

BEHEERSOVEREENKOMST Gemeente – OCMW Koekelare

Tussen Gemeente Koekelare

vertegenwoordigd door mevrouw Kelly TANGHE – voorzitter van de gemeenteraad en de heer Lode CLAEYS – algemeen directeur, handelend in naam en voor rekening van de gemeente Koekelare in uitvoering van de beslissing van de gemeenteraad van heden

hierna genoemd de ‘gemeente’

EN

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn Koekelare

vertegenwoordigd door mevrouw Kelly TANGHE – voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en de heer Lode CLAEYS – algemeen directeur, handelend in naam en voor rekening van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn Koekelare in uitvoering van de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van heden

hierna genoemd ‘OCMW’

is overeengekomen wat volgt:

1 Voorwerp van de beheersovereenkomst

Gemeente en OCMW Koekelare zijn lokale besturen actief binnen hetzelfde territorium. De doelstelling van beide besturen is een zo goed mogelijk functionerende organisatie tot stand te brengen om de meeste efficiënte dienstverlening aan de bevolking te bieden en te garanderen.

De nood aan integraal besturen met meer bestuurskracht, de financiële beperkingen en de mogelijkheden tot efficiëntiewinst via schaalvoordelen en verminderde overheadkosten brengen beide besturen dicht bij elkaar.

Het Decreet Lokaal Bestuur (art. 40 en art. 77) bepaalt de bevoegdheden van de gemeenteraad en OCMW-raad. In deze context is het dan ook aangewezen verder uitvoering te geven aan de mogelijkheden tot samenwerking die het meest mogelijkheden tot efficiëntieverhoging en organisatieversterking met zich meebrengen, rekening houdend met de eigen specificiteit en de gezamenlijk vastgestelde doelstellingen. Vanuit een behoorlijk bestuur beogen gemeente en OCMW Koekelare een doorgedreven samenwerking en integratie uit te bouwen teneinde een synergie op vlak van beleid, werking en organisatie te realiseren, zodanig dat op de meest effectieve en efficiënte wijze een kwaliteitsvolle dienstverlening kan aangeboden worden aan de burger.

Deze beheersovereenkomst legt de modaliteiten vast van deze samenwerking van gemeente en OCMW Koekelare op het ambtelijke niveau en dient als projectplan om de gemeente en het OCMW dicht bij elkaar te brengen.

2 Juridisch kader

2.1 Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (B.S. 15 februari 2018)

Het decreet lokaal bestuur regelt o.m. het bestuur van de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (OCMW's).

Gemeente en OCMW zijn twee aparte rechtspersonen, die eenzelfde doel delen zoals bepaald in artikel 1 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur: 'De gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn beogen om op het lokale niveau duurzaam bij te dragen aan het welzijn van de burgers en verzekeren een burgersnabije, democratische, transparante en doelmatige uitoefening van hun bevoegdheden.'

Het decreet beoogt een vergaande integratie van beide organisaties op politiek en ambtelijk vlak.

De samenstelling, werking en bevoegdheden van de wetgevende (raden) en uitvoerende (college van burgemeester en schepenen / vast bureau) organen worden maximaal op elkaar afgestemd.

De ambtelijke integratie krijgt gestalte in een eenduidige ambtelijke aansturing en verantwoordelijkheid, er is namelijk een algemeen directeur en een financieel directeur die beide organisaties bedienen. De algemeen directeur en de financieel directeur zijn personeelslid van de gemeente.

Het decreet bepaalt verder dat de besturen vrij zijn om al dan niet met gemeenschappelijke diensten te werken, maar werkt de modaliteiten van een eventuele samenwerking niet verder uit. Gemeente en OCMW kunnen een beheersovereenkomst sluiten over het gebruik van elkaars diensten. In de beheersovereenkomst kan worden opgenomen dat de gemeente en het OCMW voor bepaalde functies een beroep kunnen doen op elkaars personeelsleden. Tegelijk kan bepaald worden dat de bevoegde organen hun beslissing- en ondertekeningsbevoegdheid kunnen toevertrouwen aan de personeelsleden van het andere bestuur binnen de grenzen vastgesteld in het decreet. (artikel 196, §2 lid 1 en lid 2 DLB)

2.2 Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (B.S. 05.08.1976)

Bij het uittekenen van de samenwerking dient rekening te worden gehouden met de specifieke opdracht van het OCMW, zoals vermeld in de organieke wet van 8 juli 1976: 'Elke persoon heeft recht op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid.'

3 Voortraject integratieproject

3.1 Consensusmodel

Om de overgang zo vlot en transparant mogelijk te doen verlopen werd in onderling overleg tussen de decretale graden van gemeente en OCMW en in overleg met het beleid een consensusvoorstel uitgewerkt met de invulling van de directeursfuncties en de passende functie.

