

AGENDA RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN MAANDAG 29 NOVEMBER 2021

1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn - 18 oktober 2021 - goedkeuring

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 oktober 2021 werden in Meeting.mobile gekoppeld als bijlage aan dit agendapunt.

Bijlage:

1) Notulen raad voor maatschappelijk welzijn 18 oktober 2021

Goedkeuring notulen wordt gevraagd.

2. 2021KB49 Tweede pensioenpijler - toetreding - goedkeuring

Omschrijving	Tweede pensioenpijler voor contractuele medewerkers
Gunningswijze	In-house opdracht
Budget	Algemene rekening 62230000
Raming	€ 190.000,00 per jaar

Het OCMW was tot op heden voor haar tweede pensioenpijler aangesloten bij de groepsverzekering die na bemiddeling van de Vlaamse steden en gemeenten aangeboden werd door Ethias/Belfius.

Deze verzekeraars hebben het contract per 1 januari 2022 opgezegd. Het is absoluut niet wenselijk dat er een niet gedekte periode ontstaat na afloop van het opgezegde contract.

Er zijn ondertussen vergevorderde onderhandelingen tussen enerzijds OFP Provant en anderzijds de VVSG om een opvolger op te zetten van de opgezegde pensioentoezegging, zij het niet via een verzekeringsmaatschappij, maar binnen het kader van het OFP Provant als pensioenfonds.

Deze opvolger wil de modaliteiten van de toezegging naar de medewerkers in grote mate doortrekken. OFP Provant, het pensioenfonds op initiatief van het provinciebestuur van Antwerpen, biedt reeds voor zo'n honderd publieke besturen in de provincie een tweede pijlerpensioenvoorziening voor contractanten.

De uitgave voor deze opdracht wordt geraamd op € 190.000,00 per jaar.

Er wordt voorgesteld de opdracht in-house te gunnen.

Het overleg- en onderhandelingscomité leverde een protocol van akkoord af in zitting van 10 november 2021.

Bijlage:

1) Protocol van akkoord

Goedkeuring toetreding wordt gevraagd.

3. Arbeidsreglement - reglement Vorming-Training-Opleiding (VTO) - goedkeuring

Bij de inkanteling van de OCMW-diensten bij de gemeente in 2017 kwam aan het licht dat er in beide organisaties een andere praktische uitwerking bestond van het vormingsreglement. Dit werd enigszins pragmatisch opgelost. In het kader van de beslissingslijnen werd op 8 november 2018 ook voor de gemeente de bevoegdheid VTO (vorming-training-opleiding) en dienstactiviteiten gedelegeerd naar het afdelingshoofd personeel, de vormingsverantwoordelijke(n) en de expert HRM.

De collega's die betrokken zijn bij het opleidingsgebeuren, werden en worden dagelijks geconfronteerd met vragen van medewerkers en leidinggevenden over het volgen van VTO. Er bestaan vele onduidelijkheden en vragen over compensaties. Ook voldoet het huidige vormingsreglement niet volledig aan onze 'vibes' waarden. Daarom werd in 2019 een bevraging gedaan bij leidinggevenden en afgevaardigden van de werkvloer. In totaal vulden 40 personeelsleden deze bevraging in: namelijk 23 leidinggevenden en 17 medewerkers. Zo goed als elke afdeling was vertegenwoordigd. Het advies was duidelijk: de huidige procedures herbekijken (vooral de praktische kant) en de huidige compensaties onder de loep nemen. Verder bleek dat het aanbod van interne opleidingen gesmaakt werd en dat het maken van een jaarlijks VTO-plan door de leidinggevenden als zeer zinvol ervaren werd. In de afgelopen twee jaar werd ook duidelijk dat medewerkers de weg naar webinars of online trainingen gevonden hebben en dat men daar grote voordelen in ziet: geen verplaatsingstijd of kosten, korter te plannen op andere overlegmomenten, ook kortdurende (1 à 1.5 uur) opleidingen werden nu gevolgd.

In 2020 stond onze afdeling personeel voor een nieuwe aanbesteding van de loonmotor. Deze kans grepen we graag aan om de praktische verzuchtingen in het kader van onze VTO-procedures aan te pakken. Zo namen we het gedeelte 'soft HR' mee in de aanbesteding zodanig dat, onder andere, het volledige VTO gebeuren daarin op te volgen wordt voor zowel de personeelsdienst als alle andere medewerkers.

Het nieuwe VTO-reglement en de soft HR zijn dus op mekaar afgestemd. Al moeten we eerlijk bekennen dat we achter de schermen op dit moment nog druk bezig zijn met de implementatie van de software.

Op 18 juni 2021 stelden we het uitgewerkte VTO-reglement voor aan een focusgroep van leidinggevenden en medewerkers. Hun feedback verwerkten we in de zomermaanden nog in ons reglement. Ook de feedback en input van onze legal collega's en van een externe legal expert publieke sector namen we mee.

