

VERSLAG VERGADERING

Gemeenteraad

Datum: 30 november 2020.

Aanwezig: L. Jacobs, burgemeester-voorzitter; S. Lathouwers, J. Van den Bergh, J. Oerlemans, S. Hoppenbrouwers, M. De Bock, schepenen; K. Vanhees, H. De Schepper, M. Aerts, L. Peeters, J. Van Esbroeck, M. Beyers, C. De Rydt, D. Van Aert, I. Verhaert, J. Duerloo, S. Van Loooveren, C. De Roeve, H. Beyers, D. Beyers, G. Delcroix, L. Van den Keybus, A. Van der Poel, I. Bosmans, S. Devos, raadsleden ;
V. Gabriels, algemeen directeur.

Verontschuldigd: /

De vergadering gaat omwille van de COVID-19-maatregelen door via videoconferentie (Zoom). Publiek kan de vergadering volgen via live streaming op het YouTube-kanaal van de gemeente Kalmthout.

De voorzitter opent de zitting om 20.10 uur.

D A G O R D E

=====

OPENBARE ZITTING

Financieel beleid.

1. Goedkeuring van het reglement voor de Kalmthoutse beschermingspremie.

Milieu.

2. Plaatsing van zonnepanelen op gemeentelijke gebouwen – toetreding tot aankoopcentrale, toekenning van recht van opstal en goedkeuring van leveringscontract (verdaagd agendapunt van de gemeenteraad van 28 september 2020 en 26 oktober 2020).

Patrimonium.

3. Goedkeuring van het ontwerp van akte voor het vestigen van een erfdiensbaarheid voor de basisschool Sint-Jozef te Heide.

Vrije tijd.

4. Goedkeuring van het subsidiereglement voor de verdeling van de impulssubsidie voor de erkende Kalmthoutse jeugd-, cultuur- en sportverenigingen.

Personeel.

5. Goedkeuring van de aangepaste bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout.

Samenwerkingsverbanden.

6. Opdrachthoudende vereniging Water-link: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 17 december 2020.

7. Opdrachthoudende vereniging PIDPA: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 18 december 2020.

8. Opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu en Veiligheid: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 16 december 2020.

9. Dienstverlenende vereniging IGEAN Dienstverlening: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 16 december 2020.

10. Dienstverlenende vereniging Cipal: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 10 december 2020.

11. Dienstverlenende vereniging IKA: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 18 december 2020.

12. Intergemeentelijke vereniging PONTES: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 17 december 2020.

Welzijn

13. Kennisname van de stand van zaken over de samenwerking rond 'Multidisciplinaire aanpak intrafamiliaal geweld'.

Aangevraagde agendapunten

14. De toetreding tot een convenant met het Extern Verzelfstandigd Agentschap Inter. – op vraag van de s.pa-fractie.

15. Motie tegen de negatieve gevolgen van de effectentaks op de gemeentefinanciën. – op vraag van de N-VA-fractie.

16. Voorstel tot de aankoop van herbruikbare venstermondmaskers voor doven en slechthorenden. – op vraag van de N-VA-fractie.

17. Voorstel tot onderzoek van de uitrol van het verkeersbord 'rechtsaf/rechtdoor vrij voor fietsers' (B22/B23). – op vraag van de N-VA-fractie.

Goedkeuring van het verslag.

18. Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 26 oktober 2020 van de gemeenteraad.

BESLOTEN ZITTING

Nihil.

V E R S L A G

=====

OPENBARE ZITTING

FINANCIEEL BELEID.

1. Goedkeuring van het reglement voor de Kalmthoutse beschermingspremie.

De voorzitter licht toe dat de gemeenteraad naar aanleiding van de nieuwe lockdown en het verplicht sluiten van horeca en niet-essentiële winkels in tweede instantie vorige maand heeft beslist om een bijkomende financiële ondersteuning te verlenen aan de lokale ondernemers die opnieuw kampen met een omzetsdaling.

Hij zegt dat er wordt voorgesteld om een financiële tussenkomst van 500 euro te voorzien voor handelaars die beroep kunnen doen op de nieuwe Vlaamse beschermingspremie. De ondernemers moeten een omzetsdaling van minstens 60% kunnen aantonen bij 2 referentieperiodes, namelijk de periodes 1 oktober 2020 tot 15 november 2020 of 19 oktober 2020 tot 15 november 2020.

De cafés en restaurants en andere ondernemingen die verplicht werden te sluiten, krijgen deze premie automatisch en met een minimum van 1.000 euro.

De voorzitter meent dat het belangrijk is dat we opnieuw onze steun verlenen aan de Kalmthoutse ondernemers, in eerste instantie met een premie van 500 euro. We staan zelf niet in voor de selectie van de ondernemers. Wanneer een Kalmthoutse ondernemer de Vlaamse beschermingspremie ontvangt, gaan wij automatisch de Kalmthoutse premie van 500 euro daarbovenop geven.

Eerder dit jaar hebben we een gelijkaardig initiatief genomen. Toen waren er 358 bedrijven die onze financiële steun kregen voor een totaalbedrag van ongeveer 160.000 euro. Hij

onderstreept het feit dat we als gemeente vrij uniek zijn in dit systeem als hij gaat vergelijken met andere gemeentes. Brasschaat voorzag een premie van 250 euro, Essen verleende steun voor 300 euro. In Stabroek en Wuustwezel werd geen premie voorzien. Hij vindt het goed dat we dit kunnen doen. We kunnen het natuurlijk niet blijven herhalen anders komen we zelf als bedrijf in financiële moeilijkheden.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat hij steunt wat er nu voorligt in het kader van de tweede lockdown. Hij wilt ook aanmoedigen om lokaal te blijven kopen.

Raadslid Stephanie De Vos (N-VA) ondersteunt dit voorstel volledig maar zij hebben aanvullend 3 amendementen ingediend.

Zij licht het eerste amendement toe. Ze zegt dat de Kalmthoutse premie verbonden is aan het Vlaamse beschermingsmechanisme. Dus als je als Kalmthoutse ondernemer recht hebt op het Vlaamse beschermingsmechanisme en deze premie ook effectief ontvangt, dan ontvang je ook de Kalmthoutse premie. Ze zegt dat er in het Kalmthouts reglement vermeld staat dat je als zelfstandige in bijberoep wordt uitgesloten van de premie alhoewel de zelfstandigen in bijberoep in bepaalde gevallen wel recht hebben op de Vlaamse premie. Zij legt uit dat zij daarrond een amendement hebben toegevoegd waarin de zelfstandigen in bijberoep worden gelijkgesteld aan de zelfstandigen in hoofdberoep en dus recht hebben op de premie van 500 euro. Zij die 5% van hun omzetverlies ontvangen van de Vlaamse overheid, ontvangen 250 euro van de Kalmthoutse premie.

Zij legt uit dat het tweede en het derde amendement eerder technisch van aard zijn. Het tweede amendement gaat over het invoeren van een uiterlijke datum waarop de premie moet worden aangevraagd met alle nodige bewijsstukken. De ondernemers zouden dan uiterlijk 6 weken na de datum van aanvraag op de hoogte worden gesteld van de beoordeling ervan. Het derde amendement is het invoegen van een fraudeclausule als aanvulling op het reglement dat we zeker ondersteunen.

De voorzitter reageert op de vraag rond de zelfstandigen in bijberoep. Hij legt uit dat het belangrijk is dat we in deze keuze vooral de mensen die niets ontvangen ondersteunen met extra Kalmthouts geld. Hij zegt dat alle zelfstandigen in bijberoep een hoofdberoep hebben waarbij zij reeds een loon ontvangen. Als we kiezen om de premie enkel uit te betalen aan de zelfstandigen in hoofdberoep, dan gaat het geld naar mensen die het echt nodig hebben. Het gaat dan over ondernemers die een zwaar omzetverlies lijden en die geen enkele inkomsten hebben uit welke andere professionele activiteit dan ook. Dat is iets dat bij bijberoep wel automatisch het geval is. Hij zegt dat dit vanuit een principieel uitgangspunt is. Vervolgens heeft hij nagekeken hoeveel zelfstandigen in bijberoep vorige keer steun hebben gekregen. Van de 358 aanvragen waren er slechts 5 zelfstandigen in bijberoep die hiervoor in aanmerking kwamen.

De voorzitter vindt het vreemd dat N-VA van gedacht is veranderd want oorspronkelijk hadden zij er voor gekozen om enkel de horeca te steunen. Hij zegt dat we dan als meerderheid hebben gekozen om het beschermingsmechanisme van de Vlaamse overheid te volgen. Hij zegt dat N-VA initieel voorstelde om ons enkel te beperken tot de horeca wat betreft ondersteuning en nu zeggen jullie dat we ook de zelfstandigen in bijberoep mee moeten ondersteunen. Hij vraagt aan raadslid De Vos (N-VA) of zij kan verantwoorden waarom hun standpunt veranderd is.

Raadslid De Vos (N-VA) zegt dat de Kalmthoutse premie gekoppeld zou worden aan het Vlaamse beschermingsmechanisme. Dus iedereen die recht heeft op het Vlaamse beschermingsmechanisme, heeft recht op de Kalmthoutse premie. Zij is gaan kijken naar de voorwaarden van het beschermingsmechanisme. In die voorwaarden werd opgenomen dat bepaalde zelfstandigen in bijberoep, als ze onder een bepaalde inkomensklasse vallen, ook recht hebben op de premie. Ze zegt dat het reglement dan contradictorisch is omdat er staat dat iedereen die de premie aanvraagt en ontvangt, recht heeft op de Kalmthoutse premie. Nadien wordt er dan vermeld dat zelfstandigen in bijberoep worden uitgesloten. Voor haar fractie was dat contradictorisch en vandaar dat zij dat hebben aangepast.

De voorzitter zegt dat we bewust de keuze gemaakt hebben om enkel de zelfstandigen in hoofdberoep te steunen. We willen diegene die geen andere inkomsten genieten, steunen. Het is een bewust voorstel geweest. De verwachting is dat er deze keer minder dan 5 zelfstandigen in bijberoep in aanmerking zullen komen voor de premie. Het schept dus geen probleem om deze bijberoepers er aan toe te voegen. Hij denkt dat we het erover eens zijn dat we het geld moeten laten toekomen aan mensen die geen inkomsten kunnen genieten.

Raadslid De Vos (N-VA) bevestigt dat ze het daarover eens zijn en haar fractie steunt het reglement ten volste. Ze zegt dat het maar een aanvulling is op het reglement.

De voorzitter zegt dat het dus niet om een vergetelheid ging maar dat het een bewust voorstel was. Verder zegt hij dat de impact zeer klein zal zijn en dat we de zelfstandigen in bijberoep eraan kunnen toevoegen. Het is niet te verwachten dat er nu meer zelfstandigen in bijberoep zullen zijn die een omzetverlies hebben van meer dan 60%.

Voor het tweede amendement over het vaststellen van een termijn om de premie aan te vragen is hij geen voorstander. Bij de vorige premies hebben we dat ook niet gedaan. De termijn om de vorige premie aan te vragen is bij Vlaio uiteraard al lang verstreken maar wij krijgen af en toe nog een enkele aanvraag binnen van mensen die destijds de compensatie- of hinderpremie ontvingen en die nu pas aanvragen bij de gemeente. Wij hebben daar geen problemen mee. De gemeentelijke administratie vindt het ook niet nodig en niet nuttig om daar een eindtermijn op te plakken. Uiteraard dienen de handelaars zich wel te houden aan de termijn van de Vlaamse overheid voor de aanvraag voor het Vlaams beschermingsmechanisme.

Wat betreft de controles op fraude, zegt de voorzitter dat we onze premie koppelen aan de Vlaamse overheidsadministratie. Zij doen die controles. Wij krijgen wekelijks rapporten met een overzicht van welke Kalmthoutse bedrijven, handelaars en ondernemers die premie uitbetaald hebben gekregen en daarvoor in aanmerking komen. Onze diensten volgen dat goed op.

Er werd in een bepaald geval de Kalmthoutse premie niet uitbetaald omdat die premie niet rechtmatig werd aangevraagd. We volgen dat dus goed mee op. We bekijken die lijsten grondig en door onze expertise is het vrij duidelijk dat de aanvragen in orde zijn en dat het om handelszaken gaat die we allemaal kennen hier in de gemeente. We laten de controles dus helemaal aan Vlaio over. De voorzitter zegt dat de 2 amendementen toevoegingen zijn waar we niets op tegen hebben maar dat die ze geen meerwaarde bieden aan het reglement.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vraagt naar de argumentatie waarom er gekozen werd om een vast bedrag te nemen omdat haar voorstel was om de uitbetalingen procentueel te doen. Is dat om financiële of administratieve redenen?

De voorzitter zegt dat er voor een vast bedrag is gekozen en dat dit ook overeenkomt met de premie die we de eerste keer hebben gegeven. We zijn ver gegaan in het ondersteunen van de lokale ondernemers en doen dat nu ook voor een tweede keer. Hij vindt dat nagenoeg geen enkele gemeente ons daarin nadoet. Hij vindt dat het een geschikt bedrag. Het is een eenvoudige koppeling aan het initieel bedrag.

Raadslid Bosmans (Open VLD) begrijpt waarom er hiervoor werd gekozen en is blij met de extra steun die wordt gegeven aan de handelaars. In verband met de zelfstandigen in bijberoep heeft zij dezelfde vraag. Na de argumentatie die zij daarrond net hoorde, vindt ze dat het geen kwaad kan om hen erbij te nemen omdat er geen grote impact zal zijn. Deze mensen kunnen dat extra steuntje ook goed gebruiken. We moeten ook in het achterhoofd houden dat de zelfstandigen in bijberoep potentiële zelfstandigen in hoofdberoep zijn. Zij steunt daarin het voorstel van N-VA.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) denkt dat de voorzitter zich zonet versproken heeft toen hij zei dat Essen niets gedaan heeft. Ze zegt dat dat niet klopt. Essen heeft een heel pakket aan maatregelen afgestemd. Die steunmaatregelen zijn misschien wel anders dan die van Kalmthout maar er zitten zeer verdienstelijke maatregelen tussen.

