



VERGADERING RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 18.12.2025

VERSLAG

Aanwezig : Isabelle Dehond, Voorzitter

Gwendolyn Rutten, Jill Schellens, Gerry Vranken, Annick Geyskens, Nicole Van Emelen, Ronny De Rijck, Kurt Lemmens, Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Leo Janssens, Koen Nijs, Petra Vanlommel, Stef Van Calster, Thomas Salaets, Dries Van Horebeek, Gerda Vandegaer, Liesbeth Roelants, Ansje Vicca, Els Wouters, Elke Peeters, Berdien Verbruggen, Rozane De Cock, Julien Heylen, Klaartje Bruyninckx, Guido Vencken, Hanne Goossens, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn

Christi Van Calster, Algemeen directeur

Verontschuldigd : Nico Creces, Marnik Jordens, Joke Hoornaert, Peggy de Jonge, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn

OPENBAAR

AGENDAPUNTEN MEEGEDEELD DOOR HET VAST BUREAU

O.2 FINANCIËLE DIENST

Onderwerp: Vaststelling van het meerjarenplan 2026-2031 van stad en OCMW Aarschot en krediet 2026, deel OCMW

Regelgeving

- o het decreet over het lokaal bestuur van 22.12.2017, zoals gewijzigd en de bijhorende besluiten en omzendbrieven van de Vlaamse regering;
- o de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- o het bestuursdecreet van 07.12.2018;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen (BVR BBC);
- o het ministerieel besluit van 26.06.2018 tot vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (MB BBC);
- o de omzendbrief KBBJ/ABB 2025/1 van 18.07.2025 over de strategische meerjarenplannen 2026-2031 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- & beheerscyclus.

Feiten, context en motivering

Het meerjarenplan vormt de basis voor het beleid van het bestuur. Het ontwerp van het meerjarenplan 2026-2031, zie bijlage, wordt voorgelegd aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn. Het budget is geen afzonderlijk beleidsrapport meer, maar wordt geïntegreerd in het meerjarenplan. De ramingen, die voor het boekjaar 2026 in het meerjarenplan zijn ingeschreven voor de exploitatie, investeringen en financiering, zijn ook de kredieten voor 2026.

Het meerjarenplan 2026-2031, zie bijlagen, bestaat uit volgende onderdelen:

- o de strategische nota met de beleidsverklaring, het overzicht van de beleidsdoelstellingen en de prioritaire acties en actieplannen
- o de financiële nota:
 - o het financieel doelstellingenplan (schema M1)
 - o de staat van het financieel evenwicht (schema M2), waarin aangetoond wordt dat aan alle evenwichtsvoorwaarden voldaan wordt
 - o het overzicht van de kredieten (schema M3)
- o de toelichting :
 - o het overzicht van uitgaven en ontvangsten volgens beleidsdomein (schema T1)

- het overzicht van uitgaven en ontvangsten volgens hun economische aard (schema T2)
- het overzicht van de financiële schulden (schema T3)
- het overzicht van de investeringen
- het overzicht van de personeelsinzet
- het overzicht van de verbonden entiteiten
- het overzicht van de financiële risico's
- de beschrijving van grondslagen en assumpties
- de documentatie:
 - het overzicht van beleidsdoelstellingen, actieplannen en acties met bijbehorende ramingen van de uitgaven en ontvangsten voor exploitatie, investeringen en financiering
 - het overzicht van de toegestane werkings- en investeringssubsidies
 - het overzicht van de beleidsdomeinen en de beleidsvelden
 - het overzicht van de jaarlijkse opbrengst per soort belasting en per soort retributie
 - het overzicht van de jaarlijkse uitgaven en ontvangsten voor exploitatie, investeringen en financiering per beleidsveld
 - de omgevingsanalyse

Het meerjarenplan 2026-2031 van stad en OCMW Aarschot is financieel in evenwicht vermits het voldoet aan de volgende voorwaarden:

- het geraamd beschikbaar budgettair resultaat is in geen enkel jaar negatief;
- de geraamde autofinancieringsmarge voor 2031 is minstens gelijk aan nul.

De twee bovenvermelde normen worden aangevuld met indicatoren over de gecorrigeerde autofinancieringsmarge en het geconsolideerd financieel evenwicht (stad, OCMW en AGB Aarschot samen). Dit zijn evenwel geen afdwingbare normen.

