

## Notulen van de openbare zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn

Vergadering van woensdag 6 mei 2026

### Aanwezigheden

<b>Aanwezig</b>	Riet Smits, voorzitter Kris Gebruers, voorzitter vast bureau Koen Laenen, Sander Verboven, Marc Verhulst, Mario Verhaert, Laurence Luyten, leden vast bureau Marc T'Syen, Jan Verbist, Gert Dierckx, Dag Pas, Bart Soontjens, Dries Van Lommel, Stien Daneels, Maarten Verstappen, Jef Aerts, Bert Raaymakers, Vivian Voorspoels, Nancy Vermeylen, Theo Goossens, Johan Steurs, Elly Lambrechts, raadsleden Jeroen Peeters, algemeen directeur
<b>Afwezig</b>	Bart Van Opstal, raadslid

### 1. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 1 april 2026. Goedkeuring.

#### Motivering

##### Context en argumentatie

De ontwerpnutulen van de vorige zitting werden opgemaakt. Er worden geen opmerkingen gemaakt.

##### Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 32 en 74

#### Bespreking tijdens de raad

De voorzitter vraagt aan de raadsleden of zij, conform artikel 27 §3, akkoord zijn dat er mondeling gestemd wordt. De voltallige raad gaat unaniem akkoord.

#### Stemming

Unaniem

#### Besluit

##### Artikel 1

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van de zitting van 1 april 2026 worden goedgekeurd.

## **2. Jaarverslag lokaal dienstencentrum Komie Geire 2025. Goedkeuring.**

### **Motivering**

#### **Context en argumentatie**

In het kader van de erkenning en de bijhorende subsidies van het Agentschap Zorg en Gezondheid dient elk jaar een inhoudelijk jaarverslag over de werking van het lokaal dienstencentrum opgemaakt te worden.

Het inhoudelijk jaarverslag van 2025 wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn. Het financieel jaarverslag dient pas in september te worden opgemaakt.

#### **Beslissingsbevoegdheid**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 77

#### **Juridische basis**

- organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers

### **Bespreking tijdens de raad**

Raadslid Bert Raaymakers vraagt dat het niet beter is om, gezien de kwetsbaarheid van sommige bezoekers van het LDC, alcohol in zijn geheel te verbannen.

Centrumleider Els Geuens geeft mee dat het alcoholbeleid na een grondige analyse werd bijgestuurd. Een overstap van bijvoorbeeld een Duvel aan 2,50 euro naar een volledig alcoholvrij aanbod zou mogelijk bezoekers doen afhaken. In de praktijk merkt ze dat het behoud van diezelfde Duvel in het aanbod, gecombineerd met een prijsverhoging, leidt tot een verschuiving naar lichtere bieren en in het algemeen minder alcoholconsumpties. Dit is alvast een eerste stap.

### **Stemming**

Unaniem

### **Besluit**

#### **Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het jaarverslag 2025 van het lokaal dienstencentrum Komie Geire goed, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

### 3. Samenwerkingsovereenkomst Neteland Welzijn en Zorg. Goedkeuring.

#### Motivering

##### Context en argumentatie

De OCMW's van Neteland Welzijn en Zorg, zijnde OCMW Herentals, OCMW Herenthout, OCMW Grobbendonk, OCMW Olen en OCMW Vorselaar bundelen hun krachten om samen dienstverlening mogelijk te maken in het kader van hun welzijnsbeleid welke zij alleen niet of minder kwaliteitsvol kunnen organiseren. Deze dienstverlening wordt georganiseerd onder het samenwerkingsverband Neteland Welzijn en Zorg. Zo wordt er samengewerkt op het domein van rechtshulp, drughulpverlening, coördinatie, activering, vrijwilligerswerk en Huis van het Kind.

De personeelsleden van Neteland Welzijn en Zorg zijn in dienst van OCMW Herentals. Daarnaast neemt OCMW Herentals alle ondersteunende taken op zich die nodig zijn voor de organisatie van de samenwerking. OCMW Herentals sluit voor deze dienstverlening een samenwerkingsovereenkomst af met elke partner wat betreft de samenwerking en de verdeling van de kosten.

De kosten bestaan uit loonkosten, werkingskosten en 18,82% overhead. Tot eind 2025 werd er per domein waarbinnen wordt samenwerkt (rechtshulp, drughulpverlening, coördinatie activering, vrijwilligerswerk en Huis van het Kind) een aparte bilaterale samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen OCMW Herentals en de deelnemende OCMW's met elk een eigen verdeelsleutel.