De voorzitter verduidelijkt dat hij het nu enkel over de premies heeft. Hij zegt dat er inderdaad veel uiteenlopende steunmaatregelen genomen zijn door de verschillende gemeentes. Essen heeft 300 euro gekoppeld aan het federale overbruggingsrecht.

Raadslid Verhaert (sp.a) begrijpt wat de voorzitter bedoelt en zegt dat dit een andere manier van werken is. Ze is blij dat de zelfstandigen in hoofdberoep worden gesteund. In verband met de zelfstandigen in bijberoep vraagt zij of ze het juist begrepen heeft dat we de tekst laten zoals hij is.

De voorzitter legt uit dat we akkoord zijn dat we de zelfstandigen in bijberoep mee opnemen in het reglement omdat de aantallen klein zijn en de financiële impact te verwaarlozen is. Hij zegt dat er bij de vorige premie 5 van de 358 aanvragen zelfstandigen in bijberoep waren. Nu verwacht hij er niet meer dan 5. We zijn akkoord om die toe te voegen omdat de impact dermate klein is. Al is hij wel nog steeds van mening dat we in eerste instantie de zelfstandigen in hoofdberoep moeten steunen.

Raadslid Verhaert (sp.a) zegt dat de tekst zoals die nu voorligt inderdaad zegt dat de beiden mogelijk zijn.

Vervolgens vraagt zij of het zinvol zou zijn om te proberen te achterhalen of er ondernemers zijn die net niet die 60% verlies halen. Er zullen ondernemers zijn die nog altijd wel veel omzetverlies maken maar net niet genoeg om in aanmerking te komen voor de premie. Stel dat je 59% omzetverlies lijdt dan kom je niet in aanmerking voor de premie van Vlaio en bijgevolg dus ook niet voor de premie van Kalmthout. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat die mensen geen steun kunnen gebruiken. Zij vraagt of dat onderzoek al gebeurd is en zo niet of er mogelijkheden zijn om er iemand naar te laten kijken.

De voorzitter zegt dat we ons zullen moeten beroepen op de Vlaamse overheid. Zij krijgen aanvragen binnen en als ze er bedrijven zijn die ze afwijzen omdat er niet meer dan 60% omzetverlies is, kunnen we die wel opvragen. Deze gegevens hebben we nu niet ter onze beschikking. Hij zegt dat dit moeilijk zelf uit te zoeken is. We kunnen alvast de vraag vrijblijvend aan Vlaio stellen of we inzage kunnen krijgen. Vermoedelijk zullen we nu minder aanvragen hebben omdat de realiteit anders is. Er is nu meer take-away en er zijn meer essentiële winkels geopend. De categorieën zijn uitgebreid dus in die zin zal het hopelijk wel goed lukken om het strak af te lijnen. We nemen de suggestie mee en onze collega An Loos, kan die suggestie overmaken aan Vlaio.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) hoopt dat er nu minder mensen getroffen zijn. Toch is hij blij dat het eerste amendement van N-VA mee wordt opgenomen omdat we in acht moeten nemen dat er een heleboel zelfstandigen in bijberoep zijn die de keuze gemaakt hebben om een deel van hun hoofdberoep te beperken en nu toch ook voelen dat hun inkomsten gezakt zijn. Dankzij die maatregel die we nemen, is de premie van 250 euro dan iets dat net het verschil kan maken om die mensen de ondersteuning te bieden die zij verdienen. Hij hoopt dat er niet zo veel mensen getroffen zijn als vorige keer. Ook zijn fractie gaat mee in het voorstel van de meerderheid wat betreft het eerste amendement.

De voorzitter vat samen dat het eerste amendement aanvaard wordt en dat de andere amendementen eerder technisch zijn en niet van toepassing lijken. Hij noteert dat iedereen zich akkoord verklaart.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;

Overwegende dat het college van burgemeester en schepenen wil overgaan tot de ondersteuning van de lokale economie; dat de Vlaamse en dus ook de Kalmthoutse ondernemingen opnieuw worden geconfronteerd met een omzetsdaling als gevolg van de verstrengde federale coronamaatregelen,

Gelet op het voorstel om te voorzien in een Kalmthoutse beschermingspremie ter ondersteuning van de Kalmthoutse ondernemers; dat deze premie onlosmakelijk verbonden is met het “Vlaamse Beschermingsmechanisme” en “het Nieuw Vlaams beschermingsmechanisme” dat door het Vlaamse Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (afgekort Vlaio) uitbetaald wordt;

Overwegende dat het bestuur er voor opteert om de lokale handelaars en ondernemers bijkomend financieel te ondersteunen tijdens de coronacrisis zoals dit gebeurde tijdens de eerste fase van deze pandemie;

Overwegende dat de nodige budgetten voor deze gemeentelijke premie ter ondersteuning van de lokale ondernemers voorzien zal worden bij de eerstvolgende wijziging van het meerjarenplan;

Gelet op de drie amendementen die door de N-VA-fractie werden ingediend op de artikels 4, 5 en 6 van het reglement voor de Kalmthoutse beschermingspremie;

Gehoord de Voorzitter;

Gaat over tot de stemming het amendement nummer 1 over het artikel 5:

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Gaat over tot de stemming het amendement nummer 2 over het artikel 4:

BESLUIT: met 20 neen-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs en 5 ja-stemmen van Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix en Stephanie Devos.

Gaat over tot de stemming het amendement nummer 3 over het artikel 6:

BESLUIT: met 20 neen-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs en 5 ja-stemmen van Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix en Stephanie Devos.

Gaat over tot de stemming over het reglement Kalmthoutse beschermingspremie:

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad keurt het reglement over de Kalmthoutse beschermingspremie ter ondersteuning van de lokale ondernemers goed.

Dit reglement gaat hierbij integraal als bijlage.

“Reglement Kalmthoutse beschermingspremie.”

Artikel 1.-

Omdat de Vlaamse en dus ook de Kalmthoutse ondernemingen opnieuw worden geconfronteerd met een omzetsdaling als gevolg van de verstrengde federale

coronamaatregelen, voorziet het gemeentebestuur van Kalmthout een Kalmthoutse beschermingspremie ter ondersteuning van de lokale economie.

Dit reglement regelt de modaliteiten van deze Kalmthoutse beschermingspremie.

Art. 2.-

De Kalmthoutse beschermingspremie is onlosmakelijk verbonden met het Vlaamse beschermingsmechanisme. Als u als ondernemer recht hebt op het Vlaamse beschermingsmechanisme én die wordt u door Vlaio (Vlaams Agentschap voor Ondernemen en Innoveren) toegekend én uitbetaald, dan krijgt u van de gemeente Kalmthout een extra premie daarbovenop.

Art. 3.-

Enkel ondernemers met hun exploitatie- en uitbatingszetel(s) op het grondgebied van de gemeente Kalmthout kunnen gebruik maken van de Kalmthoutse beschermingspremie.

Art. 4.-

De ondernemer moet bewijzen dat hij het Vlaamse beschermingsmechanisme ontvangen heeft voor de referentieperiode van 1 oktober tot 15 november 2020 of de referentieperiode van 19 oktober tot 18 november 2020 . Dit doet hij aan de hand van het specifieke aanvraagformulier samen met de volgende bewijsstukken:

1. het origineel bewijs dat de aanvraag voor het Vlaamse beschermingsmechanisme werd goedgekeurd door Vlaio.
2. Een kopie van het bankrekeninguittreksel als bewijs van storting van de Vlaamse middelen in het kader van dit beschermingsmechanisme.

Art. 5.-

Het gemeentebestuur voorziet voor alle lokale ondernemers, ongeacht het bedrag dat ter ondersteuning vanwege Vlaio in dit kader ontvangen werd, een premie van:

- 500 euro: voor zelfstandigen in hoofdberoep en gelijkgestelde zelfstandigen in bijberoep.
- 250 euro: voor zelfstandigen in bijberoep.

Zelfstandigen in bijberoep kunnen geen beroep doen op deze gemeentelijke beschermingspremie.

Art. 6.-

De gemeentelijke beschermingspremie is een éénmalige gemeentelijke premie.

Art. 7.-

In geval van betwisting of discussies neemt het college van burgemeester en schepenen een gemotiveerde beslissing.

Art. 8.-

Dit reglement treedt in werking op 1 december 2020.

Art. 9.-

Deze beslissing wordt kenbaar gemaakt via de gemeentelijke kanalen waaronder de gemeentelijke nieuwsbrief en de website www.kalmthout.be."

Art. 2.-

De nodige budgetten in dit kader zullen voorzien worden in het meerjarenplan.

Art. 3.-

Dit reglement zal bekend gemaakt worden op de gemeentelijke website.

MILIEU.

2. Plaatsing van zonnepanelen op gemeentelijke gebouwen – toetreding tot aankoopcentrale, toekenning van recht van opstal en goedkeuring van leveringscontract (verdaagd agendapunt van de gemeenteraad van 28 september 2020 en 26 oktober 2020).

De voorzitter geeft het woord aan de schepen van milieu Silke Lathouwers (CD&V).

Schepen Lathouwers (CD&V) licht toe dat dit punt voor het eerst werd besproken tijdens de gemeenteraad van september 2020 nadat er een toelichting was geweest tijdens de commissievergadering door Igean en ENBRO. Er waren toen vele vragen waardoor we het punt verdaagd hebben. Ondertussen hebben we ook Ecopower ingeschakeld om haalbaarheidsstudies uit te voeren voor de verschillende daken van gemeentelijke gebouwen.

Vorige week hebben we tijdens de commissievergadering die studies bekeken en gezien dat er maar weinig verschillen waren tussen de prijzen van ENBRO en Ecopower. Het gaat niet enkel om het plaatsen van zonnepanelen maar ook de burgerparticipatie is er een belangrijk onderdeel. Het raadsbesluit werd intussen herschreven door de diensten en er werd een keuze gelaten tussen ENBRO en Ecopower. Omdat zij een beter gevoel heeft bij de firma Ecopower, wenst zij graag voor te stellen om met hen in zee te gaan voor het plaatsen van de zonnepanelen op de gemeentelijke daken, met burgerparticipatie.

Het gaat hier over verschillende gebouwen en dus gaat het ook over heel wat kilowattuur. Het is een belangrijk project, zeker ook met het oog op het behalen van klimaatdoelstellingen. Het is dus een grote stap vooruit. Daarom wil het bestuur graag met Ecopower samenwerken. Zij werken met een systeem van burgercoöperatie dat al lang bestaat en daarom zijn er minder risico's bij de participerende burgers.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) dankt schepen Lathouwers (CD&V) voor de openheid die aan de dag is gelegd om dit dossier indringender te bespreken. Zij denkt dat dat nodig was en dat was volgens haar wel duidelijk geworden na de eerste commissiezitting. Ze kan zich perfect vinden in het voorstel dat nu op tafel ligt. Ze vindt dat we met Ecopower een organisatie mee onder de arm nemen die niet alleen technisch onderlegd is maar die evenzeer weet wat het is om een burgercoöperatie te leiden want dat is niet iets dat voor iedereen weggelegd is. Zij vindt dat we hiermee een goed initiatief uitrollen dat zowel goed is voor mens als voor milieu.

Ook raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) is blij dat er geluisterd is naar de vragen en dat we verder hebben kunnen kijken dan ENBRO en tot deze conclusie zijn gekomen. Ze is blij dat de stap gezet wordt. Haar vraag is nu of we concreet een getal kunnen plakken op de

stap die we gaan zetten naar aanleiding van onder andere het burgemeestersconvenant. Ze vraagt hoever we staan qua cijfers. Ze vermoedt dat we het streefcijfer van 20% niet behaald hebben en vraagt of er een zicht is op wanneer dat wel gaat zijn.

Schepen Lathouwers (CD&V) legt uit dat we het gedeelte over het burgemeestersconvenant op de volgende gemeenteraad gaan agenderen. Ze zegt dat het burgemeestersconvenant van 2020 inderdaad bijna afloopt: de volgende convenant is die van 2030 waarin we mee zullen instappen. We gaan dat volgende week tijdens de commissievergadering bespreken samen met Igean. Het streefcijfer van 20% gaan we niet halen in 2020. Het is wel zo dat die cijfers altijd 2 jaar achterlopen. We hebben dus nu pas de cijfers van 2018: dat betekent dat we het voor 2020 pas in 2022 kunnen weten. De windmolens in Kalmthout werken in ieder geval goed om de CO²-uitstoot naar beneden te halen maar het blijft moeilijk. Volgende week op de commissievergadering komt daar meer duidelijkheid over.

Raadslid Bosmans (Open VLD) is er blij om dat we daar dieper op hebben kunnen ingaan en dat er nieuwe doelstellingen gesteld kunnen worden.

Schepen Lathouwers (CD&V) bevestigt dat het klimaat een belangrijk punt is en dat we ons er zeker op willen blijven inzetten.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) is blij met de gang van zaken. Hij zegt dat we ons allemaal die commissievergadering nog herinneren waarin er verwarring ontstond omtrent de intentie van het ENBRO-voorstel maar ook omtrent de intentie van het bedrijf dat zich kwam voorstellen. Die intentie werd duidelijk in de commissie die daarop volgde. Hun plan om burgercoöperatie op te richten was eerder bijkomstig en het was hen vooral om het geld te doen. Hij is blij dat toen zowel bij de meerderheid als bij de gemeentelijke diensten een rad is beginnen te draaien en er een nieuwe onderhandeling is gestart met Ecopower. Uit die onderhandeling is nagenoeg een gelijkaardig voorstel voortgekomen en er is gekozen voor het gezond verstand, namelijk voor burgerparticipatie. Dat is iets dat wij heel belangrijk vinden en één van onze speerpunten is als groene partij, zeker als het gaat over duurzame energie en de betrokkenheid van de bewoners. Hij is ook van mening dat een duurzaam beleid veel duurzamer is als dat gedragen wordt door de bewoners van de gemeente. Hij herhaalt dat hij heel blij is met de gang van zaken en dat de meerderheid heeft opengestaan voor de kritiek en de vragen die gesteld werden vanuit de oppositie. Hij is trots om dit als mijlpaal in ons bestuur te kunnen meemaken.