Al het bovenstaande heeft geleid tot het VTO-reglement waar we vandaag toe gekomen zijn. Dit VTO-reglement laten we graag in voege gaan vanaf 1 januari 2022 en zal als bijlage aan het arbeidsreglement toegevoegd worden.

In dit kader moeten volgende aanpassingen gebeuren aan het arbeidsreglement met ingang vanaf 1 januari 2022:

- Punt 4.7 Vorming en informatie wordt gewijzigd als volgt:

4.7 Vorming en informatie

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie. Ze houden zich ook op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten inzake de onderwerpen waarmee zij beroepshalve belast zijn. De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijft voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling of een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

Als bijlage 11 is het VTO-reglement toegevoegd.

- De bijlage "VTO-reglement" wordt toegevoegd.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde voor deze aanpassing van het arbeidsreglement een protocol van akkoord af op 6 oktober 2021.

Bijlagen:

Bijlage 11 - VTO-reglement

Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 6 oktober 2021.

Goedkeuring wordt gevraagd.

4. Arbeidsreglement woonzorgcentrum - reglement Vorming-Training-Opleiding (VTO) - goedkeuring

Bij de inkanteling van de OCMW-diensten bij de gemeente in 2017 kwam aan het licht dat er in beide organisaties een andere praktische uitwerking bestond van het vormingsreglement. Dit werd enigszins pragmatisch opgelost. In het kader van de beslissingslijnen werd op 8 november 2018 ook voor de gemeente de bevoegdheid VTO (vorming-training-opleiding) en dienstactiviteiten gedelegeerd naar het afdelingshoofd personeel, de vormingsverantwoordelijke(n) en de expert HRM.

De collega's die betrokken zijn bij het opleidingsgebeuren, werden en worden dagelijks geconfronteerd met vragen van medewerkers en leidinggevendenden over het volgen van VTO. Er bestaan vele onduidelijkheden en vragen over compensaties. Ook voldoet het huidige vormingsreglement niet volledig aan onze 'vibes' waarden. Daarom werd in 2019 een bevraging gedaan bij leidinggevendenden en afgevaardigden van de werkvloer. In totaal vulden 40 personeelsleden deze bevraging in: namelijk 23 leidinggevendenden en 17 medewerkers. Zo goed als elke afdeling was vertegenwoordigd. Het advies was duidelijk: de huidige procedures herbekijken (vooral de praktische kant) en de huidige compensaties onder de loep nemen. Verder bleek dat het aanbod van interne opleidingen gesmaakt werd en dat het maken van een jaarlijks VTO-plan door de leidinggevendenden als zeer zinvol ervaren werd. In de afgelopen twee jaar werd ook duidelijk dat medewerkers de weg naar webinars of online trainingen gevonden hebben en dat men daar grote voordelen in ziet: geen verplaatsingstijd of kosten, korter te plannen op andere overlegmomenten, ook kortdurende (1 à 1.5 uur) opleidingen werden nu gevolgd.

In 2020 stond onze afdeling personeel voor een nieuwe aanbesteding van de loonmotor. Deze kans grepen we graag aan om de praktische verzuchtingen in het kader van onze VTO-procedures aan te pakken. Zo namen we het gedeelte 'soft HR' mee in de aanbesteding zodanig dat, onder andere, het volledige VTO gebeuren daarin op te volgen wordt voor zowel de personeelsdienst als alle andere medewerkers.

Het nieuwe VTO-reglement en de soft HR zijn dus op mekaar afgestemd. Al moeten we eerlijk bekennen dat we achter de schermen op dit moment nog druk bezig zijn met de implementatie van de software.

Op 18 juni 2021 stelden we het uitgewerkte VTO-reglement voor aan een focusgroep van leidinggevendenden en medewerkers. Hun feedback verwerkten we in de zomermaanden nog in ons reglement. Ook de feedback en input van onze legal collega's en van een externe legal expert publieke sector namen we mee.

Al het bovenstaande heeft geleid tot het VTO-reglement waar we vandaag toe gekomen zijn. Dit VTO-reglement laten we graag in voege gaan vanaf 1 januari 2022 en zal als bijlage aan het arbeidsreglement toegevoegd worden.

In dit kader moeten volgende aanpassingen gebeuren aan het arbeidsreglement woonzorgcentrum met ingang vanaf 1 januari 2022:

- Punt 4.7 Vorming en informatie wordt gewijzigd als volgt:

4.7 Vorming en informatie

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie. Ze houden zich ook op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten inzake de onderwerpen waarmee zij beroepshalve belast zijn. De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijft voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling of een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

Als bijlage 10 is het VTO-reglement toegevoegd.

- De bijlage "VTO-reglement" wordt toegevoegd.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde voor deze aanpassing van het arbeidsreglement woonzorgcentrum een protocol van akkoord af op 6 oktober 2021.