Bij de opmaak van de nieuwe meerjarenplanning 2026-2031 besliste de stuurgroep van Neteland om te streven naar maximale administratieve vereenvoudiging. Dit resulteert in volgende wijzigingen met ingang vanaf 1 januari 2026:

- De afspraken over kostenverdeling en samenwerking inzake de coördinatie, activering, Huis van het Kind en vrijwilligerswerk worden gebundeld in 1 samenwerkingsovereenkomst die ondertekend wordt door alle deelnemende partijen.
- De kosten van de activeringsdienst, drughulpverlening, coördinatie, Huis van het Kind en vrijwilligerswerk worden verdeeld op basis van de algemene verdeelsleutel van Neteland:
  - 17,10% van de kosten wordt gedragen door OCMW Grobbendonk.
  - 37,90% van de kosten wordt gedragen door OCMW Herentals.
  - 14,10% van de kosten wordt gedragen door OCMW Herenthout.
  - 17,20% van de kosten wordt gedragen door OCMW Olen.
  - 13,70% van de kosten wordt gedragen door OCMW Vorselaar.
- De afspraken over kostenverdeling en samenwerking inzake drughulpverlening worden opgenomen in een aparte overeenkomst gezien dit document ondertekend moet worden door CAW De Kempen .
- Ook voor rechtshulp wordt er gewerkt met een aparte samenwerkingsovereenkomst aangezien OCMW Lille en OCMW Kasterlee betrokken partijen zijn.

##### Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 78, tweede lid, 5°

##### Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 401 tot en met 412
- besluit van het vast bureau van 9 april 2026 houdende principiële goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst Neteland Welzijn en Zorg

## Stemming

Unaniem

## Besluit

### **Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de algemene samenwerkingsovereenkomst Neteland Welzijn en Zorg goed, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

### **4. Poolstok. Algemene vergadering van 29 mei 2026. Gedeeltelijke goedkeuring agenda en standpuntbepaling.**

## Motivering

### **Voorgeschiedenis**

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste op 5 januari 2005 om vennoot te worden van Jobpunt Vlaanderen. De benaming van de vennootschap is volgens de statuten 'Vlaamse Selectiecentrum voor het overheidspersoneel c.v.b.a.'. De vennootschap kan haar activiteiten ook voeren onder de naam 'Jobpunt Vlaanderen' en/of 'Poolstok'.

Poolstok ondersteunt publieke en non-profitorganisaties bij de invulling en uitvoering van hun personeel- en organisatiebeleid door publiek-private samenwerkingen te faciliteren. Als opdrachtcentrale zorgt Poolstok voor persoonlijk advies en een breed dienstverleningsaanbod.

Tijdens de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 januari 2025 werd Mario Verhaert aangesteld als gevolmachtigde voor de algemene vergadering. Dries Van Lommel werd aangeduid als plaatsvervangend gevolmachtigde.

### **Context en argumentatie**

Op 29 mei 2026 om 11.00 uur organiseert Poolstok een algemene vergadering.

Op 15 april 2026 ontving de gemeente daarvoor de uitnodiging.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt voorgesteld om de agenda en de ontwerpbesluiten voor deze algemene vergadering goed te keuren.

### **Beslissingsbevoegdheid**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 78, tweede lid, 5°

### **Juridische basis**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 386
- gemeenteraadsbesluit van 5 januari 2005 houdende goedkeuring aansluiting bij Jobpunt Vlaanderen
- gemeenteraadsbesluit van 8 januari 2025 houdende aanduiding gevolmachtigde en plaatsvervangend gevolmachtigde voor de algemene vergadering Poolstok
- statuten van Poolstok

### **Bespreking tijdens de raad**

Het bestuur heeft de jaarrekening en het Corporate Governance Charter voor de algemene vergadering van Poolstok nog niet ontvangen. Burgemeester Kris Gebruers stelt voor om op basis daarvan de twee bewuste agendapunten (punt 4 en 8) en de daarmee samenhangende punten van de algemene vergadering van Poolstok niet goed te keuren.

### **Stemming**

Unaniem

### **Besluit**

#### **Artikel 1**

De agenda van de algemene vergadering van Poolstok van 29 mei 2026 bevat volgende agendapunten:

1. samenstelling van het bureau van de vergadering
2. uiteenzetting van het verslag van de Raad van Bestuur en van de commissaris met betrekking tot het boekjaar 2025
3. mogelijkheid tot het stellen van vragen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de commissaris met betrekking tot het boekjaar 2025
4. goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2025
5. bestemming van het resultaat
6. kwijting aan de bestuurders en de commissaris voor het boekjaar 2025
7. ontslagen en benoemingen
8. bekrachtiging Corporate Governance Charter
9. goedkeuring van de bezoldigingen
10. desgevallend: varia

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de agendapunten goed met uitzondering van de punten die betrekking hebben op de jaarrekening en het Corporate Governance Charter omdat deze documenten niet tijdig ter beschikking waren.