Raadslid Gilles Delcroix (N-VA) steunt dit voorstel vanuit de N-VA-fractie. De expertise van Ecopower op zich was voor hen al doorslaggevend.

De voorzitter zou dit geen mijlpaal noemen. Hij noemt het eerder een logische gang van zaken op basis van gezond verstand en inzicht. Hij vindt dat we een les moeten trekken uit het feit dat Igean een aanbesteding organiseert louter op basis van cijfers en tot een initieel ander voorstel was gekomen. De firma die werd voorgesteld, bracht eerder vragen op dan antwoorden. Hij wil de vreugde wat temperen over het feit dat men nu over ENBRO spreekt als poenpakkers en over Ecopower alsof ze heiligen zijn. Als hij leest hoe Ecopower ten aanzien van enige kritiek in andere gemeenten reageert, merkt hij op dat het ook geen doetjes zijn. In die zin hebben we een goede keuze gemaakt en heeft iedereen zijn/haar bijdrage geleverd. We hebben de beste keuze gemaakt voor Kalmthout en dat is nog altijd het voornaamste. Een mijlpaal zou hij het niet durven noemen maar hij is geflatteerd door de opmerking.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat het de reeds tijdens de voorbijgaande gemeenteraden en commissies eerder een zeer wazig project leek en dat we totaal niet wisten waarover het ging. Omdat de gemeente sinds 2016 via het Vlaams Energiebedrijf met Ecopower werkt en zij al langer met burgercoöperatie werken, is er meer zekerheid bij Ecopower. Hij vindt dat we de juiste keuze hebben gemaakt om met hen in zee te gaan.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat wij niet sinds 2016 met Ecopower samenwerken. We werken wel samen met het Vlaams Energiebedrijf. De samenwerking van de gemeente met Ecopower zal dus nieuw zijn.

Raadslid Vanhees (Vlaams Belang) verduidelijkt dat hij dat bedoelde maar dat het misschien niet duidelijk genoeg overkwam.

De voorzitter bevestigt dat we het eens zijn en dat we kunnen besluiten. We kunnen aan de slag gaan om de 1.132 bijkomende zonnepanelen aan te leggen. Dat zal in het voorjaar van 2021 van start gaan en dus we kunnen de communicatie opstarten naar de bewoners om desgevallend mee te investeren als coöperant van Ecopower.

Relevante voorgeschiedenis

Aankoopcentrale via IGEAN: opdrachtnemer ENBRO

- 3 juli 2019 – Beslissing van de raad van bestuur van IGEAN milieu & veiligheid tot goedkeuring van het bestek voor de prefinanciering, levering, plaatsing en exploitatie van fotovoltatische panelen in het kader van een coöperatief zonneproject.
- 20 november 2019 – Beslissing van de raad van bestuur van IGEAN milieu & veiligheid waarmee de opdracht werd gegund aan. ENBRO nv samen met Earth bvba, Kortrijksesteenweg 387, Harelbeke.
- 20 februari 2020 – Informatievergadering georganiseerd door IGEAN, waarop toelichting werd gegeven bij het resultaat van de procedure en de wijze waarop IGEAN concreet uitvoering zal geven aan dit project.
- 17 augustus 2020 – Principiële beslissing van het CBS met de mogelijke goedkeuring Deelname zonneproject met burgerparticipatie IGEAN.

Aankoopcentrale via VEB: opdrachtnemer Ecopower

- Gemeente Kalmthout heeft sinds 2016 een samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse energiebedrijf (VEB), waardoor de gemeente kan gebruik maken van de aanbestedingen gevoerd door het VEB.
- Het VEB heeft, als aankoopcentrale, een aanbesteding gehouden voor de plaatsing van zonnepanelen met burgerparticipatie. Deze werd voor het grondgebied van provincie Antwerpen toegewezen aan Ecopower.

Feiten en context en argumentatie

In de energietransitie en de strijd tegen klimaatverandering is de lokale overheid de belangrijkste drijfveer op het bestuursniveau dat het dichtst bij de burgers staat. De lokale overheid is bereid te handelen en deelt de verantwoordelijkheid voor klimaatactie met de regionale en nationale niveaus. De lokale overheid neemt eveneens een sleutelpositie in om de kwetsbaarheid van het grondgebied tegen de verschillende gevolgen van de klimaatverandering te beschermen. Daarnaast kunnen lokale oplossingen voor energie- en klimaatuitdagingen helpen om veilige, duurzame, concurrerende en betaalbare energie aan te bieden. Zonne-energie is één van de schakels om het aandeel hernieuwbare energie in de gemeente te verhogen.

Er wordt aan de opdrachtnemer volgende daken aangeboden voor het plaatsen van zonnepanelen:

Nr.	Straat + nr.	Gemeente
1. Gemeentelijke bibliotheek	Kerkeneind 20	Kalmthout
2. Gitok II	Kapellensteenweg 112	Kalmthout
3. Gemeentelijke basisschool Kadrie	Driehoekstraat 41	Kalmthout
4. Gemeentelijke basisschool Maatjes	Nieuwmoer-Dorp 10	Kalmthout
5. Sportpark Heikant – voetbalkantine	Heikantstraat 116	Kalmthout
6. Gemeentelijke werkplaats Bosduin	Galgenheiken 9	Kalmthout
7. Sporthal Achterbroek	Brasschaatsteenweg 35	Kalmthout
8. Basisschool Den Heuvel	Schooldreef 41	Kalmthout
9. Gitok II	Kapellensteenweg 112	Kalmthout

Dit dossier werd telkens besproken tijdens afzonderlijke vergaderingen van de raadscommissie Algemene Zaken met vertegenwoordigers van de firma Enbro op 19 oktober 2020 én met vertegenwoordigers van de firma Ecopower op 23 november 2020.

Voorstel van de opdrachtnemer ENBRO.

Op 3 juli 2019 heeft de raad van bestuur van IGEAN milieu & veiligheid beslist om een openbare procedure te organiseren voor het sluiten van een raamovereenkomst voor “het prefinancieren, leveren, plaatsen en exploiteren van PV-panelen (PV=photovoltaïsche - of

zonnepanelen) op gebouwen in eigendom van lokale besturen in het kader van een coöperatief zonneproject.

Het basisprincipe van deze raamovereenkomst is het sluiten van een afnameovereenkomst voor de opgewekte zonnestroom voor een periode van 20 jaar aan een vooraf vastgelegde prijs per kWh.

IGEAN milieu & veiligheid treedt hierbij op als aankoopcentrale, zoals bepaald in de wet van 17 juni 2016 betreffende overheidsopdrachten.

Op 20 november 2019 heeft de raad van bestuur van IGEAN milieu & veiligheid beslist om de raamovereenkomst te sluiten met volgende opdrachtnemers, rekening houdend met de rangschikking en het in het bestek voorziene watervalsysteem:

1. ENBRO nv samen met Earth bvba, Kortrijksesteenweg 387, Harelbeke
2. Ecopower cvba samen met Zonnewind cvba en ZuidtrAnt cvba, Posthoflei 3 bus 3, Antwerpen.

Na de informatievergadering op 20 februari 2020, gaf de Kalmthout de opdrachtnemer ENBRO, in uitvoering van voormelde overheidsopdracht, de opdracht om een detailstudie op te maken voor het plaatsen van zonnepanelen op volgende geselecteerde gebouwen in eigendom/beheer van het lokale bestuur:

Op 1 juli 2020 werden de detailstudies per gebouw besproken met de ENBRO, de gemeente en IGEAN. In de voorgestelde detailstudies streeft de opdrachtnemer ernaar om de PV-installatie maximaal af te stemmen op het werkelijke verbruik van elk afzonderlijk gebouw.

Op 17 augustus 2020 keurde het college van burgemeester en schepenen het voorstel en de principes van ENBRO goed om verder voor te leggen aan de gemeenteraad.

In de gemeenteraad van 28 september 2020 werd de beslissing inzake de toetreding tot de aankoopcentrale en de samenwerking met ENBRO verdaagd. De raad had nog verschillende vragen inzake de realisatie van het project.

Tijdens de maanden september en oktober 2020 hebben er verdere gesprekken plaatsgevonden met IGEAN en ENBRO over de vragen van de gemeenteraadsleden. Deze vragen hadden voornamelijk betrekking op de burgerparticipatie en de realisatie van het voorgestelde projecten.

Er werd door ENBRO en IGEAN een bijkomende toelichting verzorgd aan de leden van de gemeenteraad op 19 oktober 2020. Dat leidde tot een nieuw uitstel van beslissing in de gemeenteraad van 26 oktober 2020. Er wordt verzocht om een verdere vergelijking te maken tussen het voorstel van ENBRO en Ecopower.

De meerderheid van de gemeenteraadsleden bleven met vragen zitten inzake het voorstel van ENBRO.

Voorstel van de opdrachtnemer Ecopower.

De gemeente kan gebruik maken van de aankoopcentrale van VEB met de raamovereenkomst "energy supply contracting". Voor het grondgebied werd het plaatsen van zonnepanelen met burgerparticipatie voor het grondgebied van onze provincie gegund aan Ecopower.

Gebruikmakend van onze samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse Energiebedrijf (VEB) werden in september-november 2020 verkennende gesprekken met Ecopower gevoerd.

In november 2020 heeft de gemeente voor de betrokken daken concrete haalbaarheidsstudies voor de plaatsing van zonnepanelen ontvangen. Het voorstel houdt rekening met het gewijzigde energiebeleid op Vlaams niveau.

Het principe van burgerparticipatie bij de plaatsing van zonnepanelen waarbij het risico voor de participerende burger zeer laag is, werd door de gemeenteraadsleden als belangrijk uitgangspunt vooropgesteld. Ecopower toont aan dat zij heel wat ervaring heeft opgebouwd inzake het plaatsen van zonnepanelen met burgerparticipatie (coöperatieve werking).

Ecopower heeft op basis van haalbaarheidsstudies per gebouw het concreet uitgewerkte voorstel op de gemeenteraadscommissie van 23 november 2020 verder toegelicht.

Aspecten die voor beide opdrachtnemers gelden.

Het voorstel van beide opdrachtnemers werden objectief met elkaar vergeleken. De vergelijking vond plaats op financieel vlak, de voorgestelde werkwijze en de invulling van burgerparticipatie. Daaruit blijkt dat de financiële verschillen tussen beide voorstellen miniem zijn.

	ENBRO	Ecopower
Locatie	€/kwh	€/kwh
Bibliotheek	0,1452	0,17016
GITOK II	0,0726	0,07257
GBS Kadrie	0,1452	0,15014
GBS Maatjes 1+2	0,1452	0,17016
Sportpark (voetbalkantine)	0,1452	0,17016
Gemeentelijke werkplaats	0,1452	0,15014
Sporthal Achterbroek	0,1452	0,15014
GBS Heuvel	0,1452	0,17016

De concessieovereenkomst of het recht van opstal voor de plaatsing van zonnepanelen geldt voor de duur van 20 jaar, met ingang van de datum van indienststelling (aansluiting op het net), en legt de afspraken vast inzake verzekeringen, erfdienstbaarheden, opmaak voorafgaande plaatsbeschrijving, installatie en exploitatie, onderhoud en herstellingen enz.

Het opstalrecht of concessieovereenkomst is kosteloos. Na afloop van de periode van 20 jaar gaat het eigendomsrecht van de zonnepanelen automatisch van rechtswege over op de opstalgever, zijnde de eigenaar van het gebouw. De bepalingen en voorwaarden in het recht van opstal worden ter goedkeuring aan de gemeenteraad voorgelegd.

Het recht van opstal of concessieovereenkomst wordt verleend onder de opschortende voorwaarde dat na ondertekening de nodige vergunningen, studies, keuringen en vergunningen bekomen zijn.

De afspraken inzake productie en levering van de zonnestroom worden afzonderlijk vastgelegd in de zonnestroomafnameovereenkomst, die eveneens ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de gemeenteraad.

De gemeente betaalt voor een periode van 20 jaar een vastgelegde prijs per kWh voor alle geproduceerde zonnestroom. De prijs van de opgewekte zonnestroom is voornamelijk afhankelijk van het vermogen van de installatie (aantal kVA).

Deze tarieven kunnen jaarlijks worden geïndexeerd in functie van de consumentenprijsindex (C.P.I.). De precieze indexcijfers zijn raadpleegbaar via de website van Statbel.

De investeringskost van de PV-installaties moeten niet gedragen worden door de gemeente.

Juridisch kader

- Wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016 en uitvoeringsbesluiten.
- Het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, en latere wijzigingen.
- Het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen, meer bepaald artikel 90, 1°.
- Opstalwet van 10 januari 1824 en wijzigingen.

Bijlagen

Opdrachtnemer ENBRO:

- Recht van opstal
- Stroomafnameovereenkomst

Opdrachtnemer Ecopower:

- Concessieovereenkomst
- Recht van opstal (enkel voor GITOK II)
- Stroomafnameovereenkomst

BESLUIT : met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van het resultaat van de openbare procedure voor de prefinanciering, levering, plaatsing en exploitatie van fotovoltaïsche panelen in het kader van een coöperatief zonneproject evenals van de beslissing van de raad van bestuur van IGEAN van 20 november 2019 om de overeenkomst te sluiten met volgende opdrachtnemer ENBRO nv samen met Earth bvba, Kortrijksesteenweg 387, Harelbeke.

De gemeenteraad neemt kennis van het resultaat van de openbare procedure van het Vlaamse Energiebedrijf (VEB) waarbij de raamovereenkomst Energie Supply Contracting voor de productie van energie door middel van een fotovoltaïsch systeem aan Ecopower cv, Posthoflei 3 bus 3, 2600 Berchem werd gegund.