3.2 Organisatievoorstel met organogram

Deze consensus werd vertaald in een organisatievoorstel met organogram, waarin de personeelsleden van beide organisaties zijn opgenomen. De gemeenteraad nam akte hiervan op datum van 25.06.2018, de raad voor maatschappelijk welzijn op datum van 05.07.2018.

3.3 Algemeen directeur, financieel directeur, 'passende functie' niveau A

In gemeenteraadszitting van 25.06.2018 heeft de gemeenteraad akte genomen van de aanstelling van rechtswege van de gemeentesecretaris Lode CLAEYS als algemeen directeur en dit met ingang van 01.08.2018 en stelt de gemeenteraad voor om de OCMW secretaris Ann VAN DER VEKEN overeenkomstig artikel 589 DLB aan te stellen als directeur Welzijn en Gezin bij het OCMW en dit met ingang van 01.08.2018. De raad voor maatschappelijk welzijn heeft in zitting van 05 juli 2018 mevrouw Ann VAN DER VEKEN aangesteld als directeur Welzijn en Gezin ('passende functie' niveau A bij het OCMW).

De financieel beheerder Liesbet DEWEERDT werd van rechtswege aangesteld als financieel directeur en dit met ingang van 25.02.2018.

4 Uitgangspunten van de ambtelijke samenwerking

4.1 Domeinen van samenwerking

Om de efficiëntie van de dienstverlening te verhogen, wensen de gemeente en het OCMW van Koekelare alle ondersteunende diensten die voor beide organisaties gelijklopen, samen te brengen en uit te bouwen als gemeenschappelijke diensten.

De gemeenschappelijke diensten worden gecoördineerd, aangestuurd en gestructureerd in de gemeente. Het OCMW kan zich aldus sterker focussen op zijn sociale opdracht.

Er is één financieel directeur en één algemeen directeur. Deze worden bijgestaan door de leden van het managementteam (MAT).

Alle diensten van gemeente en OCMW worden gegroepeerd onder afdelingen die los staan van de klassieke scheiding tussen gemeente en OCMW.

Het OCMW kan prioritair gebruik maken van materialen en diensten van de gemeente, alsook omgekeerd.

Beide besturen komen maximaal als één geheel "**lokaal bestuur Koekelare**" naar buiten.

4.2 De inhoudelijke taakverdeling tussen gemeente en OCMW

Het Decreet Lokaal Bestuur (art. 40 en art. 77) bepaalt de bevoegdheden van de gemeenteraad en OCMW-raad.

4.3 Het juridisch werkgeverschap

Zowel gemeente als OCMW beschikken over eigen personeel. Personeelsleden van het OCMW kunnen ingezet worden binnen de gemeente en omgekeerd.

Hoewel het personeel van zowel gemeente als OCMW binnen een organogram samenwerken om het gemeenschappelijke doel te realiseren, behoort het juridisch werkgeverschap toe aan de aanstellende overheid (gemeente of OCMW). Binnen ons huidig organigram is er geen sprake van terbeschikkingstelling en er worden geen personeelsleden overgedragen.

Elk bestuur blijft bijgevolg verantwoordelijk voor o.m. de aanstelling van het eigen personeel, de vaststelling van de bezoldiging van de werknemer en de uitbetaling ervan, de sociale bijdragen en de sociale administratie verbonden aan het juridisch werkgeverschap, de toelagen en vergoedingen.

Het decreet lokaal bestuur bepaalt met ingang van 1 januari 2019 dat volgende zaken, die door de gemeenteraad zijn vastgelegd, van rechtswege ook van toepassing zijn op de personeelsleden van het OCMW:

- De rechtspositieregeling, voor zover het gaat om een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 186 DLB)
- De tuchtstraffen en de voorwaarden en grenzen (artikel 200 DLB)

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen een gezamenlijke deontologische code vast voor het personeel (artikel 193 DLB).

4.4 Ambtelijke aansturing – managementteam

4.4.1 *Ambtelijke aansturing – Managementfuncties*

De personeelsleden van gemeente en OCMW Koekelare worden aangestuurd door de algemeen directeur, bijgestaan door afdelings- en dienstverantwoordelijken. De dagelijkse aansturing van het personeel van de afdeling 'Welzijn en Gezin' werd door de algemeen directeur gedelegeerd aan de directeur Welzijn en Gezin.

De algemeen directeur is een personeelslid van de gemeente, die ook het OCMW bedient. Hij staat in voor de algemene leiding van de diensten van de gemeente en het OCMW, hij staat aan het hoofd van het personeel van de gemeente en het OCMW en is bevoegd voor het dagelijks personeelsbeheer, hij rapporteert aan de politieke organen van gemeente en OCMW.