Bijlagen:

Bijlage 10 - VTO-reglement

Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 6 oktober 2021.

Goedkeuring wordt gevraagd.

5. Welzijnszorg Kempen/Dienstverlening Zelfstandige Groepering - samenwerkingsovereenkomst + afvaardiging - goedkeuring

Het OCMW Mol neemt de dienstverlening informatieveiligheid af van Welzijnszorg Kempen (WZK).

De integratie van gemeente en OCMW heeft een impact op de facturatie van deze dienstverlening. Zo is het onder meer niet langer mogelijk om te factureren tussen de gemeente en het OCMW.

Bijkomend wees een audit van Audit Vlaanderen in 2020 uit dat deze dienstverlening niet vrij is van btw.

Om aan deze elementen een oplossing te bieden werd door WZK een voorstel uitgewerkt tot oprichting van een zelfstandige groepering zonder rechtspersoonlijkheid en dit op basis van een samenwerkingsovereenkomst.

De zelfstandige groepering is een specifieke figuur binnen de btw-regelgeving die toestaat uitgaven en middelen te groeperen en vervolgens vrij van btw te verdelen. De samenwerkingsovereenkomst laat ook toe dat rechtstreeks aan de leden kan worden gefactureerd omdat zowel het gemeentebestuur als het OCMW de intentie hebben lid te worden van deze zelfstandige groepering.

De werking van de dienst en de dienstverlening aan de lokale besturen kan op basis van de samenwerkingsovereenkomst verder gezet worden.

De omschakeling heeft geen impact op het voorziene budget.

Er dient een afgevaardigde en een plaatsvervangend afgevaardigde te worden aangeduid om te zetelen in de stuurgroep van de zelfstandige groepering.

Bijlagen:

1) brief WZK van 30-09-2021

2) ontwerp van samenwerkingsovereenkomst

Goedkeuring samenwerkingsovereenkomst en aanstelling afgevaardigde en plaatsvervangend afgevaardigde worden gevraagd.

6. Nieuw welzijnshuis - principesbesluit erfpacht aan CAW De Kempen - goedkeuring

Het OCMW en het Centrum voor Algemeen Welzijn De Kempen (CAW) willen een welzijns-campus oprichten op de welzijnsite Ten Hove, Jakob Smitslaan in Mol. In deze nieuwbouw zullen diverse diensten in ondergebracht worden (OCMW onthaal, CAW De Kempen, CGG, CKG Lentekind, Huis van het Kind, Kind&Preventie).

CAW, CGG en Lentekind kunnen hun inbreng grotendeels gesubsidieerd krijgen met middelen uit het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden (VIPA). CAW zal optreden als coördinerende instantie voor CGG en Lentekind.

Het perceel waarop de nieuwbouw voorzien wordt, is eigendom van het OCMW. VIPA kent enkel subsidies toe wanneer de subsidie-aanvrager beschikt over een zakelijk recht. Daarom is het aangewezen dat het OCMW een erfpacht verleent aan het CAW voor de bovengronds gedeeltes van de nieuwbouw en het CAW, als coördinerende instantie voor CGG en Lentekind, op haar beurt zakelijke rechten verleent aan CGG en Lentekind.

De zakelijke en andere overeenkomsten tussen alle partijen zijn momenteel in bespreking. Van zodra deze op punt staan wordt hiervoor de goedkeuring gevraagd.

Om een subsidiebelofte voor CAW, CGG en Lentekind te bekomen vraagt VIPA een principebesluit waarin het OCMW principieel toestemt een erfpachtovereenkomst af te sluiten met CAW.

Bijlage:

- 1) Kadastraal plan

Goedkeuring wordt gevraagd.

7. IOK - buitengewone algemene vergadering op 17 december 2021 - goedkeuring agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger

Bij brief van 18 oktober 2021 vraagt IOK om de agenda van de buitengewone algemene vergadering van 17 december 2021 goed te keuren.

Agenda:

1. Statutenwijziging
2. Activiteitenplan 2022
3. Begroting 2022
4. Varia

Bijlagen:

- 1) brief en bijlagen van IOK.

Goedkeuring agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger wordt gevraagd.

8. CIPAL - algemene vergadering op 16 december 2021 - goedkeuring agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger

Bij mail van 3 november 2021 vraagt CIPAL om de agenda van de algemene vergadering van 16 december 2021 goed te keuren.

Agenda:

1. Toetreding en aanvaarding van nieuwe deelnemer(s)
2. Bespreking en goedkeuring van de begroting voor het boekjaar 2022
3. Toekenning dubbel presentiegeld aan voorzitter raad van bestuur
4. Goedkeuring van het verslag, staande de vergadering

Bijlagen:

- 1) brief en bijlagen van CIPAL.

Goedkeuring agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger wordt gevraagd.

**TOEGEVOEGDE AGENDA
RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
MAANDAG 29 NOVEMBER 2021**