#### **Artikel 2**

Mario Verhaert, of Dries Van Lommel als plaatsvervanger, wordt gemandateerd om op de algemene vergadering van Poolstok van 29 mei 2026 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden) te handelen en te beslissen conform dit besluit.

## 5. Verslagen dienstverlenende verenigingen. Kennisname.

### Motivering

#### Voorgeschiedenis

Het OCMW is aangesloten bij verschillende dienstverlenende verenigingen en heeft daarin ook een vertegenwoordiging vanuit de raad voor maatschappelijk welzijn. Ook duidde de raad een bestuurder vanuit een andere gemeente aan om hen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze lidmaatschappen en bijhorende vertegenwoordiging:

<b>Vereniging</b>	<b>Vertegenwoordiging</b>	<b>Bestuurder</b>
C-smart	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kris Gebruers (vertegenwoordiger algemene vergadering)</li><li>- Stien Daneels (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kelly Verheyen (Turnhout)</li></ul>
IOK	<ul style="list-style-type: none"><li>- Johan Steurs (vertegenwoordiger algemene vergadering)</li><li>- Dries Van Lommel (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sander Ooms (Herenthout)</li></ul>

#### Context en argumentatie

Om de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn toe te laten de werking van deze dienstverlenende verenigingen op te volgen, is het aangewezen om op regelmatige basis de besluitenlijsten of verslagen van de diverse bestuursorganen van deze verenigingen ter kennisname te brengen op de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij eventuele vragen kunnen de raadsleden de vertegenwoordigers vanuit het bestuur of de bestuurder bevragen.

#### Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 413 tot en met 460

### Besluit

#### Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het volgend verslag van C-smart:

- besluitenlijst raad van bestuur van 26 februari 2026

#### Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van IOK:

- besluitenlijst raad van bestuur van 20 februari 2026

- besluitenlijst raad van bestuur van 6 maart 2026

## 6. Verslagen Welzijnszorg Kempen. Kennisname.

### Motivering

#### Voorgeschiedenis

Het OCMW is aangesloten bij de welzijnsvereniging Welzijnszorg Kempen en heeft daarin ook een vertegenwoordiging vanuit de raad voor maatschappelijk welzijn. Ook duidde de raad een bestuurder aan om het OCMW van Olen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze vertegenwoordiging:

<b>Vertegenwoordiging</b>	<b>Bestuurder</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riet Smits (vertegenwoordiger algemene vergadering)</li> <li>- Stien Daneels (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurence Luyten</li> </ul>

#### Context en argumentatie

Om de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn toe te laten de werking van Welzijnszorg Kempen op te volgen, is het aangewezen om op regelmatige basis de besluitenlijsten of verslagen van de diverse bestuursorganen van deze welzijnsvereniging ter kennisname te brengen op de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij eventuele vragen kunnen de raadsleden de vertegenwoordigers vanuit het bestuur of de bestuurder bevragen.

#### Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 475 tot en met 495

### Besluit

#### Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van Welzijnszorg Kempen:

- besluitenlijst raad van bestuur van 11 maart 2026
- besluitenlijst raad van bestuur van 1 april 2026

## 7. Wijziging van de personeelsformatie. Goedkeuring.

### Motivering

#### Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde de personeelsformatie goed in zitting van 10 december 2015 en wijzigde deze laatst op 7 januari 2026.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde het meerjarenplan 2026-2031 goed in zitting van 3 december 2025.

### **Context en argumentatie**

In de personeelsformatie van de gemeente en het OCMW worden wijzigingen voorgesteld binnen de verschillende diensten. Met de vakorganisatie werd hierover een protocol van akkoord bereikt.

De wijzigingen voor het OCMW-personeel worden ter kennisname voorgelegd aan de gemeenteraad, aangezien de personeelsformatie voor het gemeente- en OCMW-personeel één geheel vormt.

#### **1. Dienst Onthaal-Burgerzaken-Administratie**

##### *Versterking en centralisatie van het geïntegreerd onthaal*

De opening van het nieuwe administratief centrum De Meent vanaf september 2026 betekent een fundamentele hervorming van de gemeentelijke dienstverlening. Waar vandaag dienstverlening verspreid is over drie locaties, wordt deze in De Meent geïntegreerd in één centraal gebouw.

Deze centralisatie is geen louter infrastructurele wijziging, maar de concrete realisatie van de visie op toegankelijke en geïntegreerde hulp- en dienstverlening. Inwoners kunnen voortaan voor hun vragen terecht op één locatie, waar verschillende diensten op elkaar afgestemd samenwerken.

Een belangrijk onderdeel van deze nieuwe werking is de organisatie van een centraal onthaal. Dit onthaal fungeert als eerste aanspreekpunt voor inwoners, zowel fysiek als telefonisch, en wordt uitgebouwd met ruimere openingsuren dan vandaag. Hiermee kiest het bestuur bewust voor maximale bereikbaarheid en klantgerichtheid, in tegenstelling tot de algemene tendens waarbij bereikbaarheid en dus dienstverlening vaak wordt afgebouwd.