Stemming

Met 15 stemmen voor (Isabelle Dehond, Gwendolyn Rutten, Jill Schellens, Gerry Vranken, Annick Geyskens, Nicole Van Emelen, Ronny De Rijck, Kurt Lemmens, Koen Nijs, Stef Van Calster, Liesbeth Roelants, Els Wouters, Julien Heylen, Klaartje Bruyninckx, Hanne Goossens), 12 onthoudingen (Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Leo Janssens, Petra Vanlommel, Thomas Salaets, Dries Van Horebeek, Gerda Vandegaer, Ansje Vicca, Elke Peeters, Berdien Verbruggen, Rozane De Cock, Guido Vencken)

BESLUIT :

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt haar deel van het meerjarenplan 2026-2031 vast, zoals in bijlage toegevoegd. De ramingen, die voor het boekjaar 2026 in het meerjarenplan zijn ingeschreven voor de exploitatie, investeringen en financiering, zijn ook de kredieten voor 2026.

Onderwerp: Schorsing van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn en herneming ervan na de openbare vergadering van de gemeenteraad

O.6 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Onderwerp: Aanpassing personeelsplan voor diensten en instellingen

Regelgeving

- het decreet van 22.12.2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd en de bijhorende besluiten en omzendbrieven van de Vlaamse regering;
- de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- de wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- het bestuursdecreet van 07.12.2018;
- het besluit van de Vlaamse Regering d.d. 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen;
- de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- het koninklijk besluit van 28.09.1984 tot uitvoering van de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- het koninklijk besluit van 29.08.1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van art 2, §1, 1° van de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

- o de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn op 24.07.2014 betreffende de rechtspositieregeling diensten en instellingen, zoals laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- o de beslissing van het Vast Bureau van 25.02.2022 houdende de toewijzing sectorale referentiefuncties met bijhorende IFIC barema's voor het WZC Sint-Rochus en het Centrum voor dagverzorging de Poort;
- o het principiële akkoord door het vast bureau van 08.04.2022 over de activering van de IFIC-barema's voor de ontbrekende functies;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 08.07.2022 over de nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30.03.2021 voor de social/non-profitsectoren, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 11.05.2023 houdende de goedkeuring van een personeelsplan ter vervanging van een personeelsformatie voor diensten en instellingen, zoals laatst gewijzigd op 09.10.2025;
- o de bespreking met de syndicale afgevaardigden op 09.12.2025;
- o het gunstig advies van het managementteam van 01.12.2025 en 16.12.2025 betreffende de wijziging van het personeelsplan voor diensten en instellingen;

Feiten, context en motivering

Het personeelsplan beschrijft het aantal medewerkers dat nodig is om de werking van de dienst te garanderen. Het is een adequate weergave van de effectieve personeelsbehoeften. In dit behoeftekader zijn de aantallen, de effectief tewerkgestelde en aanwezige medewerkers van tel.

Gelet op:

- o de principebeslissing van het vast bureau van 09.07.2021 tot afbouw van de poetsdienst aan huis;
- o de beslissing van het vast bureau van 23.08.2024 tot kennisname van de erkenning voorafgaande vergunning voor de realisatie van het lokaal dienstencentrum PlusPunt (antennewerking)
- o het personeelsbehoefteplan voor de diensten en instellingen van het OCMW, opgemaakt door het departementshoofd zorg, de heer Koen Borghers;
- o het syndicaal overleg van 09.12.2025 waarbij de voorgestelde wijzigingen van het personeelsplan besproken werd;

Naar aanleiding van de besprekingen van het meerjarenplan 2026 - 2031 heeft het departementshoofd zorg, de heer Koen Borghers, op vraag van het bestuur een personeelsbehoefteplan opgemaakt voor de diensten en instellingen van het OCMW, waarbij rekening gehouden werd met:

- o een versnelde afbouw van de poetsdienst aan huis;
- o de voorafgaande vergunning voor de realisatie van het lokaal dienstencentrum PlusPunt (antennewerking);
- o de volledige heropening van afdeling De Kolk binnen het woonzorgcentrum.

