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

Vergadering van woensdag 7 februari 2024

Aanwezigheden

Aanwezig	Seppe Bouquillon, waarnemend voorzitter Ellen Deswert, Elke Tweepenninckx, Sander Verboven, Kris Gebruers, Chris Bakelants, leden vast bureau Jan Verhaert, Riet Smits, Marc Verhulst, Lisette Boeckx, Mario Verhaert, Dag Pas, Annelies Horemans, An Peeters, Mil Haemhouts, Gert Dierckx, Henk Vleugels, Marc Hannes, Christel Pluys, Koen Laenen, Bart Soontjens, raadsleden Jeroen Peeters, algemeen directeur
Verontschuldigd	Jan Verbist, voorzitter Jef Peeters, raadslid

1. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 januari 2024. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

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

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 74 volgens artikel 32

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van de zitting van 3 januari 2024 worden goedgekeurd.

2. Nota traject 'levenslang wonen en leven voor jong en oud in Olen' in samenwerking met Expertisecentrum Zorg en Welzijn. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

Het lokaal bestuur van Olen voorzag volgende actie in het meerjarenplan 2020 - 2025: De visie "Olen als levensloopbestendige woonomgeving is uitgewerkt met de bedoeling dat elke zorgvrager het juiste zorgantwoord op het juiste moment kan krijgen". Deze visie dient o.a. een antwoord te geven op een concept voor de bejaardenwoningen van het lokaal bestuur, andere woonzorgzones in Olen, ...

Om op maat van Olen een gedragen en gedeelde visie en langetermijnplan met mogelijke toekomstige pistes uit te werken, ging het lokaal bestuur op zoek naar een partner.

Het vast bureau keurde op 5 januari 2023 de gunning "procesbegeleiding levensloopbestendige woonomgeving door Expertisecentrum Zorg en Welzijn (vroegere Vonk3)" goed.

De raad voor maatschappelijk welzijn nam op 1 februari 2023 kennis van het visietraject en op 6 september 2023 lichtte een medewerker van het Expertisecentrum Zorg en Welzijn een stand van zaken toe.

Context en argumentatie

Het doel van deze procesbegeleiding was het bepalen van een keuzemenu met onderbouwde en gedragen keuzes voor het inzetten van bepaalde instrumenten in het beleid rond levensloopbestendige woonomgevingen, dit in functie van het volgend meerjarenplan. Het Expertisecentrum Zorg en Welzijn ging methodisch als volgt aan de slag:

- Participatieve verkenning van het woonaanbod, de woonomgeving en de betrokken actoren in Olen. Rekening houdende met zowel de fysieke als de sociale woonomgeving en de betrokken actoren in Olen
- Relevante woonzorgactoren en hun potentiële rol in kaart brengen
- Verkenning noden en behoeften
- Impactoefening: naar een gedragen visie en plan rond een levensloopbestendige woonomgeving in Olen, dit in functie van het volgend meerjarenplan.

Het project werd transversaal (over alle beleidsdomeinen heen) binnen de organisatie uitgerold met aandacht voor maximale betrokkenheid van alle politieke partijen. Naast het betrekken van relevante actoren werd er bewust ingezet op participatie met burgers met een bepaalde zorgnood. De impact van het traject loopt over verschillende legislaturen heen.

De procesbegeleiders van het Expertisecentrum Zorg en Welzijn bundelden het ganse traject in een nota 'Levenslang wonen en leven voor jong en oud in Olen'. Tijdens het traject kozen de deelnemers voor 5 doelstellingen die ze in veranderingspaden uittekenden aan de hand van acties. Dit resultaat vertaalt zich in een onderbouwd en gedragen keuzemenu.

Een onderzoeker bij het Expertisecentrum Zorg en Welzijn licht het rapport en keuzemenu toe.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikelen 77 en 78

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de nota 'Levenslang wonen en leven voor jong en oud in Olen'. De nota werd opgemaakt in samenwerking met het Expertisecentrum Zorg en Welzijn Thomas More.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het keuzemenu als resultaat van het traject 'Levenslang wonen en leven voor jong en oud in Olen'.

3. Wijziging rechtspositieregeling. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De klassieke HR-cyclus werkt niet

Momenteel volgen medewerkers van het bestuur een klassieke HR-cyclus van twee jaar. Deze start met een planningsgesprek, na één jaar volgt een functioneringsgesprek en na twee jaar wordt de cyclus afgerond met een evaluatiegesprek. Dit instrument kent een sterke focus op procedure en formaliteiten, waardoor de inhoud en de doelstelling van het instrument verloren gaan. Voor medewerkers is het kunstmatig en weinig motiverend. Voor leidinggevenden is het tijdrovend en weinig behulpzaam. Ook de wetenschap toont aan dat klassieke evaluaties niet werken. Er is nood aan een flexibel alternatief, waarbij het recht op feedback en opvolging voor medewerkers effectief wordt gewaarborgd.