Ter voorbereiding van deze nieuwe werking werd een grondige analyse uitgevoerd van de bestaande onthaalwerking in het gemeentehuis en het sociaal huis, evenals van de toekomstige noden binnen De Meent. Hierbij werd onder meer gekeken naar bezoekersstromen en telefonie. Op basis van deze analyse werd het benodigde profiel en de noodzakelijke bezetting van het onthaalteam bepaald. Uit deze analyse blijkt dat een inzet van 2,55 VTE noodzakelijk is om het geïntegreerde onthaal kwaliteitsvol te organiseren, inclusief telefonie van het algemeen nummer en de nodige back-up bij voorziene en onvoorziene afwezigheden.

De invoering van één centraal onthaal heeft gevolgen voor de taakverdeling binnen de organisatie. Vandaag wordt het onthaal in het sociaal huis deels opgenomen door medewerkers van de dienst Sociale Hulp- en Dienstverlening en de dienst Vrije Tijd. Door de centralisatie in De Meent verdwijnt deze onthaalfunctie binnen deze diensten, waardoor er capaciteit vrijkomt.

Tegelijkertijd neemt het onthaalteam binnen de dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie bijkomende taken op, aangezien zij instaan voor het geïntegreerde onthaal van alle bezoekersstromen.

Om deze verschuiving in taken correct te vertalen naar de personeelsformatie, wordt voorgesteld om:

- de personeelsformatie van de dienst Vrije Tijd te verminderen met 0,8 VTE.

- de personeelsformatie van de dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie uit te breiden met 0,8 VTE.

Deze aanpassing betreft een interne herschikking van middelen en gebeurt zonder bijkomende aanwervingen. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het principe dat de uitbouw van het onthaal in De Meent gerealiseerd wordt binnen de bestaande personeelscapaciteit.

*Structurele bezetting van de dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie*

Los van de impact van het geïntegreerd onthaal wordt de dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie geconfronteerd met een structureel capaciteitsprobleem. Binnen de huidige personeelsformatie is in totaal 1 VTE niet ingevuld waarvan 0,9 VTE als gevolg van loopbaanonderbrekingen. Hoewel deze formeel tijdelijk zijn, blijkt in de praktijk dat deze langdurig worden opgenomen en vaak doorlopen tot aan het pensioen van de betrokken medewerkers.

Hierdoor ontstaat een situatie waarbij functies formeel ingevuld blijven in de personeelsformatie maar de effectieve inzetbaarheid structureel lager ligt. De huidige regelgeving laat enkel toe om deze afwezigheden tijdelijk te vervangen. Dit leidt tot een aantal structurele knelpunten:

- verlies aan opgebouwde expertise en onboarding inspanningen door personeelsverloop
- moeilijkheden om geschikte kandidaten aan te trekken en vooral te behouden voor tijdelijke functies
- verhoogde werkdruk voor de vaste medewerkers

In een kleine organisatie maakt dit de dienst extra kwetsbaar.

Om deze structurele situatie duurzaam op te vangen en zo de kwaliteit van de dienstverlening en de performantie van de dienst te waarborgen, wordt voorgesteld om de personeelsformatie uit te breiden met 0,9 VTE. Hierdoor kan:

- de continuïteit binnen de dienst worden gegarandeerd
- expertise worden opgebouwd én behouden
- een voltijdse, vaste functie worden vacant verklaard, wat de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt verhoogt

*Huidige formatie van de dienst Onthaal-Burgerzaken-Administratie en de dienst Vrije Tijd*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Medewerker	ONT-BZ-ADM	C1-C3	8,2	CON
Medewerker	VT	C1-C3	3	CON
		<i>Totaal</i>	<i>11,2</i>	

*Voorstel tot wijziging van de formatie van de dienst Onthaal-Burgerzaken-Administratie en de dienst Vrije Tijd*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Medewerker	ONT-BZ-ADM	C1-C3	9,9	CON
Medewerker	VT	C1-C3	2,2	CON
		<i>Totaal</i>	<i>12,1</i>	

## 2. Herschikking binnen de dienst Omgeving

### *Aanleiding*

Binnen de dienst Omgeving zijn momenteel drie functies expert ruimtelijke ordening voorzien, waarvan er twee ingevuld zijn. Op basis van een analyse van de werkbelasting en het aantal dossiers in de voorbije jaren blijkt dat twee experten ruimtelijke ordening volstaan om de decretale en inhoudelijke opdrachten kwaliteitsvol en binnen de vooropgestelde termijnen op te nemen. Bovendien is er met twee experten de nodige mogelijkheid tot onderlinge back-up.