Rekening houdend met dit personeelsbehoefteplan, de vragen van het bestuur en de vertaling ervan in het personeelsplan komen we tot volgend voorstel van wijzigingen van het personeelsplan:

- o Groep van assistentiewoningen en het lokaal dienstencentrum:
 - o Voorstel: 0,8 VTE woonassistent/centrummedewerker (B1-B3) vervangen door 1 VTE centrummedewerker (B1-B3)
 - o Motivatie: Het takenpakket van de huidige 0,8 VTE woonassistent/centrummedewerker is momenteel als volgt verdeeld: 0,5 VTE woonassistent Orleanshof (assistentiewoningen) en 0,3 VTE centrummedewerker (LDC). Voor de uitbating van het lokaal dienstencentrum PlusPunt (antennewerking) is 1 VTE centrummedewerker op B-niveau (B1-B3) nodig. Om hierop in te spelen is het voorstel om de functie woonassistent/centrummedewerker te ontdebellen. De huidige 0,3 VTE centrummedewerker wordt vervolgens uitgebreid met 0,7 VTE waardoor er in totaal 1 VTE centrummedewerker voorzien wordt. Voor wat betreft het luik woonassistent wordt de huidige functiehouder momenteel ondersteund door een deskundige van het zorgloket die ca. de helft van haar werktijd besteedt aan de taken als woonassistent voor Gesloten Hof. Het opzet is om beide rollen van woonassistent samen te voegen en te laten opnemen door 1 VTE deskundige-woonassistent (zie verder bij zorgloket).
- o Dienst gezinszorg en aanvullend thuiszorg:
 - o Voorstel: 13,5 poetshulpen, E1-E3 (voorafname IFIC cat. 4) via uitdoofscenario worden geschrapt waardoor er nog 1,5 logistiek medewerker (gesubsidieerde aanvullende thuiszorg) overblijft.
 - o Motivatie: De principebeslissing om de poetsdienst aan huis af te bouwen dateert van 2021. Het opzet was toen om geen nieuwe instroom van cliënten meer te voorzien en personeel dat uit dienst treedt niet meer te vervangen tot de dienst afgebouwd is tot de 1,5 gesubsidieerde VTE. De afbouw loopt evenwel trager dan verwacht. Naar aanleiding van de besprekingen van het meerjarenplan 2026 - 2031 wenst het bestuur de poetsdienst daarom versneld af te bouwen tot 1,5 VTE. Het gaat om 8,3 contractuele VTE dat nog afgebouwd moet worden, waarvan 4 VTE ook effectief op de werkvloer is. Voor de medewerkers die effectief aan het werk zijn wordt, ofwel hun pensioendatum in 2026

afgewacht, ofwel een alternatieve functie voorgesteld binnen het bestaande personeelsplan/organogram van het OCMW en de stad.

- o Zorgloket:
 - o Voorstel: 1 VTE deskundige (B1-B3) wordt geschrapt en vervangen door 1 VTE deskundige-woonassistent
 - o Motivatie: ten gevolge van de afbouw van de poetsdienst aan huis is het nodig om de taken van de leidinggevende van de poetsdienst te herbekijken. De planning en opvolging van de poetshulp wordt momenteel opgenomen door een deskundige. Ten gevolge van de verdere afbouw van de poetsdienst valt een deel van het takenpakket bij deze deskundige weg. Deze deskundige neemt in de praktijk ook de rol van woonassistent op voor Gesloten Hof. In wat vooraf gaat werd er een ontdubbeling voorgesteld in het Orleanshof. Vanuit efficiëntieoogpunt is het voorstel om deze medewerker voor de volledige tewerkstellingsbreuk de rol van deskundige-woonassistent te laten opnemen (zie eerder bij groep van assistentiewoningen en lokaal dienstencentrum), dus zowel voor het Orleanshof als Gesloten Hof. De betrokken medewerker blijft binnen het organogram onder het zorgloket vallen aangezien zorgaanvragen (incl. assistentiewoningen) door het zorgloket behandeld worden. De betrokken medewerker zal de dossiers verder opvolgen en de rol van aanspreekpunt voor de bewoners van alle assistentiewoningen opnemen. De planning/opvolging van de 1,5 VTE resterende poetshulpen aan huis zal mee geïntegreerd worden in de planning/opvolging van de gezinszorg.
- o Woonzorgcentrum:
 - o Voorstel: het aantal VTE zorgkundigen binnen het woonzorgcentrum opschalen met 4,4 VTE (van 48,4 naar 52,8 VTE) en compenseren door het aantal VTE verpleegkundigen evenredig te verminderen (van 22 naar 17,6 VTE).
 - o Motivatie: enerzijds i.f.v. de volledige heropening van afdeling De Kolk, anderzijds voor het opvangen van afwezigheden (o.a. eindeloopbaandagen, zwangerschapsverloven, ...). Dit wordt gecompenseerd door het aantal verpleegkundigen evenredig te verminderen aangezien een volledige invulling van de 22 VTE verpleegkundigen niet realistisch is;
- o Algemeen: naast bovenstaande wijzigingen wordt ook voorgesteld om het aantal VTE sociale maribel niet meer strikt vast te leggen in het personeelsplan. Het OCMW heeft binnen diensten en instellingen een contingent van 7,24 VTE sociale maribel. De VTE zijn momenteel verdeeld over een aantal functies en zijn ook vastgelegd in het personeelsplan. Echter, de RSZ laat toe dat er binnen de betrokken functies geschoven kan worden met het aantal VTE (bv. i.f.v. afwezigheden, in- en uitdiensttredingen, optimalisatie van subsidies). Door de aantallen per functie niet langer vast te leggen, krijgen we de nodige flexibiliteit om de subsidies sociale maribel zo optimaal mogelijk in te zetten. Daarnaast worden ook de betrokken functies waarvoor sociale maribel ingezet wordt, geactualiseerd (zo wordt de functie van animatie-assistent niet langer ingezet voor sociale maribel).

