



VERGADERING RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 18.04.2024

VERSLAG

Aanwezig: Isabelle Dehond, voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn

Bert Van der Auwera, wvd burgemeester

Nicole Van Emelen, Annick Geyskens, Gerry Vranken, Stef Van Calster, leden van het vast bureau

Gwendolyn Rutten, Nico Creces, Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Bart Dehaes, Bart Den Hondt, Leo Janssens,

Ronny De Ryck, Koen Nijs, Cindy Symons, Marleen Verhaegen, Wendy De Rijck, Dries Vandebroeck, Petra

Vanlommel, Hannelore Castelein, Thomas Salaets, Martine Verlinden, Dries Van Horebeek, Hanne Goossens,

Gerda Vandegaer, Pieter Schuermans, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn

Christi Van Calster, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Kurt Lemmens, Lid van het vast bureau

Betty Kieseekoms, lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn

OPENBAAR

AGENDAPUNTEN MEEGEDEELD DOOR HET VAST BUREAU

O.6 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Onderwerp: Wijziging arbeidsreglement OCMW-personeel: invoering digitale loonstroken

Regelgeving

- o het decreet van 22.12.2017 over het lokaal bestuur, 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 de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- o de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, zoals laatst gewijzigd op 08.02.2024;

Feiten, context en motivering

In het kader van de integratie tussen stad en OCMW en de digitalisering van de HR-werking werd de overheidsopdracht "Aankoop en implementatie van een geïntegreerd e-HRM softwarepakket met dienstverlening" opgestart. De overheidsopdracht omvat 3 percelen:

- o Perceel 1: loon- en personeelsbeheer met dienstverlening via full service sociaal secretariaat
- o Perceel 2: tijds- en aanwezigheidsregistratie, planningssoftware en -beleid
- o Perceel 3: geïntegreerd e-HRM software platform voor personeelsbeheer en -beleid

De overheidsopdracht is door het college van burgemeester en schepenen van 13.10.2023 gegund aan Cival Schaubroeck voor perceel 1 en perceel 3 en aan Syntegro voor perceel 2 en omvat onder meer de invoering van digitale loonstroken voor het personeel. Daartoe dient het arbeidsreglement gewijzigd te worden. Conform artikel 3ter van de arbeidsovereenkomstenwet dient het arbeidsreglement minimaal het volgende te vermelden:

- o wie als elektronische archiveringsdienst is aangewezen,
- o op welke wijze een personeelslid toegang heeft tot de dienst, ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor het beheer en de bewaring van de digitale loonstroken werkt Cival Schaubroeck samen met leverancier Unfiedpost. Medewerkers krijgen toegang tot hun archief via een persoonlijke login. De loonbrieven worden gedurende 7 jaar

bewaard op het platform, ook na eventuele uitdiensttreding van de medewerker. Medewerkers die dit wensen, kunnen hun loonbrief nog steeds op papier blijven ontvangen.

Rekening houdend met bovenstaande wordt voorgesteld om bij hoofdstuk 7, artikel 27 van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel volgende paragraaf toe te voegen:

‘§4. Het personeelslid heeft de keuze tussen een digitale loonbrief of een papieren loonbrief onder gesloten omslag. Digitale loonbrieven worden verzonden en opgeslagen door de werkgever via Unifiedpost, met ondernemingsnummer 0471.730.202, dat optreedt als elektronische archiveringsdienst. De loonbrieven kunnen geraadpleegd worden via de website https://www.adminbox.eu/v10/users/sign_in?locale=nl. Personeelsleden krijgen toegang tot hun persoonlijk archief via een eigen login. De digitale loonbrieven worden gedurende 7 jaar bewaard.’

Bovenstaand voorstel tot wijziging van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel is principieel goedgekeurd door het vast bureau in de zitting van 23.02.2024. De vakorganisaties hebben een positief advies gegeven binnen het syndicaal overleg van 18.03.2024, waarna een protocol van akkoord werd opgesteld om deze regeling door te voeren en op te nemen in het arbeidsreglement.

Financiële impact/budget

De invoering van digitale loonstroken maakt deel uit van de overheidsopdracht "Aankoop en implementatie van een geïntegreerd e-HRM softwarepakket met dienstverlening". De uitgaven zijn in exploitatie en investeringen voorzien in het meerjarenplan 2022-2025 onder de volgende ramingen:

Exploitatie (jaarlijkse kost vanaf 2024)

Stad

Perceel 1:

MJP105292 (licenties), MJP105293 (sociaal secretariaat), MJP105296 (opleiding), MJP105299 (service en onderhoud) en MJP105302 (juridische consultancy)

Perceel 2:

MJP105294 (licenties), MJP105297 (opleiding) en MJP105300 (service en onderhoud)

Perceel 3:

MJP105298 (opleiding), MJP105301 (service en onderhoud)

voor een totaalbedrag van 244.572 euro

OCMW

Perceel 1:

MJP105288 (licenties) en MJP105289 (sociaal secretariaat)

Perceel 2:

MJP105290 (licenties)

Perceel 3:

geen exploitatiekost

voor een totaalbedrag van 66.807 euro.