De directeur Welzijn en Gezin is een personeelslid van het OCMW – niveau A. Refererend naar artikel 3 van het organisatievoorstel inzake de ambtelijke integratie van gemeente- en OCMW-secretaris overeenkomstig het Decreet Lokaal Bestuur waarvan de gemeenteraad d.d. 25.06.2018 akte nam en waarin de inhoud en taken voor de directeur Welzijn en Gezin worden bepaald o.m. zelfde mogelijkheden voor passende functie niveau A zoals adjunct-algemeen directeur voor wat betreft taken vermeld in artikel 175 DLB. Dit impliceert dat de directeur Welzijn en Gezin de algemeen directeur bijstaat in de vervulling van zijn ambt en de algemeen directeur vervangt als hij afwezig of verhinderd is.

De financieel directeur is een personeelslid van de gemeente, die ook het OCMW bedient. De financieel directeur staat voor bepaalde taken onder de functionele leiding van de algemeen directeur. De financieel directeur rapporteert ook aan de algemeen directeur over deze taken (artikel 176 DLB). Voor andere taken staat de financiële directeur in volledige onafhankelijkheid in en rapporteert aan de politieke organen van gemeente en OCMW over deze taken (artikel 177 DLB). De financieel directeur geeft leiding aan de financiële dienst.

Het diensthoofd technische dienst is een personeelslid van de gemeente, die ook taken uitvoert voor het OCMW (technische opvolging patrimonium,). Hij staat aan het hoofd van de afdeling Patrimonium & Publieke Ruimte.

Het diensthoofd sociale dienst is een personeelslid van het OCMW en geeft leiding aan het team maatschappelijk werkers en aan de administratief medewerker sociale dienst en thuiszorgdiensten.

De beleidsmedewerker is een personeelslid van de gemeente en behartigt de administratie en de organisatiebeheersing (inclusief de opvolging en rapportage, o.l.v. de algemeen directeur en directeur Welzijn & Gezin).

4.4.2 Managementteam (MAT)

De Gemeente en het OCMW worden aangestuurd vanuit een gemeenschappelijk managementteam (MAT), dat bestaat uit de algemeen directeur, de financieel directeur, de directeur Welzijn en Gezin, het diensthoofd technische dienst, het diensthoofd sociale dienst, de beleidsmedewerker en de burgemeester, of de door hem aangewezen schepen.

De burgemeester, of de door hem aangewezen schepen, maakt deel uit van het managementteam met raadgevende stem.

De bevoegdheden van het managementteam worden bepaald in artikel 171, artikel 176 en artikel 219 DLB.

Afhankelijk van de onderwerpen die besproken worden in het managementteam, kunnen experts van andere diensten van gemeente of OCMW die geen mandataris zijn, of externe experts uitgenodigd worden. Zij zetelen in het managementteam met raadgevende stem.

De algemeen directeur is voorzitter van het managementteam.

4.5 Organisatiebeheersing en ambtelijke delegatie

De algemeen directeur is verantwoordelijk voor het vaststellen van en staat in voor het systeem van organisatiebeheersing, binnen het algemeen kader zoals vastgesteld in zitting van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 01.07.2019 (artikel 219 DLB).

Het systeem van organisatiebeheersing bepaalt binnen welke grenzen de algemeen directeur zijn bevoegdheden kan toevertrouwen aan of delegeren naar andere personeelsleden.

Een delegatie moet

- Schriftelijk gebeuren
- Met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen

De algemeen directeur blijft steeds de eindverantwoordelijke. (artikel 220 DLB)

Het toevertrouwen van bevoegdheden of delegeren naar andere personeelsleden, bij afwezigheid, gebeurt conform de bepalingen verder in deze beheersovereenkomst.

4.5.1 *Dagelijks personeelsbeheer*

Het college van burgemeester en schepenen (artikel 56 DLB) en het vast bureau (artikel 85 DLB) zijn bevoegd om vast te stellen wat er onder het begrip ‘dagelijks personeelsbeheer’ moet worden verstaan. Het vaststellen van het reglement over het dagelijks personeelsbeheer en delegatie van aanstellingsbevoegdheid is gebeurd in zitting van het college van burgemeester en schepenen dd. 16.03.2021 en van het vast bureau dd. 16.03.2021 . Dit reglement regelt alles in verband met het dagelijks personeelsbeheer en de aanstellingsbevoegdheid en geeft volledigheidshalve ook een overzicht van de verdeling van een aantal personeelsbevoegdheden.

De algemeen directeur oefent de bevoegdheden uit die door het college van burgemeester en schepenen of het vast bureau aan hem werden gedelegeerd, o.m. de algemene leiding van de diensten van de gemeente en het OCMW, hoofd van het personeel van gemeente en OCMW, dagelijks personeelsbeheer en het rapporteren aan het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst (artikel 170 en artikel 224 DLB).

De algemeen directeur kan de uitoefening van het dagelijks personeelsbeheer toevertrouwen aan andere personeelsleden (artikel 170 DLB).