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd akkoord te gaan met de voorgestelde aanpassing in het personeelsplan.

Financiële impact/budget

De voorgestelde wijzigingen van het personeelsplan zijn vertaald binnen de personeelsbegroting van het meerjarenplan 2026 - 2031.

Stemming

Met 15 stemmen voor (Isabelle Dehond, Gwendolyn Rutten, Jill Schellens, Gerry Vranken, Annick Geyskens, Nicole Van Emelen, Ronny De Rijck, Kurt Lemmens, Koen Nijs, Stef Van Calster, Liesbeth Roelants, Els Wouters, Julien Heylen, Klaartje Bruyninckx, Hanne Goossens), 12 onthoudingen (Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Leo Janssens, Petra Vanlommel, Thomas Salaets, Dries Van Horebeek, Gerda Vandegaer, Ansje Vicca, Elke Peeters, Berdien Verbruggen, Rozane De Cock, Guido Vencken)

BESLUIT :

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aanpassing van het personeelsplan voor de diensten en instellingen goed. Het personeelsplan geeft een streefkader aan van het aantal medewerkers per discipline. Dit plan, voor de eerste keer goedgekeurd door de raad op 11.05.2023 en laatst gewijzigd op 09.10.2025, vervangt de personeelsformatie voor de diensten en instellingen. Volgende wijzigingen worden doorgevoerd naar aanleiding van gewijzigde personeelsbehoeften:

- o 0,8 VTE woonassistent/centrummedewerker (B1-B3) vervangen door 1 VTE centrummedewerker (B1-B3);
- o 13,5 poetshulpen, E1-E3 (voorafname IFIC cat. 4) via uitdoofscenario schrappen;
- o 1 VTE deskundige (B1-B3) schrappen en vervangen door 1 VTE deskundige-woonassistent;
- o het aantal VTE zorgkundigen binnen het woonzorgcentrum opschalen met 4,4 VTE (van 48,4 naar 52,8 VTE) en compenseren door het aantal VTE verpleegkundigen evenredig te verminderen (van 22 naar 17,6 VTE);
- o het aantal VTE sociale maribel niet meer strikt vastleggen in het personeelsplan.

Het budget wordt in die zin opgenomen in het meerjarenplan.

Onderwerp: Vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [algemeen - behoudens diensten en instellingen]

Regelgeving

- o het decreet over het lokaal bestuur van 22.12.2017, zoals gewijzigd, en de bijhorende besluiten en omzendbrieven van de Vlaamse regering;
- o de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- o de wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- o het bestuursdecreet van 07.12.2018;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de gemeenschappelijke graden, specifieke functies en decretale graden, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, laatst gewijzigd op 11.09.2025;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 12.12.2019 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en het organogram van stad/OCMW Aarschot, gewijzigd op 11.06.2020, 10.12.2020, 24.06.2021, 10.02.2022 en - behoudens diensten en instellingen - 22.06.2023, 21.12.2023, 20.06.2024, 13.02.2025 en 24.04.2025;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 11.05.2023 houdende de goedkeuring van een personeelsplan ter vervanging van een personeelsformatie voor diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 09.10.2025;