Tegelijkertijd wordt vastgesteld dat de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van lokale besturen en beleidsambities evolueren waardoor bijkomende beleidsinspanningen nodig zijn rond thema's zoals milieu, wonen, klimaat, duurzaamheid en dierenwelzijn.

Deze opdrachten vereisen niet in de eerste plaats diepgaande juridische expertise, maar wel projectmatig werken, beleidsvoorbereiding en -opvolging, samenwerking met interne en externe partners. Binnen de huidige personeelsformatie is voor deze rol onvoldoende specifieke capaciteit voorzien.

Daarom wordt voorgesteld om de bestaande, niet-ingevulde functie van expert ruimtelijke ordening te herbestemmen naar een functie van projectmedewerker binnen de dienst Omgeving. Deze aanpassing gebeurt binnen dezelfde loonschaal en hetzelfde statuut. Dit betekent geen uitbreiding van de personeelsformatie, maar zorgt wel voor een betere afstemming tussen de personeelsinzet en de beleidsnoden.

### *Huidige formatie van de dienst Omgeving*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Expert ruimtelijke ordening	OMG	B1-B3	3	CON

### *Voorstel tot wijziging formatie van de dienst Omgeving*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Expert ruimtelijke ordening	OMG	B1-B3	2	CON
Projectmedewerker	OMG	B1-B3	1	CON

## 3. Versterking van de lokale handhaving

### *Aanleiding*

Binnen de huidige personeelsformatie is een voltijdse handhavingfunctie voorzien, die gedeeltelijk werd ingezet voor een ander lokaal bestuur via detachering. Hoewel deze samenwerking in het verleden een meerwaarde bood, stelt het bestuur vandaag vast dat:

- de nood aan handhaving binnen de eigen gemeente is toegenomen.
- er meer vraag is naar zowel preventieve als reactieve handhaving.
- handhaving steeds meer verweven is met verschillende beleidsdomeinen, zoals ruimtelijke ordening en milieu.
- het combineren van opdrachten voor verschillende besturen in praktijk de werkbaarheid van de functie bemoeilijkt.

Om een coherent, meer zichtbaar en slagkrachtiger handhavingsbeleid uit te bouwen, wordt voorgesteld om de functie volledig in te zetten binnen het eigen bestuur. Hierdoor kan:

- sterker ingezet worden op preventie en opvolging.
- sneller gereageerd worden op meldingen en dossiers.
- bijkomende ondersteuning worden geboden aan de experts bij omgevingsdossiers.
- de aantrekkelijkheid en stabiliteit van de functie worden verhoogd.

*Huidige personeelsformatie van de dienst Omgeving*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Beleidsmedewerker handhaving	OMG	B1-B3	1 (0,3 voor Vorselaar)	CON

*Voorstel tot wijziging personeelsformatie van de dienst Omgeving*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Beleidsmedewerker handhaving	OMG	B1-B3	1 {0,3 voor Vorselaar}	CON

4. Uitdoofscenario en opwaardering van functies E1-E3

*Aanleiding*

Eén van de beleidskeuzes opgenomen in het meerjarenplan 2026–2031 is de opwaardering van functies binnen de loonschaal E1-E3 naar niveau D1-D3. Deze keuze vertrekt vanuit de vaststelling dat de inhoud van verschillende functies de voorbije jaren is geëvolueerd. De opwaardering naar niveau D1-D3 gebeurt niet automatisch, maar via bevorderingsprocedures en mits aanpassing van het takenpakket.

Voor de betrokken functies betekent dit onder meer:

- een grotere mate van zelfstandige taakuitvoering.
- een bredere inzetbaarheid binnen de organisatie.
- een versterkte rol in dienstverlening en contact met inwoners.
- valoriseren van bijkomende verantwoordelijkheden.

*Huidige personeelsformatie*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Medewerker groendienst	TD	D1-D3	4	CON
Medewerker groendienst	TD	D1-D3	1	STAT
Medewerker groendienst	TD	E1-E3	10	CON
Medewerker groendienst	TD	E1-E3	1	STAT
Medewerker gebouwen	TD	D1-D3	5,8	CON
Medewerker gebouwen	TD	E1-E3	2	CON
Medewerker schoonmaak	TD	E1-E3	2,1	STAT
Medewerker schoonmaak	TD	E1-E3	1,66	CON
Medewerker schoonmaak	TD	E1-E3	1,49	CON
Medewerker logistiek	TD	E1-E3	0,9	CON