De gemeente beslist gebruik te maken van de samenwerking met VEB, waarbij de plaatsing van zonnepanelen op de betrokken daken van gemeente Kalmthout, wordt toegewezen aan Ecopower.

Artikel 2.-

De gemeenteraad keurt de overeenkomst tot vestiging van het recht van opstal of concessie voor de plaatsing en exploitatie van een fotovoltaïsche installatie (PV-installatie) goed, met ingang van de dag van indienststelling, geldig voor een periode van 20 jaar.

Dit opstalrecht of concessieovereenkomst wordt gevestigd op het dak van volgende gebouw van gemeente Kalmthout:

Gebouw	Adres
Bibliotheek	Kerkeneind 20
Gitok II	Kapellensteenweg 112
GBS Kadrie	Driehoekstraat 41
GBS Maatjes	Nieuwmoer- Dorp 10
Gemeentelijke werkplaats Bosduin	Galgenheiken 9
Sporthal Achterbroek	Brasschaatsteenweg 35
GBS Den Heuvel	Schooldreef 41

Het voorstel met betrekking tot het dak van de kantine voetbal op het sportpark Heikant zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan het AGB Kalmthout.

Het recht van opstal of concessieovereenkomst wordt verleend onder de opschortende voorwaarde dat na ondertekening de nodige vergunningen, studies en keuringen bekomen zijn.

Artikel 3.-

De gemeenteraad geeft toelating aan Ecopower om de PV-installatie te bouwen op het dak van de hiervoor vermelde gebouwen in afwachting van de ondertekening van de authentieke akte voor het recht van opstal of concessieovereenkomst.

Artikel 4.-

De gemeenteraad keurt de stroomafnameovereenkomst voor de productie en levering voor zonnestroom PV-installatie van Ecopower goed.

Voor deze afnameovereenkomsten gelden per gebouw volgende eenheidstarieven per afgenomen kWh:

Locatie	€/kWh
Bibliotheek	0,17016
GITOK II	0,07257
GBS Kadrie	0,15014
GBS Maatjes 1+2	0,17016
Sportpark (voetbalkantine)	0,17016
Gemeentelijke werkplaats	0,15014
Sporthal Achterbroek	0,15014
GBS Heuvel	0,17016

Het concrete vermogen van de installatie wordt door de gemeente in samenwerking met de opdrachtnemer vastgesteld op basis van verdere studies door de opdrachtnemer. Op basis van de beschikbare haalbaarheidsstudies wordt er uitgegaan van volgende PV-installaties:

Gebouw	Adres	Vermogen
		kWpiek
Bibliotheek	Kerkeneind 20	19,5
Gitok II	Kapellensteenweg 112	231
GBS Kadrie	Driehoekstraat 41	40
GBS Maatjes	Nieuwmoer- Dorp 10	12
Gemeentelijke werkplaats Bosduin	Galgenheiken 9	40
Sporthal Achterbroek	Brasschaatsteenweg 35	40,5
GBS Den Heuvel	Schooldreef 41	19,5

Voor het dak van de voetbalkantine van het sportpark Heikant wordt uitgegaan van een vermogen van 16,5 kWpiek.

Artikel 5.-

Een ondertekend exemplaar van de gemeenteraadsbeslissing wordt overgemaakt aan Ecopower.

PATRIMONIUM.

3. Goedkeuring van het ontwerp van akte voor het vestigen van een erfdienstbaarheid voor de basisschool Sint-Jozef te Heide.

De voorzitter geeft het woord aan de schepen van sport Maarten De Bock (CD&V).

Schepen De Bock (CD&V) legt uit dat de school Sint-Jozef aan de kant van voetbalclub Heibos, dus aan de achterkant van haar eigen gebouwen, een nieuwe fietsenstalling gaat bouwen, een nieuwe toegang tot de school en een nieuw sanitair gedeelte. Voor ze die bouwwerkzaamheden kunnen starten, moeten ze zekerheid hebben tot de toegang. Daarvoor dient deze erfdienstbaarheid gevestigd te worden, niet tussen de school en Heibos maar wel tussen de eigenaren van de gronden. Het gaat om een kosteloze erfdienstbaarheid. Het is de bedoeling dat kinderen van de school toegang krijgen via het domein van Heibos. Dat wil zeggen dat ze zowel langs de ingang van de Vredelaan als de Max Temmermanlaan met hun fietsen kunnen rijden en parkeren in de fietsenstallingen. Ze kunnen dus ook langs die kant de school betreden. In ruil is er in de overeenkomst opgenomen dat tijdens de weekends Heibos gebruik zal kunnen maken van diezelfde fietsenstalling.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) heeft een eerder technische vraag. In het ontwerp gaat het over een heersende erf en een lijdende erf. Hij veronderstelt dat de heersende erf de gemeente Kalmthout is en het lijdende erf het Dekenaat is en dat zij aan elkaar toestemming moeten geven om een derde partij toe te laten op de fietsenstalling. Hij vraagt wie nu eigenlijk de eigenaar is en wilt weten wat de rol van Heibos is als derde partij.

Schepen de Bock (CD&V) legt uit dat er geen 3 partijen zijn maar 4 partijen. Er zijn de 2 eigenaren van de gronden, dus van het schoolgebouw en van de grond. Langs de andere kant is er het gemeentebestuur die eigenaar is van het domein waarop Heibos een erfpacht heeft. Dat is de reden waarom niet Heibos en niet de school de erfdienstbaarheid kunnen afsluiten maar wel de eigenaren van de grond. Wij staan dus als gemeente toe dat de gebruikers, in dit geval de leerlingen van Sint-Jozef, gebruik te maken van deze grond, zijnde vandaag het terrein van Heibos, om zo in hun nieuwe fietsenstalling te raken.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;

Overwegende dat het voorliggende voorstel van erfdienstbaarheid een recht van overgang betreft voor de basisschool Sint-Jozef (Heide) over de terreinen van de voetbalploeg Koninklijke Heibos Sportvereniging; dat de basisschool Sint-Jozef dankzij deze erfdienstbaarheid de leerlingen, personeel, ouders en bezoekers zal toelaten om via de Vredelaan en de Max Temmermanlaan de school te bereiken; dat het de bedoeling is dat

hierdoor de fietsenstallingen van Heibos SV als die van de basisschool Sint-Jozef door beide partijen kunnen worden gebruikt;

Gelet op het feit dat de gronden waarop de erfdienstbaarheid wordt gevestigd eigendom zijn van enerzijds het gemeentebestuur van Kalmthout en anderzijds van de vzw Dekenaat Noorderkempen Regio Essen (Nieuwstraat 50 te 2910 Essen);

Overwegende dat de erfdienstbaarheid kosteloos wordt gevestigd;

Gehoord de voorzitter;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad keurt de ontwerpakte tot vestiging van een erfdienstbaarheid voor basisschool Sint-Jozef te Heide goed.

De ontwerpakte gaat hierbij integraal als bijlage.

“Overeenkomst vestigen erfdienstbaarheid: recht van overgang

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN:

*De vereniging zonder winstoogmerk **DEKENAAT NOORDERKEMPEN REGIO ESSEN** met zetel Nieuwstraat 50 2910 Essen met ondernemingsnummer 0407.662.789 waarvan de statuten het laatst gewijzigd zijn ingevolge beslissing van de gewone algemene vergadering van 23 mei 2018 gepubliceerd in de bijlage van het Belgisch Staatsblad van 20 juli 2018 onder nummer 18114004 hier overeenkomstig art 13 van haar statuten vertegenwoordigd door 2 bestuurders:*

a) De heer Constant VANDEKEYBUS Nollekenstraat 41, 2910 Essen, geboren te Essen op 16 april 1940 (40.04.16-269-22) herbenoemd als bestuurder bij besluit van de gewone algemene vergadering van 23 mei 2018 BS. 20/07/2018 nr18114004.

b) De heer Jozef CLAESSENS, Oude Baan 11A, 2910 Essen geboren te Essen op 14 december 1949 (NN49.12.14-287-18) herbenoemd als bestuurder bij besluit van de gewone algemene Vergadering van 23 mei 2018 BS. 20/07/2018 nr18114004.

*De vereniging zonder winstoogmerk **Basisschool Sint-Jozef Heide** met zetel Heidestatieplein 6 2920 Kalmthout ondernemingsnummer 0409.966.837 waarvan de statuten het laatst gewijzigd zijn ingevolge beslissing van de algemeen vergadering van 11 maart 2019 gepubliceerd in de Bijlage van het Belgisch Staatsblad van 19 juni 2019 onder nummer 19081348 hier overeenkomstig art 20 van haar statuten vertegenwoordigd door haar voorzitter;*

de heer Yves Stevens Nieuwstraat 30 2920 Kalmthout geboren 15/01/1973 herbenoemd op de algemene vergadering van 11 maart 2019 BS.19/06/2019 nr 19081348.

Hierna genoemd de **partij enerzijds**.

EN

Gemeente Kalmthout Kerkeneind 13 te 2920 Kalmthout hier vertegenwoordigd door

- a) De heer Lukas Jacobs geboren te Antwerpen op 29 september 1968 in de hoedanigheid van burgemeester.
 - b) Vincent Gabriels geboren te Wilrijk op 23 december 1963 in de hoedanigheid van algemeen directeur,
- beiden handelend in uitvoering van het besluit van 30 november 2020 van de gemeenteraad,

De vereniging zonder winstoogmerk **Koninklijke Heibos sportvereniging** met zetel Vredelaan 19, 2920 Kalmthout met ondernemingsnummer 0453.92.777 waarvan de statuten het laatst gewijzigd zijn ingevolge de beslissing van de algemeen vergadering van 24 februari 2020 gepubliceerd in de Bijlage van het Belgisch Staatsblad van 15 april 2020 onder nummer 20049820 hier overeenkomstig haar statuten vertegenwoordigd door haar voorzitter de heer Herman Arnouts, Heidestatiestraat 40, 2920 Kalmthout, geboren 27/07/1959 te Kalmthout en benoemd op de algemene vergadering van 30 juni 2017 B.S.25/08/2017 nr 17123420 met rechtzetting vanaf 1 juli 2017, B.S. 28/09/2017 nr. 17137905.

Hierna genoemd de **partij anderzijds**.

Hierna samen genoemd **de partijen**.

WORDT VOORAF UITEENGEZET WAT VOLGT:

De partij **dekenaat** enerzijds is eigenaar en partij **Basisschool Sint-Jozef Heide** erfpachter van het navolgende onroerend goed: een perceel schoolgebouw op en met grond en alle aanhorigheden, Max Temmermanlaan 8 thans ten kadaster gekend wijk F deel van nummer 1/Y/126P0000(3.927m²) met gereserveerd perceelsidentificatienummer 1/R/138P0000 en schoolgebouw op en met grond en alle aanhorigheden; Max Temmermanlaan 8 thans ten kadaster gekend wijk F nummer 1/F/115P0000 (1.242m²) met gereserveerd perceelsidentificatienummer 1/S/138 P0000.

Hierna het **heersende erf** genoemd.

De partij **gemeente Kalmthout** anderzijds is eigenaar en partij **Koninklijke Heibos sportvereniging** erfpachter van het navolgende onroerend goed: een perceel en een terrein met fietsenstalling gelegen te Koningin Astridlaan zn te 2920 Kalmthout, ten kadaster gekend Afdeling 1, sectie F, perceel 1A126, 1T114 en 1Z125 voor een oppervlakte van 14.825 m²

Hierna het **lijdend erf** genoemd.

WORDT THANS OVEREENGEKOMEN HETGEEN VOLGT:

Artikel 1. Vestiging erfdienstbaarheid van overgang

*De partijen komen overeen en aanvaarden wederzijds dat het lijdende erf (te weten de ingang via de Vredelaan, via het poortje, de daarachter gelegen fietsenstalling en de weg achter het cafetaria gebouw), voormeld, wordt belast met een erfdienstbaarheid van overgang **in het voordeel van het heersende erf**, voormeld, om vanaf het heersende erf de openbare weg, zijnde Vredelaan te kunnen bereiken over een strook grond met een breedte van ongeveer 3 meter, gelegen op het lijdende erf, zoals aangeduid op de hierna aangehechte schets.*

De partijen komen overeen dat de weg niet mag worden verlegd, tenzij met schriftelijke toestemming van beide partijen, en mag worden gebruikt als voetpad voor mens en dier en als rijweg voor hulpvoertuigen in de ruimste zin.

De partijen komen overeen dat ook de eigenaar/erfpachter van het lijdende erf zijn leerlingen, personeel, ouders en bezoekers eveneens van deze weg – kosteloos – gebruik mogen blijven maken. Teneinde anders bepaald zal deze erfdienstbaarheid eeuwigdurend zijn ten gunste van het heersende erf; zij zal moeten worden gerespecteerd door alle verkrijgers van het lijdende erf.

Een vrije doorgang dient gegarandeerd. Indien dit niet gebeurt, heeft de andere partij bij deze overeenkomst het recht om de obstakels van welke aard ook te verplaatsen op kosten van de nalatige partij. Roerende obstakels die eenvoudig te verplaatsen zijn zoals bijvoorbeeld een mobiele goal of verkeerskegels mogen zonder kennisgeving verplaatst worden, en dit zonder wederzijdse kosten aan te rekenen.

Ook wanneer het lijdende of heersende erf wordt verbouwd of bebouwd, blijft de thans gevestigde erfdienstbaarheid bestaan, zelfs als er daardoor een verzwaring ontstaat. Het is de bedoeling van de partijen dat de erfdienstbaarheid wordt aangewend voor alle behoeften van het erf (ook gewijzigde of nieuwe), zolang dit niet tot een onredelijke of gevoelige verzwaring van het lijdende erf aanleiding geeft.

De eigenaar / erfpachter van het heersende erf ontvangt sleutel van het poortje dat toegang geeft tot de openbare weg te weten de Vredelaan ter hoogte van nummer 19 en de poort aan de Max Temmermanlaan gelegen naast de basisschool Sint-Jozef.