Feiten, context en motivering

In zitting van 16.05.2024 keurde de raad voor maatschappelijk welzijn de wijziging van de rechtspositieregelingen voor het OCMW-personeel in het kader van de invoering van fietslease goed. In het licht van het nieuwe rechtspositiebesluit en de gewijzigde HR-regelgeving, de snelle veranderingen in de arbeidsmarkt, de huidige (werk)context en hedendaagse HR-inzichten en de digitalisering was, in het kader van een modern, professioneel en mensgericht HR-beleid met oog voor flexibiliteit, betrokkenheid en wendbaarheid om te kunnen inspelen op de veranderende noden, een integrale screening en actualisatie van de rechtspositieregelingen voor het OCMW-personeel in al hun facetten aan de orde. Voorliggend ontwerp van rechtspositieregeling, zoals gevoegd in de bijgaande bijlage, kwam tot stand na een intensief traject in nauw overleg met de betrokken diensten, actoren en partners waarbij gestreefd werd naar een evenwichtige, toekomstgerichte en juridisch correcte kaderstructuur met oog voor harmonisering en ter ondersteuning van een aangenaam werkklimaat waarin betrokkenheid en professionaliteit centraal staan. Het ontwerp omvat - naast actualisatie - diverse wijzigingen in nagenoeg alle delen/hoofdstukken, behoudens onder meer:

- § deel 2-de loopbaan / hoofdstuk 5-de aanwerving van personen met een arbeidshandicap
- § deel 7-de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen / hoofdstuk 2-de verplichte toelagen [eindejaarstoelage en toelage voor het waarnemen van een hogere functie] en hoofdstuk 6-de sociale voordelen [hospitalisatieverzekering]
- § deel 8-verloven en afwezigheden / hoofdstuk 6-het profylaxeverlof

Voorliggend voorstel behelst - gelet op de grootteorde en het omvangrijke aanpassingskarakter - de opheffing van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [gemeenschappelijke graden, specifieke functies en decretale graden] met ingang van 01.01.2026 gekoppeld aan de vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [algemeen - behoudens diensten en instellingen waarvoor een aparte rechtspositieregeling van toepassing is]. Het voorstel werd principieel goedgekeurd door het vast bureau op 16.10.2025 en door het managementteam op 01.12.2025. Het dossier werd tevens voorgelegd aan en besproken met de representatieve vakorganisaties tijdens de vergaderingen van het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité van 18.09.2025 en 23.10.2025, resulterend in een protocol van akkoord met unanimiteit.

Financiële impact/budget

De financiële impact van de voorgestelde wijzigingen werd - in voorkomend geval en waar mogelijk - geraamd en vertaald binnen de personeelsbegroting van het meerjarenplan 2026 - 2031. De concrete opvolging wordt voorzien door

de personeelsdienst in functie van de reële situatie en toepassing met het oog op de eerstvolgende aanpassing(en) van het meerjarenplan 2026-2031.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Artikel 1

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [gemeenschappelijke graden, specifieke functies en decretale graden] wordt opgeheven met ingang van 01.01.2026.

Artikel 2

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [algemeen - met uitzondering van het personeel van de diensten en instellingen, waarvoor een aparte rechtspositieregeling van toepassing is] wordt vastgesteld zoals gevoegd in bijlage bij dit besluit.

Onderwerp: Vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [diensten en instellingen]
--

Regelgeving

- o het decreet over het lokaal bestuur van 22.12.2017, zoals gewijzigd, en de bijhorende besluiten en omzendbrieven van de Vlaamse regering;
- o de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- o de wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- o het bestuursdecreet van 07.12.2018;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de gemeenschappelijke graden, specifieke functies en decretale graden, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, laatst gewijzigd op 11.09.2025;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 12.12.2019 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en het organogram van stad/OCMW Aarschot, gewijzigd op 11.06.2020, 10.12.2020, 24.06.2021, 10.02.2022 en - behoudens diensten en instellingen - 22.06.2023, 21.12.2023, 20.06.2024, 13.02.2025 en 24.04.2025;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 11.05.2023 houdende de goedkeuring van een personeelsplan ter vervanging van een personeelsformatie voor diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 09.10.2025;