Indien de algemeen directeur een gemeentelijke bevoegdheid of taak delegeert naar een personeelslid van het OCMW of omgekeerd, is er een beheersovereenkomst nodig tussen gemeente en OCMW om deze ‘kruiselingse delegatie’ mogelijk te maken (artikel 196,§2 DLB).

Refererend naar artikel 3 van het organisatievoorstel inzake de ambtelijke integratie van gemeente- en OCMW-secretaris overeenkomstig het Decreet Lokaal Bestuur waarvan de gemeenteraad d.d. 25.06.2018 akte nam, delegeert de algemeen directeur het dagelijks personeelsbeheer voor het personeel van de afdeling ‘Welzijn en Gezin’ aan de directeur Welzijn en Gezin.

4.5.2 Het bijwonen van de vergaderingen van het bijzonder comité voor de sociale dienst, het opstellen en het medeondertekenen van de notulen ervan

De algemeen directeur delegeert het bijwonen van de vergaderingen van het bijzonder comité voor de sociale dienst, het opstellen en het medeondertekenen van de notulen ervan aan de directeur Welzijn en Gezin (artikel 85 derde lid, artikel 196 §2, art. 220 en art. 277 §3 DLB).

4.5.3 Het bijwonen van de vergadering van het vast bureau

De directeur Welzijn en Gezin woont de vergaderingen van het vast bureau bij.

4.5.4 Bevoegdheid tot ondertekening of medeondertekening

De algemeen directeur draagt zijn bevoegdheid tot ondertekening of medeondertekening op aan de directeur Welzijn en Gezin voor wat de stukken van het OCMW betreft. (artikel 196, §2 DLB)

Deze delegatie tot ondertekening of medeondertekening geldt ook voor alle girale betalingen van het OCMW. De directeur Welzijn en Gezin en de financieel directeur ondertekenen deze. Met haar handtekening bevestigt de directeur Welzijn en Gezin dat de uitgave wettig en regelmatig is.

Deze delegatie slaat niet op de ondertekening van de notulen van de OCMW-raad, van het Vast Bureau of op de ondertekening van het zittingsverslag van de OCMW-raad, aangezien hier op ambtelijk niveau enkel de algemeen directeur bevoegd is. (artikel 57 derde lid, artikel 85 derde lid, artikel 196 §2, artikel 220 en artikel 283 DLB)

De personeelsleden aan wie de opdracht tot ondertekening of medeondertekening is gegeven, vermelden die opdracht bij hun handtekening.

4.5.5 Bevoegdheid tot het nemen van beslissingen

De algemeen directeur en de financieel directeur hebben krachtens de artikelen 162 §1, 175 en 587 derde lid DLB vanaf hun aanstelling de bevoegdheid om voor beide besturen, gemeente en OCMW, samen of afzonderlijk, op te treden.

Met deze beheersovereenkomst, mogen de algemeen en financieel directeur binnen de grenzen vastgelegd door het DLB hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een gemeentelijke bevoegdheid toevertrouwen aan één of meer medewerkers van het OCMW en hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een OCMW-bevoegdheid toevertrouwen aan één of meerdere medewerkers van de gemeente.

De algemeen directeur vertrouwt zijn beslissingsbevoegdheid met betrekking tot een OCMW-bevoegdheid toe aan de directeur Welzijn en Gezin voor wat de stukken van het OCMW betreft. (Artikel 196, §2 DLB).

4.5.6 *Dagelijks bestuur*

De gemeenteraad en OCMW-raad zijn bevoegd om vast te stellen wat onder het begrip ‘dagelijks bestuur’ moet worden verstaan (artikel 41, 8° DLB en artikel 78, 9° DLB).

De gemeenteraad en OCMW-raad vullen het begrip ‘dagelijks bestuur’ in om het beleid zo efficiënt mogelijk te organiseren, op eigen maat van de eigen organisatie. De afbakening van het begrip ‘dagelijks bestuur’ laat een modern, verantwoord en verantwoordelijk bestuur toe.

Het vaststellen van het reglement over het dagelijks bestuur is gebeurd tijdens de zittingen van de gemeenteraad en OCMW-raad dd. 14.12.2020.

4.5.7 *Budgethouderschap*

‘Budgethouderschap’ is een mogelijkheid om de dagelijkse werking van de organisatie efficiënt te organiseren en is de toegekende bevoegdheid tot beheer van een budget dat taakstellend is, in die zin dat het een norm inhoudt waarvan de budgethouder de realisatie nastreeft. Taakstellend betekent tevens dat er een afspraak is gemaakt omtrent welke prestaties binnen een bepaalde periode moeten worden geleverd en met welk budget deze afspraak moet worden gerealiseerd.

- De toegekende bevoegdheid omvat zowel uitgaven als ontvangsten wat maakt dat de budgethouder zowel verantwoordelijk is voor de inkomende als de uitgaande financiële stromen van de toegewezen budgetten.
- ‘Budgethouderschap’ is gelinkt aan het dagelijks bestuur van de organisatie.