De partij anderzijds zal deze poort onderhouden en er desgevallend de nodige herstellingswerken aan uitvoeren op haar kosten. Het dagelijks onderhoud gebeurt door Koninklijke Heibos Sportvereniging. Mogelijke beschadigingen door leerlingen, personeel, ouders of bezoekers van de basisschool Sint-Jozef zullen gedragen worden door de basisschool op basis van de gemeenrechtelijke aansprakelijkheid zoals voorzien in het Burgerlijk Wetboek.

Zowel de eigenaar van het lijdende als deze van het heersende erf beschikken over een sleutel van de poort en verbinden zich ertoe om deze poort – na gebruik – steeds af te sluiten. Alle poorten worden door Koninklijke Heibos Sportvereniging gesloten als er geen “Heibosactiviteiten” zijn. Basisschool Sint-Jozef opent de poorten op schooldagen of bij schoolse activiteiten voor de schooluren om de toegang te verzekeren en sluit de poorten af tijdens de schooluren. Op het einde van de schooldagen of bij schoolse activiteiten opent basisschool Sint-Jozef de poorten om de uitgang te verzekeren en sluit de poorten daarna af.

Artikel 2. Tegenprestatie

Deze vestiging van erfdienstbaarheid gebeurt om niet.

De erfdienstbaarheid behelst de wederzijdse benutting van fietsenstallingen. Basisschool Sint-Jozef stelt op de terreinen van de dekenij de fietsenstalling open voor Koninklijke Heibos Sportvereniging en in ruil stelt Koninklijke Heibos Sportvereniging de fietsenstalling open voor Basisschool Sint-Jozef.

Artikel 3. Hypotheek

De eigenaar van het lijdende erf verklaart dat het hem toebehorende eigendom niet met hypotheek is bezwaard of, wanneer dit toch het geval zou zijn, hij de schriftelijke toestemming van diegene in wiens voordeel de hypotheek werd gevestigd, voorafgaand aan deze overeenkomst, bekwaam. In voorkomend geval wordt deze toestemming aan de onderhavige overeenkomst aangehecht.

Artikel 4. Woonstkeuze

Zowel voor de duur van deze overeenkomst als voor alle gevolgen ervan nadien kiezen de partijen woonst op de maatschappelijke zetel.

Artikel 5. Opzegging

De gemeenrechtelijke opzeggingsregels van het burgerlijk wetboek zijn van toepassing op deze erfdienstbaarheid voor wat betreft de opzegging.

Artikel 5. Notariële akte

De partijen verklaren te weten dat deze onderhandse overeenkomst, om tegenwerpelijk te zijn ten aanzien van derden, notarieel moet worden verleden opdat ze kan worden overgeschreven op het hypotheekkantoor.

De meest gereede partij zal deze akte neerleggen op het registratiekantoor en de kosten desbetreffend dragen.

Opgemaakt in vijfvoud te Kalmthout op(datum) in vijf exemplaren waarvan belanghebbende partij verklaart haar origineel exemplaar te hebben ontvangen. Eén exemplaar is bestemd voor de registratie.

Partij enerzijds

Partij anderzijds

(handtekening(en))

(handtekening(en))

(handtekening(en))

Art. 2.-

Een kopie van deze beslissing zal bezorgd worden aan:

- Heibos SV,
- Basisschool Sint-Jozef,
- vzw Dekenaat Noorderkempen Regio Essen.

VRIJE TIJD.

4. Goedkeuring van het subsidiereglement voor de verdeling van de impulssubsidie voor de erkende Kalmthoutse jeugd-, cultuur- en sportverenigingen.

De voorzitter geeft het woord aan schepen van jeugd Silke Lathouwers (CD&V).

Schepen Lathouwers (CD&V) legt uit dat we een bedrag van 195.000 euro ontvangen van Vlaanderen voor onze jeugd-, cultuur- en sportverenigingen. Naast het ondersteunen van handelaars, gaan wij ook onze verenigingen niet in de kou laten staan. De bedoeling is om te voorzien in een verdubbeling van werkingssubsidies. De impulssubsidies voor afgelaste evenementen is ook reeds goedgekeurd. Dan is er nog een laatste deel, namelijk 83.000 euro, dat we willen voorzien aan verenigingen die een omzetverlies hebben geleden van meer dan 25% ten opzichte van 2019. Het ontwerp van het reglement is ook al besproken tijdens de raadscommissie. Het gaat er dus om dat men het omzetverlies van 25% moet kunnen aantonen en dat het in februari 2021 ingediend moet worden. Zo kunnen we de uitbetaling van de subsidie in het voorjaar voorzien. De verdeling zal gebeuren op basis van het aantal aanvragen dat binnenkomt. Het reglement werd reeds goedgekeurd door de sport-, cultuur-, en jeugdraad en ligt nu ter goedkeuring voor aan de gemeenteraad.

Raadslid Clarisse De Rydt (onafhankelijke) zegt dat haar vraag nog steeds niet beantwoord is over wat er voor de ouderen gaat gebeuren. Als we weten dat één vierde van onze inwoners ouder dan 65 zijn, vindt ze dat dat een doelgroep is om niet te vergeten. Zij vraagt zich af of daar vanuit het beleid en het bestuur enkele toegevingen gedaan kunnen worden.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat schepen voor ouderenbeleid Sandra Hoppenbrouwers (CD&V) dit ook al heeft aangehaald tijdens de vergadering van het college van burgemeester en schepenen. Mogelijks wordt er dus ook iets voorzien voor ouderen. Dit subsidiereglement ligt nu voor omdat de noodfondsen enkel voorzien zijn voor cultuur, jeugd en sport. Vandaar dat we het belangrijk vinden om deze bedragen ook wel naar die verenigingen te laten vloeien. Zoals we dat voor handelaars doen, kan het zijn dat we ook naar de ouderen een tegemoetkoming doen. Dat zal schepen Hoppenbrouwers zeker nog onderzoeken.

Raadslid De Rydt (onafhankelijke) onderstreept dat dat echt niet vergeten mag worden. Ze kan aannemen dat dat in deze impulssubsidies niet past of niet verdeeld kan worden. Ze zou echt niet willen dat wij één vierde van onze bevolking in de kou zouden laten staan en wilt hiervoor blijven ijveren.

De voorzitter vindt dat dat engagement er nu al is om iets te organiseren maar hij zegt dat ze haar pijlen moet richten om de Vlaamse regering die een afgebakend voorstel heeft gemaakt voor een specifieke doelgroep. De voorzitter roept de ouderenadviesraad en schepen Hoppenbrouwers uit om samen eens te kijken wat de verliezen zijn binnen de ouderenverenigingen binnen Kalmthout. Dat is waar het om draait en we gaan niet zomaar iets geven om te geven. Het gaat erom dat wordt nagekeken wat de mininkomsten zijn en het is aan de ouderenverenigingen om een voorstel uit te werken. De voorzitter richt zich tot schepen Hoppenbrouwers (CD&V) om hierrond samen te zitten, de standpunten te bekijken en een voorstel uit te werken voor de gemeenteraad.

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat dat de bedoeling is. Momenteel is het echter moeilijk te vergaderen met de ouderenadviesraad om we niet kunnen samenkomen en niet iedereen is digitaal bereikbaar. Momenteel ligt dat nogal moeilijk maar van zodra we terug kunnen vergaderen, gaat dat zeker terug opgenomen worden.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat ze ook hier blij is dat het pro rata gebeurt want dat is volgens haar een eerlijke manier van verdelen. Verder zegt ze dat er geen maximum op ligt. Als er dan een grote vereniging is die een grote omzet heeft en dus ook een groot verlies lijdt, heeft het volgens haar een grote impact op kleinere verenigingen.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat als dat het geval zou zijn, we in schijven gaan werken voor de verdeling pro rata. Dat is iets dat we gaan weten na februari 2021, als de aanvragen zullen zijn ingediend. Het is inderdaad niet de bedoeling dat een vereniging heel veel gaat krijgen en de rest heel weinig maar we kunnen dat nu niet inschatten. We gaan dat zeker filteren. Ook de financiële dienst stelde voor om in schijven te werken.

Vervolgens vraagt raadslid Bosmans (Open VLD) vanwaar die 25% komt.

Schepen Lathouwers (CD&V) antwoordt dat dit intern met de diensten werd bekeken. Een omzetverlies van 60% is het percentage dat Vlaanderen vasthoudt. Vanuit de adviesraden werd gezegd dat dat te hoog is voor verenigingen. Er werd beslist om dat lager te leggen, waardoor er meer verenigingen in aanmerking komen, wat niet verkeerd is. Dit werd ook onmiddellijk teruggekoppeld.

Verder stelt raadslid Bosmans (Open VLD) nog de vraag of er een verdere toelichting komt wanneer de cijfers zullen bekend zijn.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat het terug naar de adviesraden zal gaan voor goedkeuring van de beslissing en vervolgens op het college zal geagendeerd worden. Zij bevestigt dat ze de raadsleden op de hoogte zal houden.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) is heel blij dat dit wordt voorzien en dat de gemeente heeft beslist om de bedragen gericht te gaan verdelen, rekening houdend met de schade die zij hebben opgelopen. Dat is tenslotte waarvoor het budget dient. Ze heeft nog een opmerking, namelijk over het reglement voor impulssubsidies voor afgelaste evenementen dat in juni 2020 werd goedgekeurd. Zij dacht dat dat vanuit de gemeente een maatregel vanuit het gemeentelijk budget was. Het werd volgens haar zo goedgekeurd en zo gecommuniceerd. Los daarvan vindt ze het een mooi steunpakket dat ze zeker mee willen ondersteunen.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) zegt dat hij wederom lof uit. Naast het feit dat de jeugdbewegingen de grote evenementen niet meer kunnen organiseren. Hieruit putten ze elk jaar toch veel geld uit en werd de deur-aan-deur verkoop verboden. Die verkoop hielp hen toch om hun werkingsgelden wat op te drijven en dus zaten de verenigingen met de handen in het haar. Deze subsidie is dan zeer welkom voor hen. Het is zeker belangrijk dat we iets extra doen voor deze verenigingen zoals we dat ook doen voor de handelaars en de zelfstandigen want ook zij zitten met grote problemen. Dus zijn fractie steunt dit voorstel ook.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) gaat akkoord om de overschotten van de subsidie te verdelen over de verenigingen die door omstandigheden moeilijkheden ondervonden. Hij

denkt dat het een goed idee is om naar de toekomst toe richting budgettering een reserve te voorzien, ook voor de ouderen, omdat we niet weten wat de toekomst nog brengt.

Gelet op het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de principiële beslissing van de gemeenteraad van 27 april 2020 betreffende het nemen van gemeentelijke maatregelen in het kader van de coronacrisis;

Gelet op het decreet van 19 juni 2020 tot het nemen van dringende maatregelen met betrekking tot de noodfondsen voor cultuur, jeugd, sport, media en de lokale besturen, en met betrekking tot de armoedebestrijding naar aanleiding van de COVID-19-pandemie;

Gelet op het gemeenteraadsbeslissing van 22 juni 2020 aangaande de goedkeuring van het subsidiereglement voor de impulssubsidie voor erkende Kalmthoutse verenigingen ten gevolge van de Coronacrisis;

Gelet op de collegebeslissing van 14 september 2020 over de verdere verdeling van het Vlaams noodfonds ter ondersteuning van erkende Kalmthoutse jeugd- cultuur- en sportverenigingen waarbij:

- werkingssubsidies verdubbeld worden voor het kalenderjaar 2020
- het fonds gebruikt zal worden voor de financiering van de impulssubsidie afgelaste evenementen
- en het restbedrag wordt verdeeld onder de verenigingen met als doel het omzetverlies ten gevolge van de coronacrisis te compenseren;

Gelet op volgende financiële verdeling van het Vlaams Noodfonds (195.108,93 euro):

• extra werkingssubsidie sportverenigingen:	37.500,00 euro
• extra werkingssubsidie jeugdverenigingen:	31.085,00 euro
• extra werkingssubsidie cultuurverenigingen:	29.280,00 euro
• impulssubsidie afgelaste evenementen:	14.676,00 euro
• (restbedrag) subsidie ter compensatie van omzetverlies:	82.567,93 euro

Gelet op het positief advies van de jeugdraad van 29 oktober 2020 over het ontwerpreglement;

Gelet op het positief advies van de cultuurraad van 12 november 2020 over het ontwerpreglement;

Gelet op het positief advies van de sportraad van 18 november 2020 over het ontwerpreglement;

Gehoord de voorzitter;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra

Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Enig artikel.-

De gemeenteraad keurt het subsidiereglement voor de impulssubsidie voor de erkende Kalmthoutse jeugd-, cultuur- en sportverenigingen ter compensatie van omzetverlies ten gevolge van de Coronacrisis zoals hieronder integraal toegevoegd, goed:

“De gemeente Kalmthout voorziet in een impulssubsidie voor erkende Kalmthoutse jeugd-, cultuur- en sportverenigingen ter compensatie van het omzetverlies in het boekhoudkundig jaar 2020 ten gevolge van de coronacrisis.

Algemene bepalingen

Artikel 1

Het uitbreken van het coronavirus sinds het midden van de maand maart 2020 in ons land heeft een gedeeltelijke ontwrichting van ons maatschappelijk leven tot gevolg. Deze crisis heeft een enorme impact op het sociaal-cultureel en economisch weefsel van onze maatschappij.

Om tegemoet te komen aan de beheersbaarheid van de crisis in het lokaal sociaal-culturele leven, treft de gemeente specifieke maatregelen die gericht zijn op het ondersteunen van het lokale verenigingsleven.

De gemeenteraad verleende zijn principiële akkoord tijdens de zitting van 27 april 2020 om specifieke maatregelen in te voeren voor de verenigingen wiens evenementen zijn afgelast tijdens de periode van de federale en gemeentelijke maatregelen ten gevolge van de Coronacrisis.

De gemeenteraad keurde een impulssubsidie goed ter compensatie van afgelaste evenementen.

Dit reglement handelt over het totale omzetverlies van het jaar 2020 vergeleken met het jaar 2019.

