratie en het reglement telewerk.

Deze reglementen zijn een eerste aanzet om van tijdsgericht werken naar klant- en resultaatgericht werken te evolueren. Uiteraard is dit een cultuur- en mentaliteitswijziging waaraan de volgende jaren blijvend zal moeten worden gewerkt en hetgeen periodiek verder zal moeten worden geëvalueerd en eventueel bijgestuurd.

Een eerste grote evaluatie eind 2023 leidde tot onderstaand voorstel van wijziging, dat werd besproken tijdens een overleg met de vakorganisaties op 28 mei 2024 (protocol 4/2024, zoals opgenomen in bijlage).

Op 1 januari 2023 ging het flexibel werken 2.0 van start waarbij het reglement tijdsregistratie

volgende uurrooster omvat:

- Open uurrooster voor de administratief medewerkers, het poetspersoneel, de winkelbediende, de magazijnbeheerder en de toezicht- en logistieke medewerkers in de scholen;
- Glijdend uurrooster met starttijd voor de zorgkundigen binnen de thuiszorg;
- Variabel uurrooster voor de kinderbegeleiders van de buitenschoolse kinderopvang;
- Vast uurrooster voor de technisch medewerkers van het Openbaar Domein, uitgezonderd de magazijnbeheerder.

Tijdens de evaluatie kwamen enkele zaken ter sprake:

- flexibeler uurrooster voor de technisch medewerkers van het Openbaar Domein;
- herziening van het uurrooster voor de bibliotheekmedewerkers.

Na overleg met de betrokken diensthoofden én medewerkers, werd een voorstel opgemaakt voor de uitbreiding van het glijdend uurrooster met starttijden voor:

- de technisch medewerkers van het Openbaar Domein, uitgezonderd de magazijnbeheerder die een open uurrooster heeft;
- de bibliothecaris en bibliotheekassistenten;
- de winkelbediende.

Motivatie voor de uitbreiding:

- de technisch medewerkers van het Openbaar Domein: dit voornemen werd reeds opgenomen in het reglement tijdsregistratie van 19 december 2022;
- de bibliothecaris en bibliotheekassistenten: de beperkte werkuren zijn gebonden aan de openingsuren en werking van de bib, waardoor er weinig flexibiliteit mogelijk is;
- de winkelbediende: de beperkte werkuren zijn gebonden aan de openingsuren van de winkel, waardoor er weinig flexibiliteit mogelijk is.

## **Amendement**

### **Amendement proKA:**

Artikel 3: 6 maanden nadat het reglement in voege treedt volgt een evaluatie.

Stemming amendement:

Voor: 7 stemmen (CD&V- en proKA-fractie)

tegen: 12 stemmen (N-VA- en Groen-fractie)

onthouding: /

Het amendement wordt niet goedgekeurd.

### Stemming:

Met 16 stemmen voor (Hendrik De Vleeschouwer, Renaat Huysmans, Sonja Thielemans, Geert Van de Voorde, Bruno Keuleers, Ilse Rymenants, Edward De Wit, Chris Reniers, Mathias Diricx, Hilde De Keersmaeker, David Hermans, Lena Ghysels, Ken Keuleers, Peggy Somers, Jan De Doncker, Hanne Lamberts-Van Assche), 3 onthoudingen (Else Vanden Broeck, Dirk Hermans, Dirk Robberechts)

### Besluit

Artikel 1. Het arbeidsreglement voor het personeel van het OCMW wordt aangepast mits toevoeging van een gewijzigde bijlage tijdsregistratie, dewelke in bijlage van deze beslissing wordt gevoegd.

Artikel 2. Deze wijziging treedt in werking vanaf 1 september 2024.

<b>5</b>	<b>Wijziging rechtspositieregeling gemeente en OCMW Kapelle-op-den-Bos - beslissing</b>	<b>Goedgekeurd</b>
----------	---	--------------------

### Aanleiding

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt de wijziging van artikelen 38-86 en 125-126 ter goedkeuring voorgelegd.

Het decreet van 22/12/2017 over het lokaal bestuur voorziet voor het personeel van gemeente en OCMW in recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren.

In de rechtspositieregeling voor het personeel van lokaal bestuur Kapelle-op-den-Bos is eveneens een hoofdstuk opgenomen met bepalingen rond de evaluatie tijdens de loopbaan van personeelsleden.

Het lokaal bestuur werkt dan ook aan een modern, transparant en flexibel HR-beleid onontbeerlijk, waarin het aantrekken, ontplooiën en behouden van talent centraal staat. Bijgevolg neemt het lokaal bestuur initiatief om de competenties van de medewerkers voortdurend te verbeteren aan de hand van een coachingbeleid (S2O2P1A1).

### Regelgeving

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, hoofdstuk 2, afdeling 3, onderafdeling 1 betreffende opvolging, feedback en evaluatie.

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 194.

De raad is bevoegd op basis van artikel 40-41 van het decreet lokaal bestuur;

De beslissing van de raad van 28 september 2020 tot toetreding van gemeente Kapelle-op-den-Bos als vennoot bij Poolstok voor ondersteuning inzake personeels- en organisatiebeleid.