De belangrijkste motivatie tot het invoeren van budgethouderschap is het responsabiliseren van de leidinggevenden en het efficiënter laten verlopen van het aankoopproces.

De gemeenteraad delegeert, de navolgende bevoegdheden aan de algemeen directeur:

- Het dagelijks personeelsbeleid, zoals bepaald in het ‘reglement over het dagelijks personeelsbeheer en delegatie van aanstellingsbevoegdheid’ door het college van burgemeester en schepenen vastgesteld in zitting van 16.03.2021.
In het bijzonder het hieraan verbonden budget(houderschap), nl. de financiële aspecten binnen het exploitatiebudget, verbonden aan:
 - Het aanstellen en ontslaan van personeelsleden in een contract van bepaalde duur of een vervangingscontract, voor zover de contractduur maximaal 1 maand bedraagt. Met inbegrip van de bevoegdheid tot het inrichten van selectieprocedures met het oog op de aanstelling van deze personeelsleden evenals de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van deze personeelsleden.
 - Het belasten van een personeelslid met opdrachthouderschap (RPR).
- Het gebruik van provisies voor geringe exploitatie-uitgaven, zal worden bepaald in het ‘reglement provisies’.

De algemeen directeur delegeert deze voormelde bevoegdheden ‘budgethouderschap’ aan de directeur Welzijn en Gezin voor alle verrichtingen van dagelijks bestuur van het OCMW.

4.5.8 Vervanging

a) Algemeen directeur

De directeur Welzijn en Gezin, of, bij afwezigheid of verhindering van de directeur Welzijn en Gezin, een lid van het managementteam, vervangt de algemeen directeur als hij/zij afwezig of verhinderd is. Dit houdt volgende taken in (zoals hierboven beschreven):

- Dagelijks personeelsbeheer;
- Voorzitter managementteam;
- Het bijwonen van de vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de OCMW-raad, alsook het opstellen (i.s.m. de stafmedewerker) en het medeondertekenen van de notulen ervan;
- Het budgethouderschap (dat aan de algemeen-directeur werd toegekend);
- Het dagelijks bestuur (voor zover dit gedelegeerd wordt aan de algemeen-directeur);
- Ondersteunende rol in interne zaken: Personeel, HRM en organisatiebeheersing.

Er wordt door de gemeenteraad in elk geval in een waarneming van het ambt van algemeen directeur voorzien als de afwezigheid of verhindering van de algemeen directeur langer dan honderdtwintig dagen duurt of als het ambt vacant werd verklaard. De waarnemend algemeen directeur oefent alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn. De gemeenteraad kan de aanstelling van een waarnemend algemeen directeur toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouders van het ambt.

b) Financieel directeur

Een lid van het managementteam vervangt de financieel directeur als hij/zij afwezig of verhinderd is. Dit houdt de taken in (zoals beschreven in het Decreet Lokaal Bestuur, art. 176 en verder), nl. onder de functionele leiding van de algemeen directeur instaan voor:

- het voeren en het afsluiten van de boekhouding;
- het verzorgen van financiële analyse en financiële beleidsadviesing;
- het thesauriebeheer, met behoud van de toepassing van de bepalingen daarover in het organisatiebeheersingssysteem.
- het opstellen, in overleg met het managementteam, van het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering.

Er wordt door de gemeenteraad in elk geval in een waarneming van het ambt van financieel directeur voorzien als de afwezigheid of verhindering van de financieel directeur langer dan honderdtwintig dagen duurt of als het ambt vacant werd verklaard. De waarnemend financieel directeur oefent alle bevoegdheden uit die aan het ambt verbonden zijn. De gemeenteraad kan de aanstelling van een waarnemend financieel directeur toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen en aan de functiehouders van het ambt.

c) Directeur Welzijn en Gezin

De algemeen directeur neemt de taken op die door hem gedelegeerd zijn aan de directeur Welzijn en Gezin, hij/zij afwezig of verhinderd is. Dit houdt de gedelegeerde taken in zoals hierboven beschreven.

Als uitzondering hierop, zullen volgende taken opgenomen worden door de hoofdmaatschappelijk werker van het OCMW, indien de directeur Welzijn en Gezin afwezig of verhinderd is:

- Het bijwonen van de vergadering van het vast bureau, indien de algemeen directeur hierom verzoekt.

Er wordt door de gemeenteraad in elk geval in een waarneming van de functie van directeur Welzijn en Gezin voorzien als de afwezigheid of verhindering van de directeur langer dan honderdtwintig dagen duurt of als het ambt vacant werd verklaard. De waarnemend directeur oefent alle bevoegdheden uit die aan de functie verbonden zijn. De gemeenteraad kan de aanstelling van een waarnemend directeur toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen.