Totaal jaarlijkse exploitatiekost voor Stad en OCMW vanaf 2024 is geraamd op 311.379 euro + 44.162 euro opleidingskost in 2023.

Investering (eenmalige implementatiekost)

Stad

De eenmalige implementatiekosten zijn voorzien bij de stad in 2024 onder de volgende ramingen:

Perceel 1:

MJP105304 (sociaal secretariaat)

Perceel 2:

MJP105305 (tijdsregistratie)

Perceel 3:

MJP105306 (personeelsbeheer)

voor een totaalbedrag van 189.760,50 euro.

Volgens de opgegeven prijzen en de vermoedelijke hoeveelheden in de inventaris bij de BAFO nr. 2 van Cipal Schaubroeck en Syntegro is er vanaf 2024 een jaarlijks exploitatiekost van 284.964 euro, een eenmalige opleidingskost van 35.232 euro en een eenmalige implementatiekost van 147.565 euro.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt volgende toevoeging goed bij hoofdstuk 7, artikel 27 van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel m.b.t. de invoering van digitale loonstroken:

'§4. Het personeelslid heeft de keuze tussen een digitale loonbrief of een papieren loonbrief onder gesloten omslag. Digitale loonbrieven worden verzonden en opgeslagen door de werkgever via Unifiedpost, met ondernemingsnummer 0471.730.202, dat optreedt als elektronische archiveringsdienst. De loonbrieven kunnen geraadpleegd worden via de website https://www.adminbox.eu/v10/users/sign_in?locale=nl. Personeelsleden krijgen toegang tot hun persoonlijk archief via een eigen login. De digitale loonbrieven worden gedurende 7 jaar bewaard.'

Onderwerp: Wijziging rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel: implementatie aanwezigheidsbeleid

Regelgeving

- o het decreet van 22.12.2017 over het lokaal bestuur, 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 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- o de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 betreffende de vaststelling van de rechtspositieregeling algemeen en specifiek personeel, zoals laatst gewijzigd op 10.11.2022;
- o de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 betreffende de vaststelling van de rechtspositieregeling diensten en instellingen, zoals laatst gewijzigd op 21.12.2023;

Feiten, context en motivering

Het verminderen van verzuim en het bevorderen van een gezonde werkcultuur zijn belangrijk voor elke organisatie.

Met een multidisciplinair samengestelde werkgroep werd daarom een aanwezigheidsbeleid uitgewerkt voor stad en OCMW Aarschot.

De werkgroep bestond uit medewerkers van stad en OCMW, bijgestaan door specialisten van Idewe.

Het vast bureau keurde op 06.10.2023 het ontwerp van het aanwezigheidsbeleid goed.

Binnen het syndicaal overleg van 23.10.2023 werd een protocol voor akkoord afgesloten met de vakorganisaties voor de visietekst (zie bijlage). Het aanwezigheidsbeleid is toegevoegd in bijlage bij dit agendapunt en dient nu geïmplementeerd te worden in de rechtspositieregelingen voor het OCMW-personeel. Daartoe wordt in bijlage een voorstel toegevoegd tot aanpassing van deel 8, hoofdstuk 5 'ziekteverlof' van de rechtspositieregeling algemeen en specifiek personeel van het OCMW en de rechtspositieregeling diensten en instellingen van het OCMW.

Het managementteam verleende een gunstig advies op 26.03.2024 betreffende de voorgestelde wijzigingen in de rechtspositieregeling.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het aanwezigheidsbeleid als in bijlage goed.

Artikel 2

§1. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de bijgaande wijziging goed van deel 8, hoofdstuk 5 'ziekteverlof' van de rechtspositieregeling OCMW algemeen en specifiek personeel.

§2. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de bijgaande wijziging goed van deel 8, hoofdstuk 5 'ziekteverlof' van de rechtspositieregeling OCMW diensten en instellingen.

Onderwerp: Wijziging arbeidsreglement voor het OCMW-personeel: implementatie aanwezigheidsbeleid

Regelgeving

- o het decreet van 22.12.2017 over het lokaal bestuur, 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 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd;
- o de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 betreffende de vaststelling van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel, zoals laatst gewijzigd op 08.02.2024;

Feiten, context en motivering

Het verminderen van verzuim en het bevorderen van een gezonde werkcultuur zijn belangrijk voor elke organisatie.

Met een multidisciplinair samengestelde werkgroep werd daarom een aanwezigheidsbeleid uitgewerkt voor stad en OCMW Aarschot.

De werkgroep bestond uit medewerkers van stad en OCMW, bijgestaan door specialisten van Idewe.

Het vast bureau keurde op 06.10.2023 het ontwerp van het aanwezigheidsbeleid goed. Binnen het syndicaal overleg van 23.10.2023 werd een protocol voor akkoord afgesloten met de vakorganisaties voor de visietekst (zie bijlage). Het aanwezigheidsbeleid is toegevoegd in bijlage bij dit agendapunt en dient nu geïmplementeerd te worden in het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel. Daartoe wordt in bijlage een voorstel toegevoegd tot aanpassing van hoofdstuk 6, artikel 22 'ziekte' van het arbeidsreglement.