Artikel 2

Er zijn binnen het gemeentebudget kredieten voorzien om tegemoet te komen aan de aanvragen voor impulssubsidie voor erkende verenigingen ten gevolge van de Coronacrisis. Deze kredieten zijn verkregen uit middelen die de gemeente heeft verkregen uit het Vlaams Noodfonds ter stimulering van de lokale jeugd, -cultuur, - en sportverenigingen.

Artikel 3

Erkende jeugd- cultuur- en sportverenigingen kunnen in 2021 éénmalig een impulssubsidie aanvragen ter compensatie van geleden omzetverlies in 2020 ten gevolge van de Coronacrisis.

Subsidiëringsvoorwaarden

Artikel 4

De vereniging kan een verlies van minstens 25% aantonen op de omzet van het boekjaar 2020

vergeleken met het boekjaar 2019. Het boekjaar loopt van 1 januari t.e.m. 31 december.

Artikel 5

Het totaal te verdelen budget bedraagt **82 567,93 EUR**. De verdeling van de subsidie gebeurt pro rata. De saldi van de aanvragen die in aanmerking komen, worden opgeteld en het beschikbare budget wordt vervolgens pro rata verdeeld onder de verschillende aanvragen.

Aanvraagvoorwaarden

Artikel 6

De aanvraag voor de impulssubsidie gebeurt online via www.kalmthout.be/corona op de daarvoor bestemde digitale formulieren. De aanvraag is voorzien van de resultatenrekening van het kalenderjaar 2020 en 2019. Met de resultatenrekening wil de gemeente inzicht krijgen in de inkomsten en uitgaven van de betrokken jaren. De gemeente vraagt de verenigingen eveneens een toelichting te geven bij de cijfers van de resultaatsrekeningen. De gemeente behoudt zich het recht om de nodige bewijsstukken zoals facturen, onkostennota's op te vragen bij de vereniging teneinde de subsidie toe te kennen.

Artikel 7

De startdatum voor het indienen van de aanvragen voor de impulssubsidie is 1 februari 2021. De einddatum voor het indienen van de aanvragen voor de impulssubsidie is vastgelegd op 28 februari 2021.

Artikel 8

De ingediende aanvragen worden na verwerking door de diensten, aan de betrokken adviesraden voorgelegd. De adviesraden zullen een gemotiveerd advies aan het college van burgemeester en schepenen overmaken. Het college van burgemeester en schepenen neemt de beslissing over de toekenning van de impulssubsidie. De vereniging wordt op de hoogte gebracht van de beslissing van het college.

Betwisting

Artikel 9

Het college van burgemeester en schepenen beslist over alle betwistingen inzake de toepassing van dit reglement. Ongeacht eventuele rechtsvervolging kunnen vastgestelde misbruiken of het niet of slechts gedeeltelijk voldoen aan de in dit reglement gestelde voorwaarden, leiden tot gehele of gedeeltelijke inhouding of terugvordering van de subsidies."

PERSONEEL

5. Goedkeuring van de aangepaste bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout.

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur Vincent Gabriels.

De algemeen directeur stelt aan de gemeenteraad voor om de voorwaarden voor het contractueel en statutair personeel aan te passen. Het gaat om 2 aanpassingen. Ten eerste gaat het over de functie 'redder-coördinator' op D4-D5 niveau. Dat is een nieuwe functie

waarbij die coördinator leiding geeft aan alle redders. In de huidige voorwaarden staat dat de coördinator in het bezit moet zijn van een reddersdiploma maar het is enorm moeilijk om iemand te vinden die zowel leiding kan geven, als in het bezit is van een reddersdiploma. Daarom willen we voorstellen om iemand aan te werven die na 1 jaar in het bezit moet zijn van dat diploma. Die persoon zal 1 jaar de tijd krijgen om het diploma te behalen. De tweede wijziging bevat de actualisatie van de voorwaarden voor de functie 'redder' op D1-D3 niveau. Daar zouden de benamingen van het diploma worden aangepast en moeten zij beschikken over een specifiek bijscholingsattest in het kader van de coronacrisis. Dat attest heet 'Covid-19 reanimatiemaatregelen'. De vakbonden zijn hiervan op de hoogte gesteld en hebben positief gereageerd.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vraagt hoe lang die functie al vacant is. Verder vraagt ze zich af of het conform de wetgeving is. Ze dacht dat voor zwembaden met een bepaalde diepte en oppervlakte de redders dat diploma al moeten hebben. Ze zegt dat het toch om belangrijke capaciteiten gaat. Ze vraagt ook wat er gebeurt als die persoon die wordt aangenomen, niet slaagt voor die opleiding.

De algemeen directeur zegt dat Vlarem de uitbatingsvoorwaarden oplegt. Zij leggen niet de voorwaarden op waaraan de redder moet voldoen. Vlarem zegt dat redders in het bezit moeten zijn van een attest. De uitbating gebeurt door redders die in het bezit moeten zijn van een hoger reddersdiploma. Hier gaat het over de actualisatie van het diploma en nu wordt dat herbenoemd. Hij zegt dat de coördinator perfect leiding kan geven aan die redders. Hij zal natuurlijk niet de reddersfunctie opnemen aan het zwembad maar hij zal wel het diploma moeten behalen in de loop van zijn proeftijd. Het valt meer voor dat er voorwaarden worden opgelegd aan het personeel om bijvoorbeeld een attest te behalen binnen een proeftijd. Dat gebeurt ook bij ICT en milieu. Dit is een knelpuntberoep en we moeten er soepeler mee omgaan maar juridisch gezien is het een perfecte werkwijze.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vindt het een vreemd gegeven dat diegene met een autoriteit ten opzichte van andere redders het diploma niet heeft terwijl een ondergeschikte functie dan wel het diploma zou moeten hebben.

De algemeen directeur zegt dat wij geen mensen uitsluiten maar dat we verruimen. Als er iemand zich aanbiedt en die persoon heeft het diploma, dan mag die natuurlijk meedoen. We moeten de mogelijkheden verruimen. De coördinator gaat een team aansturen van een aantal redders en daar zijn de vaardigheden als leider belangrijk. Hij legt uit dat het geen zin heeft om iemand aan te nemen met een reddersdiploma die geen leidersfunctie op zich kan nemen. We dienen de voorwaarden uit te breiden of te versoepelen.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van 17 juni 2019 over de goedkeuring van de nieuwe organisatiestructuur en het organogram voor het lokaal bestuur (gemeente en OCMW) Kalmthout;

Overwegende dat sinds 1 januari 2019 de integratie van OCMW en gemeente decretaal een feit is;

Overwegende dat de nieuwe, eengemaakte organisatie (gemeente en OCMW) dient te worden vertaald in een geïntegreerde dienst- en hulpverlening en een gezamenlijke organisatiestructuur;

Gelet op het feit dat de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor het statutair en contractueel personeel van zowel gemeente als OCMW werd aangepast aan de nieuwe organisatiestructuur en het organogram voor het lokaal bestuur Kalmthout; dat de gemeenteraad én de raad voor maatschappelijk welzijn zijn goedkeuring verleende aan de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout op 28 september 2020;

Overwegende dat de functie van redder-coördinator (niveau D4-D5) voor het gemeentelijk zwembad moeilijk invulbaar is; dat we nu wensen de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden te verruimen; dat dit de kansen op het invullen van deze functie zal vergroten;

Overwegende dat er dan ook wordt voorgesteld om voor de functie van redder-coördinator (niveau D4-D5) de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden aan te passen; dat hierdoor eventuele kandidaten voor deze functie pas binnen het jaar na indiensttreding het diploma van hoger redder dienen te behalen in plaats van bij het indienen van de kandidatuur;

Overwegende dat tevens wordt voorgesteld om de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden aan te passen voor de functie van redder/onthaal (niveau D1-D3); dat enerzijds zo de benaming van het te behalen diploma geactualiseerd wordt en anderzijds er opgenomen wordt dat kandidaten bij hun sollicitatie moeten beschikken over een bijscholingsattest “COVID-19 reanimatiemaatregelen”;

Gelet op het feit dat de verschillende afgevaardigden van de vakbonden op 12 november 2020 geïnformeerd werden over deze wijzigingen aan de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout; dat zij positief adviseerden over deze voorgestelde aanpassingen;

Overwegende dat voor het open verklaren van een functie het noodzakelijk is dat de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor het personeel van het lokaal bestuur worden goedgekeurd;

Gelet op de bespreking van dit dossier tijdens het college van burgemeester en schepenen en vast bureau in zitting van 16 november 2020;

Overwegende dat de gemeenteraad geen opmerkingen formuleert rond het voorgelegde ontwerp; dat op deze manier geactualiseerde aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden en examenprogramma's tot stand komen;

BESLUIT:

Artikel 1.-

De gemeenteraad keurt de aangepaste bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor het statutair en contractueel personeel van het lokaal bestuur Kalmthout goed. Deze voorwaarden gaan hierbij integraal als bijlage.

Bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, examenprogramma's.

INHOUDSOPGAVE

1. DECRETALE GRADEN - DIRECTIETEAM

- algemeen directeur*
- adjunct-algemeendirecteur¹*
- financieel directeur*
- adjunct-financieeldirecteur²*

2. NIVEAU A

A. Managementteam

- afdelingshoofd personeel en organisatie*
- afdelingshoofd burger en welzijn*
- afdelingshoofd omgeving en ruimte*
- afdelingshoofd vrije tijd*

B. Afdeling burger en welzijn

- juriste sociale dienstverlening*

C. Financiële dienst

- stafmedewerker financiën*

D. Afdeling omgeving en ruimte

- diensthoofd openbare ruimte*

3. NIVEAU B

A. Afdeling personeel en organisatie:

- diensthoofd personeelsbeheer en -beleid*
- diensthoofd communicatie, informatiebeheer en -onthaal*
- deskundige personeelsbeheer*

¹ Uitdovend: geen aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden.

² Uitdovend: geen aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden.

-deskundige ICT

-deskundige communicatie

B. Afdeling burger en welzijn

-diensthoofd sociale dienstverlening

-diensthoofd burgerzaken

-diensthoofd kinderopvang

-diensthoofd Dienst voor Gezinszorg en Aanvullende Thuiszorg (DGAT)

-deskundigen welzijn (coördinator buurtzorgnetwerk, coördinator vrijwilligers, coördinator huistaakbegeleiding, coördinator diversiteit, deskundige lokaal sociaal beleid)

-maatschappelijk werker

-arbeidstrajectbegeleider

-dienstencentrumleider

C. Afdeling omgeving en ruimte

-deskundige mobiliteit

-deskundige patrimonium

-deskundige openbare ruimte

-deskundige groen

-deskundige vergunningen/omgevingsambtenaar

-deskundige milieu en duurzame ontwikkeling

-deskundige ruimtelijke planning

-werkleider

D. Afdeling vrije tijd

-bibliothecaris

-adjunct-bibliothecaris

-deskundige jeugd

-deskundige toerisme

-deskundige cultuur

-deskundige sport

4. NIVEAU C

A. Algemeen

-administratief medewerker

-projectmedewerker

B. Afdeling burger en welzijn

-intercultureel medewerker

-verzorgende lange opleiding via brevet

C. Afdeling omgeving en ruimte

-administratief technisch medewerker

D. Afdeling vrije tijd

-projectmedewerker evenementen en noodplanning.

-bibliotheekmedewerker

5. NIVEAU D

A. Afdeling burger en welzijn

-verzorgende korte opleiding via attest

-verantwoordelijke strijkatelier

B. Afdeling omgeving en ruimte

-ploegbaas openbare ruimte, patrimonium, groen en verantwoordelijke schoonmaak

-magazijnier

-arbeider

-technieker sportdienst

-schoonmaakpersoneel

C. Afdeling vrije tijd

-redder-coördinator

-redder/onthaal

-zaaltoezichter

5. NIVEAU E

A. Afdeling burger en welzijn

-schoonmakers

-strijkers

B. Afdeling omgeving en ruimte

- schoonmaakpersoneel buitenshuis

-strijkers

1. DECRETALE GRADEN - DIRECTIETEAM

ALGEMEEN DIRECTEUR

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een masterdiploma, of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

FINANCIEEL DIRECTEUR

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
 - minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

2. NIVEAU A

A. Managementteam

AFDELINGSHOOFD PERSONEEL EN ORGANISATIE

(niveau A, salarisschaal A1a – A3a)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een masterdiploma, of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat

tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
 - minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring,
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

AFDELINGSHOOFD BURGER EN WELZIJN

(niveau A, salarisschaal A1a – A3a)

A) AANWERVING***Bijzondere aanwervingvoorwaarden:***

- *beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:***1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.***

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de*

kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
- minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

AFDELINGSHOOFD OMGEVING EN RUIMTE

(niveau A, salarisschaal A1a – A3a)

Bijzondere aanwervingvoorwaarden:

- beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen

deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
- minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
- slagen voor de selectieprocedure,

- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

AFDELINGSHOOFD VRIJE TIJD

(niveau A, salarisschaal A1a – A3a)

Bijzondere aanwervingvoorwaarden:

- beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
 - minimum 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring,
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

B. Afdeling burger en welzijn

JURISTE SOCIALE DIENSTVERLENING

(Niveau A – salarisschaal A1a – A3a)

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld in de rechten,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,*
- *beschikken over een masterdiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld in de rechten*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

C. Financiële dienst

STAFMEDEWERKER FINANCIËN

(niveau A, salarisschaal A1a-A3a)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingvoorwaarden:

- *beschikken over een masterdiploma, of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt

hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
- minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

D. Afdeling omgeving en ruimte

DIENSTHOOFD OPENBARE RUIMTE

(niveau A, salarisschaal A1a-A3a)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingvoorwaarden:

- *beschikken over een masterdiploma, of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele, leidinggevende ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- titularis zijn van een graad van ten minste niveau B of in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5; ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau B of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx of in beide niveaus samen,
 - minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring,
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een assessmentproef (deze proef bevat altijd een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie).
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