- d) Er kan een waarnemingstoelage toegekend worden voor zover de rechtspositieregeling (RPR) hierin voorziet.

5 Uitgangspunten van een geïntegreerde organisatie

5.1 Gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten

Met toepassing van artikel 196 §2 Decreet Lokaal Bestuur (DLB) werken de gemeente en het OCMW samen om gemeenschappelijk gebruik te maken van elkaars diensten. Deze samenwerking wordt gevisualiseerd in het gezamenlijk organogram (zie als bijlage).

5.2 Samenaankoop

De gemeente neemt het initiatief tot maximale samenaankoop van goederen en diensten. Er wordt een lijst opgemaakt met de verschillende en gemeenschappelijke aankopen en leveranciers.

5.3 Een beroep doen op de personeelsleden van het andere bestuur

- Met toepassing van artikel 196 §2 DLB wensen de gemeente en het OCMW een beroep te doen op elkaars personeelsleden voor de functies aangeduid in het organogram.

Bij de waarneming van een functie bij het ene bestuur door een personeelslid van het andere bestuur, kan een waarnemingstoelage toegekend worden voor zover de rechtspositieregeling (RPR) erin voorziet.

- De leidinggevendenden mogen instructies geven aan zowel gemeente- als OCMW-personeel dat, volgens het organogram, tot hun dienst behoort.¹

- Een personeelslid van de gemeente kan de opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, opnemen van een personeelslid van het OCMW, op voorwaarde dat deze een leidinggevende bevoegdheid uitoefent.

Een personeelslid in dienst van het OCMW kan de opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, opnemen van een personeelslid van de gemeente op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het gemeentepersoneelslid.

De eventuele juridische gevolgen van de opvolging en feedback en van de evaluatie worden bekrachtigd door de juridische werkgever.²

¹ Dit is geen terbeschikkingstelling aangezien het leidinggevend personeelslid zelf onder het gezag staat van de algemeen directeur, de hoogste leidinggevende voor OCMW en gemeente samen.

² Het uitgangspunt bij evaluaties – die juridische gevolgen voor het personeelslid kunnen hebben – is dat enkel de juridische werkgever bevoegd is om beslissingen te nemen met een impact op de rechtspositie van het personeel (statutair/contractant). De feitelijke leidinggevende is echter wel het best geplaatst om uitspraken te doen over het functioneren van de betrokken medewerkers.

- De sociale dienstverlening, voor zover deze valt onder de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's, kan enkel uitgevoerd worden door maatschappelijk werkers die personeelslid van het OCMW zijn. De specifieke profielen, maatschappelijk werker, dienen in eerste instantie ingezet te worden voor het realiseren van deze (welzijn) beleidsdoelstellingen.
- De RPR maakt interne mobiliteit mogelijk. Personeelsleden kunnen deelnemen aan de procedures in het eigen bestuur en in het andere bestuur.

5.4 Gezamenlijke werving en selectie en aanleg wervings- en bevorderingsreserves³⁴

De aanstellende overheden van de gemeente en van het OCMW kunnen gezamenlijke sollicitatieprocedures organiseren.

Daarbij kunnen de aanstellende overheden beslissen een gemeenschappelijke wervings- of bevorderingsreserve aan te leggen, volgens de bepalingen en binnen de grenzen van de rechtspositieregeling. (artikel 19,§1 Besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011).

5.5 Gezamenlijk intern meldingskanaal klokkenluidersregeling

Op 18 november bekrachtigde de Vlaamse Regering een wijziging aan het Bestuursdecreet van 7 december 2018 die een aangescherpte klokkenluidersregeling invoert. Deze regeling is een doorvertaling van een Europese richtlijn 2019/1937 op basis waarvan lidstaten veilige interne en externe meldingskanalen opzetten en de nodige beschermingsmaatregelen voorzien voor klokkenluiders. Deze regeling biedt de nodige garanties omtrent de vertrouwelijkheid, anonimiteit en kwaliteit van de behandeling van de melding en voorziet een verbod op represailles.

De gemeente en het OCMW delen een intern meldingskanaal inzake bovengenoemd klokkenluidersregeling.

Met toepassing van artikel III.60/3 §3 van het bestuursdecreet van 7 december 2018 kunnen personeelsleden informatie over inbreuken die de lokale overheden begaan, intern melden bij het gezamenlijke interne meldingskanaal.

³ Het is niet verplicht om een samenwerkings- of beheersovereenkomst af te sluiten tussen gemeente en OCMW om samen personeel te werven en te selecteren (art. 196 §1 DLB en de art. 16 tot en met 20 Besluit Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, BS 14 juli 2011). Maar we vermelden het hier als mogelijk en bijkomend onderdeel van een geïntegreerd personeelsbeleid voor gemeente en OCMW.