Het managementteam verleende een gunstig advies op 26.03.2024 betreffende de voorgestelde wijzigingen in de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de bijgaande wijziging goed van hoofdstuk 6, artikel 22 'ziekte' van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel.

Onderwerp: Aanpassing personeelsplan voor Diensten en Instellingen

Regelgeving

- o het decreet van 22.12.2017 decreet over het lokaal bestuur, 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 en latere wijzigingen;
- o de wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- o het decreet van 07.12.2018 betreffende het bestuursdecreet;
- o het besluit van de Vlaamse Regering d.d. 30.03.2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen;
- o het goedgekeurde meerjarenplan voor OCMW Aarschot en bijhorende aanpassingen voor de kredieten van 2024, 2025 en 2026;
- 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;
- o het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24.07.2014 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van de diensten en instellingen, zoals laatst gewijzigd op 21.12.2023;
- o de bespreking met de syndicale afgevaardigden op 18.03.2024, waarvan het verslag in bijlage aan deze beslissing;
- o het gunstig advies van het managementteam van 26.03.2024;

Feiten, context en motivering

Op 11.05.2023 keurde de raad een personeelsplan goed waarbij de aantallen, de effectief tewerkgestelde en aanwezige medewerkers, van tel zijn, zonder specificatie van het statuut. Het werkt flexibeler dan een vastgelegde formatie, zeker voor de diensten en instellingen die in concurrentie staan met andere zorgleveranciers. Het personeelsplan beschrijft het aantal medewerkers dat nodig is om de werking van de dienst te garanderen en is een adequate weergave van de

effectieve personeelsbehoeften. Bij aanwerving dient er nog steeds gekeken te worden naar de budgettaire en financiële impact.

Met het nakende pensioen van de waarnemend directeur in gedachte is het aangewezen om zo snel mogelijk op zoek te gaan naar een departementshoofd Zorg/directeur WZC A5a-A5b die terug rechtstreeks leiding geeft aan de hoofdverpleegkundigen. Om voor deze sleutelfunctie voldoende valabele kandidaten te kunnen aantrekken die zowel de rol van departementshoofd zorg in combinatie met de rol van directeur WZC (inclusief de aansturing van het zorgpersoneel) kunnen opnemen willen we deze functie laten ondersteunen door een stafmedewerker zorgbeleid, zodat de beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie in functie van de globale missie van het departement zorg kan gecontinueerd worden. Voor het bepalen van de IFIC categorie van de nieuwe functie stafmedewerker zorgbeleid in ons personeelsplan baseren we ons op de IFIC referentiefunctie stafmedewerker zorgbeleid met code 6040 en wordt aan deze functie IFIC categorie 16 toegekend.

De functie van coördinator zorg (IFIC categorie 18) wordt dan geschrapt. De functie diensthoofd KELA (IFIC categorie 17, reeds vastgesteld op basis van de sectorale referentiefunctie met code 4040) stuurt het team aan van kinesisten, ergotherapeuten, logopedist, animatoren, animatie assistent, referentiepersoon dementie en kapper.

Gelet op de geleidelijke afbouw van de poetshulpen aan huis is het aanpassen van het aantal voltijdse equivalenten voor deze functie louter een actualisatie naar de huidige aantallen.

Stemming

Met 18 stemmen voor (Isabelle Dehond, Bert Van der Auwera, Nicole Van Emelen, Annick Geyskens, Gerry Vranken, Stef Van Calster, Gwendolyn Rutten, Nico Creces, Bart Dehaes, Ronny De Ryck, Koen Nijs, Cindy Symons, Marleen Verhaegen, Wendy De Rijck, Dries Vandenbroeck, Hannelore Castelein, Martine Verlinden, Hanne Goossens), 9 onthoudingen (Mattias Paglialunga, Nele Pelgrims, Bart Den Hondt, Leo Janssens, Petra Vanlommel, Thomas Salaets, Dries Van Horebeek, Gerda Vandegaer, Pieter Schuermans)

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, vervangt de personeelsformatie voor de diensten en instellingen. Volgende wijzigingen worden doorgevoerd naar aanleiding van gewijzigde personeelsbehoeften:

- o toevoeging nieuwe functie: stafmedewerker zorgbeleid - IFIC categorie 16
- o schrapping functie: coördinator zorg - IFIC categorie 18
- o actualisatie aantal voltijdse equivalenten poetshulpen in de thuiszorgdiensten (voorafname IFIC).

Het budget werd in die zin opgenomen in het meerjarenplan.

Notulen en zittingsverslag vergadering 8 februari 2024

Notulen

Gelet op het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn, goedgekeurd door de raad van maatschappelijk welzijn in vergadering van 20.01.2022, inzonderheid artikel 29 §3;

Aangezien verder tijdens de vergadering geen bezwaren tegen de notulen van de vergadering van 08 februari 2024 werden ingebracht;

zijn de notulen van de vergadering van 8 februari 2024 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 van de raad voor maatschappelijk welzijn,
Isabelle Dehond