3. NIVEAU B

A. Afdeling personeel en organisatie

DIENSTHOOFD PERSONEELSBEHEER EN -BELEID

(Niveau B – salarisschaal – B4 – B5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
 - *minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
 - *slagen voor de selectieprocedure,*
 - *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.*
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de*

kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- Ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Bv, schalen B1-B3 of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5 of in beide niveaus samen.
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DIENSTHOOFD COMMUNICATIE, INFORMATIEBEHEER EN -ONTHAAL

(Niveau B – salarisschaal – B4 – B5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden

- kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Bv, schalen B1-B3 of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5 of in beide niveaus samen.
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
 - minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn

geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE PERSONEELSBEHEER

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*

- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie,*
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE ICT

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld EN een bijkomende opleiding in informatica van minimum 200 uren met vrucht hebben gevolgd (bewezen aan de hand van één of meerdere attesten, getuigschriften of diploma's),*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *een opleiding in informatica van minimum 200 uren met vrucht hebben gevolgd (bewezen aan de hand van één of meerdere attesten, getuigschriften of diploma's),*
- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE COMMUNICATIE

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*

- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

B. Afdeling burger en welzijn

DIENSTHOOFD SOCIALE DIENSTVERLENING

(Niveau B – salarisschaal – B4 – B5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een:*
 - o *diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma,*
 - o *een diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg of een daarmee gelijkgesteld diploma,*
 - o *of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's,*
- *minimum vier jaar relevante, professionele ervaring kunnen aantonen,*

- slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- beschikken over een:
 - o diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma,

- een diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg of een daarmee gelijkgesteld diploma,
 - of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's,
 - ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Bv, schalen B1-B3 of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5 of in beide niveaus samen.
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
 - minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikte bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DIENSTHOOFD BURGERZAKEN

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
 - *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
 - *slagen voor de selectieprocedure,*
 - *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of

afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie,*
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DIENSTHOOFD KINDEROPVANG

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- Beschikken over een bachelordiploma uit één van volgende studierichtingen:
 - o Pedagogie van het Jonge Kind
 - o Kleuteronderwijs, Lager of Secundair Onderwijs
 - o Gezinswetenschappen
 - o Maatschappelijke Veiligheid
 - o Orthopedagogie
 - o Sociaal Werk (alle afstudeerrichtingen: kunst- en cultuurbemiddeling, maatschappelijk werk, maatschappelijke advisering, personeelswerk, sociaal-cultureel werk, sociaal-juridische dienstverlening, syndicaal werk)
 - o Sociale Readaptatiewetenschappen
 - o Toegepaste Psychologie
 - o Verpleegkunde
 - o Vroedkunde
 - o Ergotherapie
 - o Revalidatiewetenschappen en kinesitherapie
 - o Audiologie
 - o Logopedie
 - o Een diploma van een studierichting van het studiegebied Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
 - o Een bachelordiploma gecombineerd met het diploma van leraar (behaald na het volgen van de specifieke lerarenopleiding)
 - o Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's,
- slagen voor de selectieprocedure.
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden.
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

DIENSTHOOFD DIENST VOOR GEZONDSZORG EN AANVULLENDE THUISZORG (DGAT).

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een bachelordiploma in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma:
 - o bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma
 - o of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voorgenoemde diploma's,
 - minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

DESKUNDIGEN WELZIJN (COÖRDINATOR BUURTZORGNETWERK, COÖRDINATOR VRIJWILLIGERS, COÖRDINATOR HUISTAAKBEGELEIDING, DIVERSITEITSMEDEWERKER, DESKUNDIGE LOKAAL SOCIAAL BELEID).

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een bachelordiploma of hiermee gelijkgesteld richting sociaal werk:
 - o Maatschappelijk werk
 - o Sociaal-cultureel werk
 - o Sociaal verpleegkundige
 - o Seniorenconsulent
 - o Gezinswetenschappen
 - o Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's

beschikken over en diploma van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de staat of door een van de gemeenschappen richting sociaal werk:

- *Seniorenconsulent*
 - *Gezinswetenschappen*
 - *Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van de voor genoemde diploma's,*
- *slagen voor de selectieprocedure.*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
 - beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld richting sociaal werk:
 - o Maatschappelijk werk
 - o Sociaal-cultureel werk
 - o Sociaal verpleegkundige
 - o Seniorenconsulent
 - o Gezinswetenschappen
 - o Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's
- beschikken over en diploma van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de staat of door een van de gemeenschappen richting sociaal werk:
- o Seniorenconsulent
 - o Gezinswetenschappen
 - o Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van de voor genoemde diploma's
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie,
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

- Zie aanwerving.

MAATSCHAPPELIJK WERKER

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een bachelordiploma in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma:

- *bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma*
 - *of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voorgenoemde diploma's,*
 - *slagen voor de selectieprocedure,*
 - *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werktein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDER

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld richting sociaal-agogisch werk,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

DIENSTENCENTRUMLEIDER

(Niveau B – salarisschaal – B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een bachelordiploma of hiermee gelijkgesteld richting sociaal werk:*
 - *Maatschappelijk werk*
 - *Sociaal-cultureel werk*
 - *Sociaal verpleegkundige*
 - *Seniorenconsulent*
 - *Gezinswetenschappen*
 - *Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van voor genoemde diploma's.*

Beschikken over een diploma van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen richting sociaal werk:

- *Seniorenconsulent*
- *Gezinswetenschappen*
- *Of houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met één van de voor genoemde diploma's,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

C. Afdeling omgeving en ruimte

DESKUNDIGE MOBILITEIT

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat

tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE PATRIMONIUM

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE OPENBARE RUIMTE

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE GROEN

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
 - minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
 - slagen voor de selectieprocedure,
 - een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.
- De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,

- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE VERGUNNINGEN/OMGEVINGSAMBTENAAR

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum vijf jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
- minimum 5 jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE MILIEU EN DUURZAME ONTWIKKELING

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,
- minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,

- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.
- Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE RUIMTELIJKE PLANNING

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

WERKLEIDER

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn

geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie'

wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

D. Afdeling vrije tijd

BIBLIOTHECARIS

(niveau B, salarisschaal B4-B5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een of een diploma hiermee gelijkgesteld*
- *minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben in het kader van informatiebeheer: bibliotheek en archief,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie. De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,*
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*

- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Bv, schalen B1-B3 of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cx, schalen C4-C5 of in beide niveaus samen,*
- *minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben in het kader van informatiebeheer: bibliotheek en archief,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de managements- en leiderscapaciteiten op niveau van de functie.*
De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

ADJUNCT-BIBLIOTHECARIS

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn

geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE JEUGD

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *houder zijn:*
 - o *van een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld binnen het studiegebied Sociaal Agogisch Werk of het studiegebied Onderwijs*
 - o *of een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld EN beschikken over minimum twee jaar relevante, professionele ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,
- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE TOERISME

(niveau B, salarisschaal B1 – B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over:*
 - o *een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld in het toerisme en recreatiemanagement,*
 - o *of een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld EN beschikken over minimum twee jaar relevante, professionele ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn

geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE CULTUUR

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over :*
 - o *een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld in sociaal werk met afstudeerrichting sociaal-cultureel werk of de afstudeerrichting kunst- en cultuurbemiddeling,*
 - o *of een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld EN beschikken over minimum twee jaar relevante, professionele ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

DESKUNDIGE SPORT

(niveau B, salarisschaal B1-B3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over:*
 - o *een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld in de lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen,*
 - o *of een bachelordiploma of een diploma hiermee gelijkgesteld EN beschikken over minimum twee jaar relevante, professionele ervaring,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*
- *Het schriftelijke gedeelte (competentieproef en gevalstudie) bestaat uit een thuiswerkopdracht. Tijdens het mondelinge examengedeelte zal de jury hier nog verdere verduidelijking over vragen.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau C,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *een gunstig resultaat behalen in een psychotechnische proef met betrekking tot de competenties op niveau van de functie.*

De proef wordt afgenomen door een extern selectiebureau zonder puntentoekenning, enkel met de vermelding geschikt of niet geschikt. Aan deze proef mogen alleen deelnemen de kandidaten die in zowel de schriftelijke als de mondelinge proef zijn

geslaagd. De meest geschikt bevonden kandidaat in de selectieprocedure wordt hiervoor uitgenodigd. Als deze proef resulteert in een 'niet geschikt voor de functie' wordt de volgende kandidaat opgeroepen en dit tot een kandidaat 'geschikt voor de functie' wordt bevonden,

- *beschikken over een rijbewijs B.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

4. NIVEAU C

A. Algemeen

ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

(Niveau C – salarisschaal – C1 – C3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,*
- *slagen voor de selectieprocedure.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*
- *Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

PROJECTMEDEWERKER

(niveau C, salarisschaal C1-C3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

B. Afdeling burger en welzijn

INTERCULTUREEL MEDEWERKER

(Niveau C – salarisschaal – C1 – C3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,
- vlot spreken en schrijven van Nederlands en Arabisch,
- beschikken over een rijbewijs B of bereid zijn om dit binnen een periode van één jaar te behalen (op eigen kosten van het personeelslid),
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.

- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
- vlot spreken en schrijven van Nederlands en Arabisch,
- beschikken over een rijbewijs B of bereid zijn om dit binnen een periode van één jaar te behalen,
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

VERZORGENDE LANGE OPLEIDING VIA BREVET

(Niveau C – salarisschaal – C1 – C2)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een van de volgende studiebewijzen:
 - o binnen het studiegebied personenzorg van het **technisch secundair onderwijs (tso)**:
 - een diploma van secundair onderwijs (uitgereikt na het 2de leerjaar van de 3de graad van het tso): **gezondheids- en welzijnswetenschappen** (vroegere benaming: verpleegaspiranten), **jeugd- en gehandicaptenzorg** (vroegere benaming: bijzondere jeugdzorg) of **sociale en technische wetenschappen**;
 - een studiegetuigschrift van het 3de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs, ingericht onder de vorm van een specialisatiejaar: **animatie in de ouderenzorg, internaatswerking of leefgroepenwerking**;
 - een certificaat van het secundair-na-secundair van de 3de graad van het technisch secundair onderwijs (Se-n-Se): **animatie in de ouderenzorg, internaatswerking of leefgroepenwerking**;
 - o binnen het studiegebied personenzorg van het **voltijds of deeltijds beroepssecundair onderwijs (bso)**:

- een studiegetuigschrift van het 2de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs: **gezinsmanagement, organisatiehulp of verzorging**;
- een diploma van secundair onderwijs (uitgereikt na het 3de leerjaar van de 3de graad van het bso), of een studiegetuigschrift van het 3de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs, ingericht onder de vorm van een specialisatiejaar: **begeleider in de kinderopvang, kinderopvang, organisatie-assistentie, polyvalente gezinscoach, thuis- en bejaardenzorg/zorgkundige of verzorgende**;
- een diploma in de **verpleegkunde** (uitgereikt na het 3de leerjaar van de 4de graad van het bso) of een diploma van gegradueerde (uitgereikt na de opleiding **verpleegkunde** van het hoger beroepsonderwijs (hbo₅));
- een diploma van secundair onderwijs, een studiegetuigschrift van het 2de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs: **begeleider in de kinderopvang, verzorgende of verzorgende/zorgkundige**;
- binnen het studiegebied personenverzorg van het **secundair volwassenenonderwijs** een diploma: **begeleider in de kinderopvang, begeleider-animator voor bejaarden, interculturele medewerker, jeugd- en gehandicaptenverzorg, polyvalent verzorgende/thuis- en bejaardenzorg of zorgkundige**;
- een **buitenlands studiebewijs**, op voorwaarde dat het [door NARIC-Vlaanderen gelijkwaardig wordt verklaard](#) met een van de bovengenoemde studiebewijzen,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B, een auto én bereid zijn cliënten mee te vervoeren in de eigen wagen.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste tien jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie.
- beschikken over een van de volgende studiebewijzen:
 - o binnen het studiegebied personenzorg van het **technisch secundair onderwijs (tso)**:
 - een diploma van secundair onderwijs (uitgereikt na het 2de leerjaar van de 3de graad van het tso): **gezondheids- en welzijnswetenschappen** (vroegere benaming: verpleegaspiranten), **jeugd- en gehandicaptenzorg** (vroegere benaming: bijzondere jeugdzorg) of **sociale en technische wetenschappen**;
 - een studiegetuigschrift van het 3de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs, ingericht onder de vorm van een specialisatiejaar: **animatie in de ouderenzorg, internaatswerking of leefgroepenwerking**;
 - een certificaat van het secundair-na-secundair van de 3de graad van het technisch secundair onderwijs (Se-n-Se): **animatie in de ouderenzorg, internaatswerking of leefgroepenwerking**;
 - o binnen het studiegebied personenzorg van het **voltijds of deeltijds beroepssecundair onderwijs (bso)**:
 - een studiegetuigschrift van het 2de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs: **gezinsmanagement, organisatiehulp of verzorging**;
 - een diploma van secundair onderwijs (uitgereikt na het 3de leerjaar van de 3de graad van het bso), of een studiegetuigschrift van het 3de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs, ingericht onder de vorm van een specialisatiejaar: **begeleider in de kinderopvang, kinderezorg, organisatie-assistentie, polyvalente gezinscoach, thuis- en bejaardenzorg/zorgkundige of verzorgende**;
 - een diploma in de **verpleegkunde** (uitgereikt na het 3de leerjaar van de 4de graad van het bso) of een diploma van gegradueerde (uitgereikt na de opleiding **verpleegkunde** van het hoger beroepsonderwijs (hbo₅));
 - een diploma van secundair onderwijs, een studiegetuigschrift van het 2de leerjaar van de 3de graad van het secundair onderwijs: **begeleider in de kinderopvang, verzorgende of verzorgende/zorgkundige**;
 - o binnen het studiegebied personenzorg van het **secundair volwassenenonderwijs** een diploma: **begeleider in de kinderopvang, begeleider-animator voor bejaarden, interculturele medewerker, jeugd- en gehandicaptenzorg, polyvalent verzorgende/thuis- en bejaardenzorg of zorgkundige**;

- een **buitenlands studiebewijs**, op voorwaarde dat het door NARIC-Vlaanderen gelijkwaardig wordt verklaard met een van de bovengenoemde studiebewijzen,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B, een auto én bereid zijn cliënten mee te vervoeren in de eigen wagen.