5.6 Gezamenlijk interne dienst preventie en bescherming op het werk

De gemeente en het OCMW werken samen om een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Deze dienst moet de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaan bij de toepassing van de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers.

De gemeente en het OCMW duiden volgende titularis aan om uitvoering te geven aan deze opdracht:

- Deskundige preventie en noodplanning

Hij zal optreden als preventieadviseur voor zowel gemeente als voor het OCMW. Hij staat de werkgever bij inzake de toepassing van de maatregelen bedoeld in de welzijnswet, heeft een adviserende functie ten opzichte van de werkgevers en de werknemers, is het aanspreekpunt voor de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en is lid van het Hoog Overlegcomité en Bijzonder Onderhandelingscomité.

Hierna genoemd, het aangeduid personeelslid.

Deze overeenkomst is een overeenkomst voor onbepaalde duur die door gemeente en OCMW steeds in onderling overleg kan worden beëindigd.

De concrete arbeidstijd en arbeidsplaats van het personeelslid van de gemeente worden in onderling overleg tussen gemeente en OCMW geregeld.

De prestaties voor het OCMW worden verricht in afspraak met het OCMW en indien vereist, verricht in het OCMW.

De gemeente is de juridische werkgever van het aangeduide personeelslid. Gemeente en OCMW oefenen samen werkgeversgezag over het personeelslid uit.

Het arbeidsreglement van het lokaal bestuur is van toepassing op het aangeduide personeelslid tijdens de tijd dat dit personeelslid ter beschikking staat.

De rechtspositieregeling van het lokaal bestuur is van toepassing op de genoemde personeelslid. Dit houdt onder meer in dat de rechten en plichten, de arbeidsvoorwaarden en het salaris met inbegrip van de bijhorende elementen van deze personeelslid dezelfde blijven.

Het loon van het aangeduide personeelslid wordt verder uitbetaald door de gemeente

Voor de uitvoering van deze overeenkomst betaalt het OCMW geen vergoeding aan de gemeente. De inzet van het aangeduide personeelslid wordt niet verrekend via de gemeentelijke dotatie aan het OCMW.

Bijkomende kosten gemaakt uit hoofde van de uitvoering van deze overeenkomst bij de gemeente vallen volledig ten laste van het OCMW.

5.7 Integratietraject

Het gemeente- en OCMW-bestuur van Koekelare, onder leiding van één algemeen directeur, beslist om in de legislatuur 2019-2024 een verdere integratie van de werking te realiseren. Hiertoe werd een integratie- en veranderingstraject opgezet.

In eerste instantie werd, na een voortraject, een beheersovereenkomst opgemaakt. Dit document vermeldt naast de visie en werkingsmodaliteiten ook enkele concrete gemeenschappelijke doelstellingen (inclusief de beoogde timing). Zo plannen het gemeente- en OCMW-bestuur een gemeenschappelijke communicatieverantwoordelijke aan te werven, de ondersteunende diensten te integreren of op mekaar af te stemmen, en hun sociale taken samen te voegen in een afdeling Welzijn & Gezin. Een gemeenschappelijk toekomstig organogram werd opgemaakt.

Om de slaagkans te vergroten, pakken het gemeente- en OCMW-bestuur de integratie niet ad hoc, maar projectmatig aan. Het managementteam volgt de voortgang van het traject op.

Beide besturen schenken ook de nodige aandacht aan communicatie. Regelmatig houden ze de medewerkers op de hoogte van de veranderingen.

5.7.1 Stappenplan voor implementatie

- Een visie uittekenen op de gewenste samenwerking en concrete gemeenschappelijke doelstellingen en afspraken vastleggen in een beheersovereenkomst;
- Een projectmatige aanpak hanteren bij de uitrol:
 - o Een stappenplan voor de projecten opmaken met de vermelding van bijhorende timing en verantwoordelijken;
 - o Een opvolginstrument voorzien en actieve opvolging doorheen het traject inbedden;
 - o Aandacht schenken aan communicatie doorheen het volledige traject.

5.7.2 Randvoorwaarden

- Gedragenheid voor het traject bekomen binnen zowel administratie als het politieke niveau bij beide besturen;
- Voorafgaandelijk een visie uittekenen;
- Het gemeente- en OCMW-bestuur als gelijkwaardig behandelen;
- Te werk gaan volgens een stappenplan.

5.7.2.1 Een visie uittekenen op de gewenste samenwerking en concrete gemeenschappelijke doelstellingen en afspraken vastleggen in een beheersovereenkomst

Vanuit een behoorlijk bestuur beogen gemeente en OCMW Koekelare een doorgedreven samenwerking en integratie uit te bouwen teneinde een synergie op vlak van beleid, werking en organisatie te realiseren, zodanig dat op de meest effectieve en efficiënte wijze een kwaliteitsvolle dienstverlening kan aangeboden worden aan de burger.