Medewerker sporthal	VT	E1-E3	4	CON
Medewerker LDC	SHD	E1-E3	1,8	CON

*Voorstel tot wijziging personeelsformatie*

Functie	Dienst	Categorie	VTE	Statuut
Medewerker groendienst	TD	D1-D3	4	CON
Medewerker groendienst	TD	D1-D3	1	STAT
Medewerker groendienst	TD	E1-E3***	10	CON
Medewerker groendienst	TD	E1-E3***	1	STAT
Medewerker gebouwen	TD	D1-D3	5,8	CON
Medewerker gebouwen	TD	E1-E3***	2	CON
Medewerker schoonmaak	TD	E1-E3***	2,1	STAT
Medewerker schoonmaak	TD	E1-E3***	3,1	CON
Medewerker logistiek	TD	E1-E3***	0,9	CON
Medewerker sporthal	VT	E1-E3***	4	CON
Medewerker LDC	SHD	E1-E3***	1,8	CON

\*\*\*: uitdovende loonschaal - wanneer de functiehouders slagen voor de bevorderingsprocedure of deze functies vacant komen, worden deze ingeschaald in loonschaal D1-D3

**Beslissingsbevoegdheid**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 78, tweede lid, 2° en 186, §2

**Juridische basis**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- gemeenteraadsbesluit van 3 december 2025 houdende goedkeuring van het meerjarenplan 2026-2031, vaststelling van het meerjarenplan voor de gemeente en vaststelling van het geïntegreerd meerjarenplan van het lokaal bestuur

**Adviezen**

- protocol van akkoord van de vakorganisatie nr. 2603-2060414

**Stemming**

Unaniem

**Besluit**

**Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van volgende wijzigingen in de formatie voor het gemeentepersoneel:

- De personeelsformatie van de dienst Vrije Tijd wordt verminderd met 0,8 VTE.

- De personeelsformatie van de dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie wordt uitgebreid met 1,7 VTE.
- Binnen de dienst Omgeving wordt één functie van expert ruimtelijke ordening herbestemd naar een functie van projectmedewerker binnen dezelfde dienst.
- De functie van handhaver binnen de dienst Omgeving wordt voortaan volledig ingezet binnen het bestuur.

## **Artikel 2**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het principe goed van een uitdoofscenario voor functies binnen de loonschaal E1-E3, waarbij deze na een geslaagde bevorderingsprocedure of bij toekomstige invulling worden opgewarderd naar niveau D1-D3, mits aanpassing van het takenpakket.

## **Artikel 3**

De volledige personeelsformatie ziet er na deze wijziging uit als volgt:

<b><i>DIENST/ FUNCTIE</i></b>	<b><i>NIVEAU</i></b>	<b><i>VTE</i></b>	<b><i>STATUUT</i></b>
<b>Algemeen directeur</b>			
algemeen directeur (MAT)	decretale graad	1	VB
<b>Stafmedewerker beleid</b>			
stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	1	CON
<b>Stafmedewerker dienstverlening</b>			
stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	0,5	CON
<b>Financieel directeur / diensthoofd Financiën</b>			
financieel directeur/ diensthoofd (MAT)	decretale graad	1	VB
<b>Dienst Financiën</b>			
expert boekhouding	B1-B3	1,5	VB*
expert boekhouding	B1-B3	0,5	CON
expert overheidsopdrachten	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	2,8	CON
<b>Dienst Onthaal, Burgerzaken en Administratie</b>			
diensthoofd Onthaal, Burgerzaken, Administratie	A1a-A3a	1	CON
expert Burgerzaken	B1-B3	1	CON

expert administratie en juridische ondersteuning	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	9,9	CON
<b>Dienst Sociale Hulp- en Dienstverlening</b>			
diensthooft Sociale Hulp- en Dienstverlening	A1a-A3a	1	CON
expert sociale dienst	B1-B3	0,8	CON
medewerker	C1-C3	2,1	CON
<u>Maatschappelijk werk</u>			
verantwoordelijke maatschappelijk werk	B4-B5	1	CON
maatschappelijk werker/hulpverlener	B1-B3	7	CON
maatschappelijk werker/hulpverlener	B1-B3	1	CON**
<u>Zorg</u>			
maatschappelijk werker/hulpverlener	B1-B3	1,5	CON
ambassadeur gezondheid	B1-B3	0,3	CON
<u>Huis van het Kind</u>			
beleidsmedewerker Huis van het Kind	B1-B3	0,4	CON
beleidsmedewerker armoede	B1-B3	0,4	CON
hulpverlener gezinsondersteuning	B1-B3	0,8	CON
BOA-coördinator	B1-B3	0,5	CON
<u>Lokaal dienstencentrum</u>			
verantwoordelijke	B4-B5	1	CON
beleidsmedewerker buurtgerichte zorg	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	1	CON
medewerker	E1-E3***	1,8	CON
<u>Poetsdienst</u>			
medewerker	Cat 202	1,5	CON**
	(detachering naar Welzijnszorg Kempen)		
<u>Thuiszorg</u>			
verzorgende	Cat 201	0,7	CON**
	(detachering naar Welzijnszorg Kempen)		
<u>Woonbegeleiding</u>			
woonbegeleider	B1-B3	0,5	CON
	(detachering naar CAW De Kempen vzw)		
<b>Dienst Omgeving</b>			
diensthooft Klimaat, Duurzaamheid, Omgeving	A1a-A3a	1	CON
projectmedewerker	B1-B3	1	CON