Feiten, context en motivering

In zitting van 16.05.2024 keurde de raad voor maatschappelijk welzijn de wijziging van de rechtspositieregelingen voor het OCMW-personeel in het kader van de invoering van fietslease goed. In het licht van het nieuwe rechtspositiebesluit en de gewijzigde HR-regelgeving, de snelle veranderingen in de arbeidsmarkt, de huidige (werk)context en hedendaagse HR-inzichten en de digitalisering was, in het kader van een modern, professioneel en mensgericht HR-beleid met oog voor flexibiliteit, betrokkenheid en wendbaarheid om te kunnen inspelen op de veranderende noden, een integrale screening en actualisatie van de rechtspositieregelingen voor het OCMW-personeel in al hun facetten aan de orde. Voorliggend ontwerp van rechtspositieregeling, zoals gevoegd in de bijgaande bijlage, kwam tot stand na een intensief traject in nauw overleg met de betrokken diensten, actoren en partners waarbij gestreefd werd naar een evenwichtige, toekomstgerichte en juridisch correcte kaderstructuur met oog voor harmonisering en ter ondersteuning van een aangenaam werkklimaat waarin betrokkenheid en professionaliteit centraal staan. Het ontwerp omvat - naast actualisatie - diverse wijzigingen in nagenoeg alle delen/hoofdstukken, behoudens onder meer:

- § deel 2-de loopbaan / hoofdstuk 5-de aanwerving van personen met een arbeidshandicap

§ deel 7-de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen / hoofdstuk 2-de verplichte toelagen [eindejaarstoelage en toelage voor het waarnemen van een hogere functie] en hoofdstuk 6-de sociale voordelen [hospitalisatieverzekering]

§ deel 8-verloven en afwezigheden / hoofdstuk 6-het profylaxeverlof

Voorliggend voorstel behelst - gelet op de grootteorde en het omvangrijke aanpassingskarakter - de opheffing van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [diensten en instellingen] met ingang van 01.01.2026 gekoppeld aan de vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [diensten en instellingen]. Het voorstel werd principieel goedgekeurd door het vast bureau op 16.10.2025 en door het managementteam op 01.12.2025. Het dossier werd tevens voorgelegd aan en besproken met de representatieve vakorganisaties tijdens de vergaderingen van het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité van 18.09.2025 en 23.10.2025, resulterend in een protocol van akkoord met unanimiteit.

Financiële impact/budget

De financiële impact van de voorgestelde wijzigingen werd - in voorkomend geval en waar mogelijk - geraamd en vertaald binnen de personeelsbegroting van het meerjarenplan 2026 - 2031. De concrete opvolging wordt voorzien door de personeelsdienst in functie van de reële situatie en toepassing met het oog op de eerstvolgende aanpassing(en) van het meerjarenplan 2026-2031.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Artikel 1

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [diensten en instellingen] wordt opgeheven met ingang van 01.01.2026.

Artikel 2

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel [diensten en instellingen] wordt vastgesteld zoals gevoegd in bijlage bij dit besluit.

Onderwerp: Vaststelling van de aanpassingen aan de personeelsformatie en het organogram van stad/OCMW Aarschot, behoudens diensten en instellingen

Regelgeving

- het decreet over het lokaal bestuur van 22.12.2017, zoals gewijzigd, en de bijhorende besluiten en omzendbrieven van de Vlaamse regering;
- de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- de wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- het bestuursdecreet van 07.12.2018;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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, zoals gewijzigd;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de gemeenschappelijke graden, specifieke functies en decretale graden, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 16.05.2024;
- het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, laatst gewijzigd op 11.09.2025;
- het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 12.12.2019 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en het organogram van stad/OCMW Aarschot, gewijzigd op 11.06.2020, 10.12.2020, 24.06.2021, 10.02.2022 en - behoudens diensten en instellingen - 22.06.2023, 21.12.2023, 20.06.2024, 13.02.2025 en 24.04.2025;
- het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 11.05.2023 houdende de goedkeuring van een personeelsplan ter vervanging van een personeelsformatie voor diensten en instellingen, laatst gewijzigd op 09.10.2025;

Feiten, context en motivering

In vergadering van 24.04.2025 keurde de raad voor maatschappelijk welzijn de aanpassingen aan de personeelsformatie (behoudens voor de diensten en instellingen) en het organogram van stad/OCMW Aarschot goed. De personeelsformatie en het organogram worden op regelmatige basis getoetst aan de noden en behoeften van onze organisatie met het oog op het realiseren van de beleidsdoelstellingen in het meerjarenplan en in het belang van de verdere uitbouw van de organisatiebeheersing.