Deze beheersovereenkomst legt de modaliteiten vast van deze samenwerking van gemeente en OCMW Koekelare op het ambtelijke niveau en dient als projectplan om de gemeente en het OCMW dichter bij elkaar te brengen.

5.7.2.2 Projectmatige aanpak

De leden van het managementteam zorgen voor de uitwerking van de gewenste samenwerking en integratie, alsook voor het uitwerken van een stappenplan, de opvolging en de communicatie.

<u>Fase</u>	<u>Wat</u>	<u>Wie</u>	<u>Wanneer</u>
Plan	-Dichter bij elkaar brengen van gemeente en OCMW -Gedragenheid bij de medewerkers en beleidsmensen	Alle medewerkers en mandatarissen.	-2020-2025 -Continu
Do	- Beheers-overeenkomst die de modaliteiten vastlegt van deze samenwerking van gemeente en OCMW Koekelare op het ambtelijke niveau - Projectplan om de gemeente en het OCMW dichter bij elkaar te brengen -Communicatie aan (alle) medewerkers	-MAT en raden -MAT en raden -Algemeen directeur en MAT	-2021 -2021 -Halverwege 2021 en (minstens) jaarlijkse personeels-info-sessies
Check	-Opvolging van de uitvoering van de beheersovereenkomst en het project(plan)	-MAT	-Per kwartaal, vanaf 2021
Act	-Acties uit het projectplan -Bijsturing n.a.v. opvolging en evaluatie	-Aangewezen verantwoordelijken -MAT	-Vanaf 2021 -Vanaf 2022



6 Informatieveiligheid

Medewerkers van de gemeente en het OCMW komen in aanraking met privacygevoelige gegevens, mogelijk ook verbonden aan de dienstverlening van het andere bestuur. Medewerkers zijn gebonden tot geheimhouding wat betreft privacy gebonden materies.

Er zal gezocht worden naar een maximale onderlinge uitwisseling van gegevens binnen de perken van de geldende wetgeving rond bv. Informatieveiligheid en/of privacy. Iedere vorm van gegevensuitwisseling zal tevens getoetst worden aan de noodwendigheid en de bevoegdheden van het behandelend personeelslid.

De gemeente en het OCMW voeren een gezamenlijk beleid inzake Informatieveiligheid en werken met dezelfde adjunct functionaris voor gegevensbescherming en functionaris voor gegevensbescherming.

7 Kostentoe wijzing

De personeelskosten worden ten laste genomen door het bestuur dat het personeel aanstelt, ongeacht waar het personeelslid werkzaam is. Er gebeurt geen interne facturering van personeelskosten. Investeringskosten worden ten laste genomen door het bestuur dat eigenaar is van het onroerend goed. Werkings- en herstellingskosten worden ten laste genomen door het bestuur dat gebruiker is, voor zover de ingebruikname duidelijk en substantieel is.

8 Inwerkingtreding en duur

Deze overeenkomst gaat in 5 dagen na bekendmaking

Onder voorbehoud van de mogelijkheid tot wijziging, schorsing en ontbinding wordt deze overeenkomst afgesloten voor onbepaalde duur.

Situaties waarmee in deze overeenkomst geen rekening werd gehouden of afwijkingen in specifieke gevallen kunnen geregeld worden in een afzonderlijke overeenkomst, die ter goedkeuring aan de gemeente- en OCMW-raad wordt voorgelegd.

9 Evaluatie en uitvoering van de beheersovereenkomst

9.1 Evaluatie

Het managementteam evalueert jaarlijks de uitvoering van deze overeenkomst. Beide partijen gaan hierbij na of er aanpassingen aan de overeenkomst moeten worden aangebracht. Wanneer de in deze overeenkomst bepaalde verplichtingen niet worden nageleefd worden, in onderling overleg, bijsturingsmaatregelen genomen.

Minstens één maal binnen de legislatuur, wordt de beheersovereenkomst door het managementteam besproken en bijgestuurd waar nodig.

9.2 Uitvoering

Het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau, na advies van het managementteam, worden belast met de uitvoering van deze overeenkomst.

Gemeente- en OCMW-bestuur engageren zich om elk geschil dat zou ontstaan omtrent de uitvoering van deze beheersovereenkomst in onderling overleg op te lossen.

10 Bijlagen

Volgende document wordt als bijlage aan onderhavige beheersovereenkomst gevoegd, om er voor één en ondeelbaar deel van uit te maken:

- Geïntegreerd organogram gemeente en OCMW Opgemaakt

in twee exemplaren te Koekelare, 25.09.2023

Elke partij verklaart een origineel exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de gemeente

De voorzitter van de gemeenteraad Kelly TANGHE

De algemeen directeur van de gemeente Lode CLAEYS

Voor het OCMW

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn Kelly TANGHE

De algemeen directeur van het OCMW Lode CLAEYS