medewerker	C1-C3	2,2	CON
<u>Ruimtelijke ordening</u>			
expert	B1-B3	2	CON
<u>Leefmilieu</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
<u>Handhaving</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
	(waarvan 0,3 detachering naar Vorselaar)		
<u>Verkeer en mobiliteit</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	VB*
<u>Veiligheid en crisisbeheer</u>			
noodplanningscoördinator	B1-B3	1	CON
	(waarvan 0,2 detachering naar Vorselaar)		
<u>Lokale economie</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	0,8	CON
<b>Dienst Vrije Tijd</b>			
diensthooft/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB*
medewerker	C1-C3	2,2	CON
<u>Sport</u>			
verantwoordelijke sport en jeugd	B1-B3	1	CON
medewerker	E1-E3***	4	CON
<u>Cultuur/Toerisme/Erfgoed</u>			
beleidsmedewerker cultuur en toerisme	B1-B3	1	CON
coördinator beleving en toerisme	B1-B3	0,5	CON
<u>Bibliotheek</u>			
bibliothecaris	B4-B5	1	VB*
medewerker	B1-B3	0,8	VB*
medewerker	C1-C3	2,4	CON
<u>Jeugd</u>			
expert jeugd, evenementen en vrijetijdsparticipatie	B1-B3	1	CON
<u>Medioren/Senioren</u>			
<u>Ontwikkelingssamenwerking</u>			
<u>Burgerparticipatie en vrijwilligerswerking</u>			
beleidsmedewerker vrijwilligers en participatie	B1-B3	1	CON

<b>Dienst HR-ICT-COM</b>			
diensthooft HR-ICT-COM	A1a-A3a	0,5	CON
<u>HR en Personeelsadministratie</u>			
Expert HR	B1-B3	2	CON
HR-medewerker	C1-C3	2	CON
<u>ICT</u>			
expert ICT	B1-B3	2	CON
expert data- en informatiebeheer	B1-B3	0,8	CON
<u>Communicatie</u>			
expert	B1-B3	1,8	CON
<b>Dienst Technische Dienstverlening</b>			
diensthooft Technische Dienstverlening	A1a-A3a	1	VB*
expert gebouwen	B1-B3	0,5	CON
expert patrimonium	B1-B3	1	CON
projectleider openbare werken	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	2	CON
werftoezichter	D4-D5	1	CON
mecaniciën	D1-D3	1	CON
<u>Externe technische dienstverlening</u>			
<u>Groendienst</u>			
verantwoordelijke	D4-D5	1	VB*
expert groen	D4-D5	1	CON**
medewerker	D1-D3	1	VB*
medewerker	D1-D3	4	CON
medewerker	E1-E3***	1	VB*
medewerker	E1-E3***	10	CON
<u>Bouw</u>			
verantwoordelijke	D4-D5	1	VB*
medewerker	D1-D3	3	CON
<u>Facilitaire dienstverlening</u>			
<u>Gebouwen</u>			
verantwoordelijke	D4-D5	1	VB*
medewerker gebouwen	D1-D3	2	CON
medewerker gebouwen (technieker)	D1-D3	2,8	CON
medewerker klusjesdienst	D1-D3	1	CON
medewerker	E1-E3***	2	CON
<u>Schoonmaak</u>			
verantwoordelijke	B1-B3	0,5	CON

medewerker schoonmaak	D1-D3	0,8	CON
logistiek medewerker	E1-E3***	0,9	CON
medewerker schoonmaak	E1-E3***	2,1	VB*
medewerker schoonmaak	E1-E3***	3,1	CON

\*: uitdoofscenario voor statutaire functies - wanneer deze statutaire functies vacant komen, worden deze contractueel ingevuld.

\*\* : uitdovende functie

\*\*\*: uitdovende loonschaal - wanneer de functiehouders slagen voor de bevorderingsprocedure of deze functies vacant komen, worden deze ingeschaald in loonschaal D1-D3

## 8. Gewijzigde documenten in het kader van het revisietraject 2025 van OFP Prolocus. Goedkeuring.

### Motivering

#### Voorgeschiedenis

Op 5 maart 2009 besloot de raad voor maatschappelijk welzijn om als OCMW Olen aan te sluiten bij OFP Provant.