In het licht van de huidige (werk)context, het hedendaagse verwachtingspatroon, de snel wijzigende (overheids)reglementering en de digitalisering was, in het kader van een modern, professioneel en mensgericht HR-beleid met oog voor flexibiliteit, betrokkenheid en wendbaarheid om te kunnen inspelen op de veranderende noden, een grondige actualisatie en afstemming ter zake in overeenstemming met de praktijk aan de orde. Voorliggend ontwerp, zoals gevoegd in de bijgaande bijlage, kwam tot stand na een intensief traject in nauw overleg met de betrokken diensten, actoren en partners waarbij gestreefd werd naar een evenwichtig en toekomstgericht kader met oog voor harmonisering en ter ondersteuning van een aangenaam werkklimaat waarin betrokkenheid en professionaliteit centraal staan. Het ontwerp is maximaal afgestemd op de strategische doelen van het bestuur en op de behoeften van medewerkers en organisatie, is gebaseerd op een onderbouwde omgevingsanalyse en sluit aan bij de budgettaire mogelijkheden. Voorliggend voorstel is principieel goedgekeurd door het vast bureau op 21.11.2025 en 05.12.2025 en door het managementteam op 01.12.2025 en 16.12.2025. Het dossier werd tevens voorgelegd aan en besproken met de representatieve vakorganisaties tijdens de vergadering van het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité van 09.12.2025.

Financiële impact/budget

De financiële impact van de voorgestelde wijzigingen werd - behoudens uitzondering - vertaald binnen de personeelsbegroting van het meerjarenplan 2026 - 2031. In voorkomend geval zullen de betreffende aanpassingen - zoals opgenomen in de bijgaande bijlage 1 - genoteerd worden voor opname bij de eerstvolgende aanpassing van het meerjarenplan 2026-2031.

Stemming

Met 15 stemmen voor (Isabelle Dehond, Gwendolyn Rutten, Jill Schellens, Gerry Vranken, Annick Geyskens, Nicole Van Emelen, Ronny De Rijck, Kurt Lemmens, Koen Nijs, Stef Van Calster, Liesbeth Roelants, Els Wouters, Julien Heylen, Klaartje Bruyninckx, Hanne Goossens), 12 onthoudingen (Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Leo Janssens, Petra Vanlommel, Thomas Salaets, Dries Van Horebeek, Gerda Vandegaer, Ansje Vicca, Elke Peeters, Berdien Verbruggen, Rozane De Cock, Guido Vencken)

BESLUIT :

Artikel 1

De aanpassingen aan de personeelsformatie en het organogram van stad/OCMW Aarschot behoudens diensten en instellingen, zoals gevoegd in bijlage 1 bij dit besluit, worden goedgekeurd.

Artikel 2

Het aangepaste organogram van stad/OCMW Aarschot zoals toegevoegd in bijlage 2 (schematische voorstelling) met bijhorende detailoverzicht - behoudens diensten en instellingen - in bijlage 3 (detailoverzicht) bij dit besluit, waarbij ook de betrekkingen zijn opgenomen waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden, wordt goedgekeurd.

Artikel 3

De aangepaste personeelsformatie en het geactualiseerd uitdovend kader van stad/OCMW Aarschot worden vastgesteld zoals gevoegd in bijlage 4 bij dit besluit.

Artikel 4

De personeelsformatie van het kabinetspersoneel ter ondersteuning van het college van burgemeester en schepenen is gevoegd in bijlage 5 bij dit besluit.

Notulen en zittingsverslag vergadering 13 november 2026

Notulen

Gelet op het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn, goedgekeurd door de raad van maatschappelijk welzijn in vergadering van 13.03.2025, inzonderheid artikel 24 §1; Aangezien verder tijdens de vergadering geen bezwaren tegen de notulen van de vergadering van 13 november 2026 werden ingebracht; zijn de notulen van de vergadering van 13 november 2026 goedgekeurd.

Zittingsverslag

In toepassing van artikel 278 §1 van het decreet over het lokaal bestuur en artikel 28 §2 van het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn is het zittingsverslag vervangen door de integrale audio-opname van de openbare zitting van de raad voor openbaar welzijn.

De algemeen directeur
Christi Van Calster

De voorzitter,
Isabelle Dehond