De rechtspositieregeling voor het personeel van lokaal bestuur Kapelle-op-den-Bos vastgesteld door gemeente- en OCMW-raad van 23 oktober 2023, Hoofdstuk VIII betreffende de evaluatie tijdens de loopbaan.

### **Feiten, context en argumentatie**

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur voorziet voor het personeel van gemeente en OCMW in recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren.

In de rechtspositieregeling voor het personeel van lokaal bestuur Kapelle-op-den-Bos is eveneens een hoofdstuk opgenomen met bepalingen rond de evaluatie tijdens de loopbaan van personeelsleden.

Het lokaal bestuur werkt aan een modern, transparant en flexibel HR-beleid onontbeerlijk, waarin het aantrekken, ontplooiën en behouden van talent centraal staat. Bijgevolg neemt het lokaal bestuur initiatief om de competenties van de medewerkers voortdurend te verbeteren aan de hand van een coachingbeleid (S2O2P1A1).

Op 30 augustus 2023 keurde het college van burgemeester en schepenen dan ook de gunning voor de uitwerking en implementatie van een nieuw feedbackbeleid aan de externe partner Mondea goed. Het lokaal bestuur koos voor Mondea omwille van de grote betrokkenheid van het personeel, de activerende communicatie, het doorgedreven traject met infosessies en opleidingen voor leidinggevenden én medewerkers, de eigen sociaal-juridische expertise voor de verankering in de rechtspositieregeling en de prijs. In samenwerking met Mondea werd een participatietraject met leidinggevenden én medewerkers opgezet om een kader voor het nieuwe feedbackbeleid uit te werken.

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling in functie van het feedbackbeleid werden toegelicht tijdens de gemeenteraadscommissie op 3 juni 2024.

Het dossier werd voorgelegd aan het Bijzonder Onderhandelings- en Overlegcomité op 11 maart 2024 en 28 mei 2024.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd het voorstel van wijziging van de rechtspositieregeling goed te keuren.

### **Stemming:**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

### **Besluit**

Art. 1 De raad keurt de wijziging van de rechtspositieregeling in functie van het feedbackbeleid goed.

### **secretariaat**

**6 Rapportering organisatiebeheersing - kennisname**

**Ter kennis genomen**

## **Aanleiding**

Het decreet lokaal bestuur vraagt dat lokale besturen uiterlijk op 30 juni aan het politieke niveau rapporteren over de organisatiebeheersing.

Een dergelijk rapport bevat de stand van zaken betreffende de uitvoering van aanbevelingen die voortkwamen uit diverse doorlichtingen.

Naast Audit Vlaanderen formuleren ook andere organisaties, al of niet op vraag van het bestuur, aanbevelingen om aspecten van de werking te verbeteren.

## **Regelgeving**

Artikel 219 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

## **Feiten, context en argumentatie**

Het decreet lokaal bestuur omschrijft organisatiebeheersing als het geheel van maatregelen en procedures dat een bestuur nodig heeft om redelijke zekerheid te krijgen over het bereiken van doelstellingen en het effectief en efficiënt beheer van risico's.

Organisatiebeheersing maakt integraal deel uit van de organisatiecultuur en situeert zich zowel op algemeen niveau als op dienstniveau. Het is dus niet alleen de verantwoordelijkheid van het management, maar van alle medewerkers om er de nodige aandacht en zorg aan te besteden.

Om dit alles in goede banen te leiden is een kader voor organisatiebeheersing onontbeerlijk. Dit kader werd goedgekeurd door de gemeenteraad op 31 januari 2022. Het volledige stappenplan van het kader voor organisatiebeheersing werd gedoopt tot het Groeitraject.

Allereerst richtte het Groeitraject zich op de opmaak en de goedkeuring van het kader zelf. Daarna volgde de zelfevaluatie als nulmeting voor de start van het traject. Om de motivatie van onze medewerkers achter bepaalde antwoorden te begrijpen en risico's te kunnen beheren, richten we werkgroepen op om dieper in te gaan op de antwoorden. Op basis van de beoordelingen en de voorgestelde verbeterpunten van de werkgroepen, stelt het MAT het globale actieplan op. Een periodieke organisatiebrede zelfevaluatie zal ervoor zorgen dat op lange termijn alle thema's aan bod komen en onder de loep worden genomen. De resultaten worden telkens verwerkt in het actieplan, dat gelinkt zal zijn aan het meerjarenplan.

De algemeen directeur, bijgestaan door de afdeling interne zaken, is verantwoordelijk voor de organisatiebeheersing van het lokaal bestuur, overeenkomstig artikel 217 tot en met 220 van het Decreet Lokaal Bestuur. De algemeen directeur rapporteert dus jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn over de organisatiebeheersing, uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

## **Besluit**

Art. 1 De raad neemt kennis van de rapportering betreffende de organisatiebeheersing, die als bijlage bij dit punt gaat.

De voorzitter sluit de vergadering om 20u45.

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.

algemeen directeur,

voorzitter van de raad voor  
maatschappelijk welzijn,

Siebe Ruykens

Hendrik De Vleeschouwer

Voor éénsluitend afschrift,  
Kapelle-op-den-Bos, 25 juli 2024

algemeen directeur,

voorzitter van de raad voor  
maatschappelijk welzijn,

Siebe Ruykens



Hendrik De Vleeschouwer