OFP Provant staat voor Organisme voor de Financiering van Pensioenen provincie Antwerpen. Dit is het pensioenfonds dat het provinciebestuur van Antwerpen heeft opgericht om in een aanvullend pensioen te voorzien voor de eigen contractuele medewerkers, maar ook voor deze van alle andere bij dit fonds aangesloten gemeenten en OCMW's. Ook lokaal bestuur Olen nam deze stap tot financiering van een aanvullend pensioen.

Omdat lokaal bestuur Olen de pensioenkloof tussen haar statutair en contractueel personeel wil verkleinen, wordt er voorzien in een tweede pensioenpijler voor de totaliteit van het contractueel personeel. Momenteel is het bestuur aangesloten bij OFP Provant met een defined benefit-regeling/vaste prestaties-regeling.

Op 1 maart 2023 herbevestigde de raad voor maatschappelijk welzijn om als OCMW Olen toe te treden bij OFP Prolocus (voorheen OFP Provant).

- De raad voor maatschappelijk welzijn stemde in met de beheersovereenkomst en het financieringsplan via de 'toetredingsakte' van OFP Prolocus.
- De raad voor maatschappelijk welzijn nam ook kennis van de verklaring inzake beleggingsbeginselen (SIP).
- De raad voor maatschappelijk welzijn ging akkoord om met ingang van 1 januari 2022 het pensioenreglement aan te vullen met artikel 8: met ingang van 1 januari 2022 mag het uitgesteld pensioen niet dalen.

#### Context en argumentatie

OFP Prolocus heeft in de eerste helft van 2025 een aantal sleuteldocumenten herzien in het kader van haar revisietraject "passiva-zijde". Dit revisietraject heeft betrekking op de pensioenverplichtingen. In 2026

wordt het revisietraject met betrekking tot de “activa-zijde” (de assets) uitgevoerd. In het revisietraject "passiva-zijde" worden het financieringsplan en de beheersovereenkomst herzien. Het gaat voornamelijk om technisch-juridische aanpassingen, met als doel om de teksten beter te laten aansluiten bij de praktijk.

In de beheersovereenkomst werden een aantal inhoudelijke wijzigingen aangebracht, onder andere: het inschrijven van een aantal aansprakelijkheidsbeperkingen naar aanleiding van een wijziging van het Burgerlijk Wetboek.

het bepalen van een praktische regeling met betrekking tot de verworven pensioenrechten van aangeslotenen van een fusiebestuur dat haar pensioenverplichtingen niet langer toevertrouwt aan OFP Prolocus.

Volgende inhoudelijke wijzigingen werden in het financieringsplan aangebracht, onder andere: het vervangen van een aantal niet-gebruikte RSZ-inningspercentages door andere RSZ-inningspercentages die moeten toelaten om in de toekomst voor een aantal besturen fijnmaziger te innen. de beschrijving van de praktische toepassing van de pre-financiering bij fusies van besturen.

Aan het Provant Plan werd een bijlage gehecht tot wijziging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar voor de aangeslotenen aangeworven vanaf 1 februari 2025, en naar 67 jaar voor de aangeslotenen aangeworven vanaf 1 februari 2030, in uitvoering van artikel 63/8 van de wet op de aanvullende pensioenen van 28 april 2003.

Bovenvermelde documenten werden goedgekeurd op de raad van bestuur van OFP Prolocus van 23 mei 2025, en bekrachtigd op de algemene vergadering van 17 juni 2025.

In navolging van het bovenvermelde wordt aan de gemeenteraad gevraagd om kennis te nemen van de wijziging van de pensioenleeftijd in het Provant Plan voor nieuwe aangeslotenen, en om in te stemmen met de toetredingsakte tot goedkeuring van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan.

#### **Beslissingsbevoegdheid**

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 77

#### **Juridische basis**

- wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, zoals gewijzigd
- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 1 maart 2023 houdende herbevestiging van toetreding tot OFP Prolocus
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 5 maart 2009 houdende goedkeuring beslissing tot instap in het "OFP PROVANT", organisme voor de financiering van de pensioenen van de contractuele medewerkers van de publieke werkgevers in de provincie Antwerpen

#### **Stemming**

Unaniem

## Besluit

### Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan van OFP Prolocus, en van de bijlage bij het Provant Plan tot wijziging van de pensioenleeftijd voor nieuwe aangeslotenen vanaf 1 februari 2025.

### Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn stemt in met de toetredingsakte tot goedkeuring van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan van OFP Prolocus, zoals gevoegd in bijlage.

## 9. Mondelinge vragen en mededelingen. Bespreking.

### Mondelinge vragen en mededelingen

Er werden geen mondelinge vragen en mededelingen besproken.

algemeen directeur,



Jeroen Peeters



voorzitter,



Riet Smits