Nieuwe methodiek voor feedback en opvolging

Daarom werkten leidinggevenden en HR samen een nieuwe methodiek uit, gestoeld op drie uitgangspunten:

- Groei: vooruitgang merken bij jezelf werkt motiverend en geeft voldoening. Het gaat om het (h)erkennen van successen en stappen, groot én klein, van jezelf én het team. Cruciaal hiervoor zijn concrete doelstellingen en concrete, transparante, toekomstgerichte feedback.
- Verbinding: als medewerker wil je je gezien en gehoord voelen. Dat kan wanneer je een menselijke relatie hebt met je leidinggevende. Dit vraagt om wederzijds vertrouwen.
- Resultaat: feedback en opvolging moeten ertoe bijdragen dat er resultaten worden behaald. De verwachting van resultaten wil ook zeggen dat je ertoe doet, dat je een bijdrage levert aan de organisatie.

Deze methodiek is gericht op het creëren van een veilige en ondersteunende context. Het vormt een richtinggevend kader waarbinnen leidinggevenden met hun team een eigen aanpak kunnen uitwerken. Zo wordt er geen frequentie, format, sjabloon, inhoud,... opgelegd. Leidinggevenden kiezen wat werkt voor hen en hun team om te komen tot groei, verbinding en resultaat.

Wanneer medewerkers niet functioneren zoals verwacht, wordt een formeel hersteltraject voorzien. Dit traject, met formele stappen en toepassing van het vierogenprincipe, heeft als doel om te herstellen naar de reguliere feedback en opvolging.

Overleg met de vakorganisaties

Dit voorstel werd besproken met de vakorganisaties. De vertegenwoordiging van het lokaal bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van de rechtspositieregeling om de methodiek van feedback en opvolging in te schrijven. Dit resulteerde in protocol nr. G-2401-20240122.

Voorstel tot wijziging van de rechtspositieregeling

Volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden voorgesteld:

- Schrappen van het hoofdstuk 'evaluatie tijdens de loopbaan'. Dit wordt vervangen door 'feedback, opvolging en evaluatie' (vanaf p. 26)
- Enkel afdeling VI blijft behouden: 'evaluatie van de algemeen directeur en financieel directeur'. Voor hen blijft de klassieke HR-cyclus behouden.

Daarnaast wordt voorgesteld om andere delen van de rechtspositieregeling aan te passen waarin de klassieke evaluatie ook aan bod kwam:

- P 46: het vormingsreglement
 - Dit hele hoofdstuk is aan vernieuwing toe, maar dat is een project voor later. Op dit moment laten we alvast verwijzingen naar de oude HR-cyclus achterwege.
 - Meer bepaald in artikel 93 (p. 46), artikel 96 (p. 47) en artikel 104 (p. 49).
- P 52: de functionele loopbaan
 - Artikel 114-2: Je kan evolueren in je functionele loopbaan door goed functioneren. Wanneer het niet goed loopt, wordt een doorstroming dan ook tegengehouden.
 - Artikel 115: de voorwaarde van voldoende schaalanciënniteit volstaat om te kunnen doorstromen. De vroegere tweede voorwaarde van een gunstige evaluatie wordt geschrapt.
- P 55: de bevordering
 - Artikels 123 en 126: de voorwaarde van een gunstige evaluatie wordt geschrapt.
- P 58: interne personeelsmobiliteit
 - Artikel 135: de voorwaarde van een gunstige evaluatie wordt geschrapt.
 - Artikel 138: voor het interview kan de jury zich baseren op bevindingen uit het traject van permanente feedback en opvolging, in plaats van de laatste evaluatie.
- P 93: vergoeding voor gebruik eigen gsm-toestel
 - Artikel 230: de voorwaarden voor deze vergoeding worden afgetoetst tijdens gesprekken in het kader van permanente feedback en opvolging in plaats van tijdens functionerings- en evaluatiegesprekken.
- P 111: verlof voor overdracht
 - Artikel 273: schrappen van verwijzing naar periodieke evaluatie
- P 125: terbeschikkingstelling
 - Artikel 324: schrappen van verwijzing naar periodieke evaluatie
- P 126: slotbepalingen
 - Artikel 326: overgangsbepalingen. Het is de bedoeling dat de huidige evaluatieperiode 2022-2023 nog wordt afgerond volgens de modaliteiten van de klassieke HR-cyclus. Dat wil

zeggen: deze periode wordt afgesloten met formele evaluatiegesprekken in het voorjaar van 2024.

Om deze wijzigingen te kunnen laten ingaan, moet de geldende rechtspositieregeling worden aangepast. De aanpassing van de rechtspositieregeling wordt ook aan de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 7 februari 2024 ter goedkeuring voorgelegd.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 186

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juli 2018 houdende goedkeuring wijziging rechtspositieregeling

Adviezen

- protocol nr. G-2401-20240122

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de gewijzigde rechtspositieregeling goed. De wijzigingen gaan in met terugwerkende kracht vanaf 1 februari 2024.

4. 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 vanuit een ander OCMW aan om het OCMW van Olen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze vertegenwoordiging:

<i>Vertegenwoordiging</i>	<i>Bestuurder</i>
<ul style="list-style-type: none">- Gert Dierckx (vertegenwoordiger algemene vergadering)- Marc Hannes (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	<ul style="list-style-type: none">- Lieven Janssens (Vorselaar)

Context en argumentatie

Om de raadsleden 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, artikelen 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 22 november 2023
- besluitenlijst algemene vergadering van 13 december 2023

5. Mondelinge vragen en mededelingen. Bespreking.

Mondelinge vragen en mededelingen

Er werden geen mondelinge vragen en mededelingen besproken.

algemeen directeur,



Jeroen Peeters



waarnemend voorzitter,



Sepp Bouquillon