Selectieprogramma:
Zie aanwerving.

C. Afdeling omgeving en ruimte

ADMINISTRATIEF TECHNISCH MEDEWERKER

(niveau C, salarisschaal C1-C3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,
- minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

D. Afdeling vrije tijd

PROJECTMEDEWERKER EVENEMENTEN EN NOODPLANNING

(niveau C, salarisschaal C4-C5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,
- slagen voor de selectieprocedure,
- minimum twee jaar relevante, professionele ervaring hebben met nood- en interventieplanning binnen een gemeentelijke context,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.

- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Cv voor een lijnfunctie of ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad die naar taakinhoud en functieprofiel aansluit bij de expertfunctie voor een expertfunctie of in beide niveaus samen of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D voor een lijnfunctie, en ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D in een graad die naar taakinhoud en functieprofiel aansluit bij de expertfunctie voor een expertfunctie;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie;
- slagen voor de selectieprocedure,
- minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben met nood- en interventieplanning binnen een gemeentelijke context,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

BIBLIOTHEEKMEDEWERKER

niveau C, salarisschaal (C1-C3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs,
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens

het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.
- Er kan aan de kandidaat worden gevraagd zich hierop voor te bereiden en een presentatie te geven over een bepaald thema tijdens het mondelinge examengedeelte.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau D of ten minste 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

5. NIVEAU D

A. Afdeling burger en welzijn

VERZORGENDE KORTE OPLEIDING VIA ATTEST

(Niveau D – salarisschaal – D1 – D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- Beschikken over één van de hierna weergegeven attesten of studiebewijs:
 - o een **bekwaamheidsattest van polyvalent verzorgende** (of het attest van gezins- en bejaardenhelp(st)er)
 - o een **bekwaamheidsattest van zorgkundige**, afgeleverd door een opleidingscentrum voor polyvalente verzorgenden;
 - o een **attest** waaruit blijkt dat de persoon **geregistreerd is als zorgkundige** (opgelet: dat attest is niet hetzelfde als het visum van zorgkundige; op basis van een visum kan er geen inschrijvingsnummer toegekend worden);

- een **buitenlands studiebewijs**, op voorwaarde dat het [door NARIC-Vlaanderen gelijkwaardig wordt verklaard](#) met een van de bovengenoemde studiebewijzen,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B, een auto én bereid zijn cliënten mee te vervoeren in de eigen wagen.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste vier jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over één van de hierna weergegeven attesten of studiebewijzen:
 - een **bekwaamheidsattest van polyvalent verzorgende** (of het attest van gezins- en bejaardenhelp(st)er)
 - een **bekwaamheidsattest van zorgkundige**, afgeleverd door een opleidingscentrum voor polyvalente verzorgenden;
 - een **attest** waaruit blijkt dat de persoon **geregistreerd is als zorgkundige** (opgelet: dat attest is niet hetzelfde als het visum van zorgkundige; op basis van een visum kan er geen inschrijvingsnummer toegekend worden);
 - een **buitenlands studiebewijs**, op voorwaarde dat het [door NARIC-Vlaanderen gelijkwaardig wordt verklaard](#) met een van de bovengenoemde studiebewijzen

- *beschikken over een rijbewijs B, een auto én bereid zijn cliënten mee te vervoeren in de eigen wagen.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

VERANTWOORDELIJKE STRIJKATELIER

(Niveau D – salarisschaal – D4 – D5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in graad van ten minste rang Dv of 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E, al dan niet in een bepaalde specialisatie, of in beide niveaus samen,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben.*
- *slagen voor de selectieprocedure.*

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

B. Afdeling omgeving en ruimte

PLOEGBAAS (OPENBARE RUIMTE, PATRIMONIUM, GROEN) EN VERANTWOORDELIJKE SCHOONMAAK

(niveau D, salarisschaal D4-D5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *slagen voor de selectieprocedure,*
- *beschikken over een rijbewijs B,*
- *minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- *ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in graad van ten minste rang Dv of 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,*
- *een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,*

- slagen voor de selectieprocedure,
- in het bezit zijn van een rijbewijs B,
- minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

MAGAZIJNIER

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken een rijbewijs B,
- eventueel in het bezit zijn van een rijbewijs C (afhankelijk van het functieprofiel).

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

ARBEIDER

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- slagen voor de selectieprocedure,

- beschikken over een rijbewijs B,
- eventueel in het bezit zijn van een rijbewijs C (afhankelijk van het functieprofiel).

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

TECHNIEKER SPORTDIENST

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

SCHOONMAAKPERSONEEL

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B of bereid zijn om dit binnen een periode van één jaar te behalen (op eigen kosten van het personeelslid).

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens

het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

C. Afdeling vrije tijd

REDDER/COÖRDINATOR

(niveau D, salarisschaal D4-D5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over het diploma van hoger redder ~~redder of badmeester~~ + EHBO én over een bijscholingsattest "COVID-19 reanimatiemaatregelen" indien dit geen onderdeel uitmaakte van de hoger redderscursus of dit diploma inclusief het bijscholingsattest "COVID-19 reanimatiemaatregelen" behalen binnen het jaar vanaf de datum van indiensttreding (indien aan deze vereiste niet is voldaan, zal het contract, mits het respecteren van de wettelijk bepaalde opzegtermijn, worden beëindigd)
 - ⊖ (hetzij brevet nijverheidshelper)
 - ⊖ (hetzij brevet R.K.-helper)
 - ⊖ (hetzij brevet ambulancier),
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over een rijbewijs B,
- minimum vier jaar relevante, professionele ervaring hebben.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in graad van ten minste rang Dv of 10 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E of in beide niveaus samen,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure,
- beschikken over het diploma van hoger redder ~~redder of badmeester~~ + EHBO én over een bijscholingsattest "COVID-19 reanimatiemaatregelen" indien dit geen onderdeel uitmaakte van de hoger redderscursus of dit diploma inclusief het bijscholingsattest "COVID-19 reanimatiemaatregelen" behalen binnen het jaar vanaf de datum van indiensttreding (indien aan deze vereiste niet is voldaan, zal het contract, mits het respecteren van de wettelijk bepaalde opzegtermijn, worden beëindigd)
 - ⊖ ~~(hetzij brevet nijverheidshelper)~~
 - ⊖ ~~(hetzij brevet R.K.-helper)~~
 - ⊖ ~~(hetzij brevet ambulancier),~~
- in het bezit zijn van een rijbewijs B,
- minimum 4 jaar relevante, professionele ervaring hebben.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

REDDER/ONTHAAL

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over het diploma hoger redder ~~of badmeester~~ + EHBO

- ⊖ ~~(hetzij brevet nijverheidshelper)~~
- ⊖ ~~(hetzij brevet R.K.-helper)~~
- ⊖ ~~(hetzij brevet ambulancier),~~
- beschikken over een bijscholingsattest “COVID-19 reanimatiemaatregelen” indien dit geen onderdeel uitmaakte van de hoger redderscursus
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma hoger redder ~~Redder of Badmeester + EHBO (= hetzij brevet nijverheidshelper, brevet R.K.-helper, brevet ambulancier),~~
- beschikken over een bijscholingsattest “COVID-19 reanimatiemaatregelen” indien dit geen onderdeel uitmaakte van de hoger redderscursus,
- ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste niveau E,
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie,
- slagen voor de selectieprocedure.

Selectieprogramma:

Zie aanwerving.

ZAALTOEZICHTER

(niveau D, salarisschaal D1-D3)

A)AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.
- Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.
- Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.
- Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkteerterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

5. NIVEAU E

A. Afdeling burger en welzijn

SCHOONMAAKPERSONEEL BUITENSHUIS

(Niveau E – salarisschaal – E1 – E3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- slagen voor de selectieprocedure,
- in het bezit zijn van een transportmiddel.

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat

tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.*

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.

STRIJKERS

(Niveau E – salarisschaal – E1 – E3)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- *slagen voor de selectieprocedure.*

Selectieprogramma:

1. Schriftelijk gedeelte: 50 punten.

- *Een competentieproef (25 punten): de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.*
- *Een gevalstudie (25 punten): omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.*

2. Mondeling gedeelte: 50 punten.

- *Inhoudelijke conversatie over de kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie: 25 punten.*
- *Ad-hoc-gesprek om de persoonlijkheid en de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met het profiel van de functie van de kandidaat te testen: 25 punten.*
- *Elke selectie bevat een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef. Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de*

kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals zijn motivatie en interesse voor het werkterrein, zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en vakkennis.

De kandidaten dienen 50% op elk gedeelte te behalen en 60% op het totaal.

B) BEVORDERING

Niet voorzien.”

Art. 2.-

De bepalingen uit de rechtspositieregeling zullen aangepast worden aan de voorwaarden uit deze bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

Art. 3.-

Een kopie van dit besluit zal samen met de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden worden bezorgd aan het Agentschap voor Binnenlands Bestuur (afdeling Antwerpen).

SAMENWERKINGSVERBANDEN.

De voorzitter noteert voor agendapunten 6 tot en met 12 hetzelfde stemgedrag en stelt vast dat iedereen akkoord gaat.

6. Opdrachthoudende vereniging Water-link: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 17 december 2020.

Gelet op het feit dat de gemeente deelnemer is van de opdrachthoudende vereniging Water-link ov;

Gelet op het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de gecoördineerde statuten van Water-link ov;

Overwegende dat de vertegenwoordiger van de gemeente, die bij afzonderlijke beraadslaging wordt aangeduid, binnen de perken van zijn mandaat in naam van de gemeente Kalmthout de nodige beslissingen dient te nemen betreffende de punten van de agenda van deze vergadering van water-link ov;

Gelet op de oproepingsbrief van 30 oktober 2020 voor de algemene vergadering van het intergemeentelijk samenwerkingsverband Water-link, die plaatsvindt op 17 december 2020 om 16.00 uur in de kantoren van de vereniging, Mechelsesteenweg 66 te 2018 Antwerpen met als agenda:

1. Update strategie 2016-2022
2. Begroting 2021 en overzicht van de te ontwikkelen activiteiten in 2021 binnen de strategie 2016-2022
3. Jaarlijkse rapportering ingezette uitzendkrachten in het licht van het decreet Interimarbeid Lokaal Bestuur
4. Varia en mededelingen;

Overwegende het artikel 432 van het decreet lokaal bestuur dat bepaald dat de algemene vergadering is samengesteld uit de vertegenwoordigers van de deelnemers; dat voor de gemeenten ze rechtstreeks worden aangewezen door de gemeenteraden uit hun leden, en voor de overige deelnemers door de organen, die krachtens de wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen, bevoegd zijn tot deelneming of toetreding te beslissen;

Overwegende het artikel 27 van de gecoördineerde statuten van water-link ov dat bepaald dat de leden die als vertegenwoordigers van de gemeenten in de algemene vergadering zetelen, rechtstreeks aangewezen worden door de gemeenteraden uit hun leden en dit voor een periode die maximaal 1 legislatuur kan bedragen; dat elke gemeente minstens één lid aan duidt; dat voor elke begonnen schijf van honderdduizend inwoners een bijkomend lid kan aangeduid worden, met een maximum van twee leden;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Koen Vanhees als vertegenwoordiger en het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Inneke Bosmans als plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gemeente voor alle algemene vergaderingen van de opdrachthoudende vereniging Water-link die georganiseerd worden tot en met 31 december 2024;

Overwegende dat de gemeente meent op basis van deze criteria een nuttige aanduiding te kunnen doen;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van de agenda van de algemene vergadering van de opdrachthoudende vereniging water-link ov van 17 december 2020 en verleent er goedkeuring aan.

Art. 2.-

De afgevaardigde op de algemene vergadering van Water-link ov van 17 december 2020 of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden, wordt gemandateerd om overeenkomstig bovenstaande beslissingen te stemmen.

Art. 3.-

Het college van burgemeester en schepenen wordt gelast met de uitvoering van deze beslissing en bezorgt een kopie van deze beslissing aan Water-link ov (Mechelsesteenweg 66 te 2018 Antwerpen).

7. Opdrachthoudende vereniging PIDPA: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 18 december 2020.

Gelet op het feit dat de gemeente deelnemer is van de opdrachthoudende vereniging PIDPA;

Gelet op het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van PIDPA die uitzonderlijk op afstand zal plaats hebben op vrijdag 18 december 2020 om 11.00 uur;

De agenda van deze buitengewone algemene vergadering is als volgt:

1. Nazicht van de raadsbesluiten voor de afgevaardigden
2. Begroting 2021
3. Toetredingen
4. Benoemingen
5. Varia
6. Synergie PIDPA/water-link en samenwerking PIDPA/Aquafin – stand van zaken – toelichting
7. Vragen van vennoten
8. Goedkeuring van het verslag van de vergadering;

Gelet op de brief van PIDPA van 23 oktober 2020 met de agenda en de volgende bijlagen:

- begroting 2021
- toetredingen/uitbreidingen van opdracht
- model als basis voor raadsbeslissing;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 over de aanduiding van raadslid Jef Duerloo en raadslid Inga Verhaert als respectievelijk vertegenwoordiger en plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gemeente voor alle algemene vergaderingen van de opdrachthoudende vereniging PIDPA tot en met 31 december 2024;

Gelet op de statuten van de opdrachthoudende vereniging PIDPA;

Gelet op de voorgelegde documenten die de verslaggeving omtrent de geplande activiteiten en de begroting voor 2021 omvatten;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt akte van de strategieën en de te ontwikkelen activiteiten van PIDPA met betrekking tot het boekjaar 2021.

Art. 2.-

De gemeenteraad verleent goedkeuring aan de door de raad van bestuur van PIDPA voorgelegde begroting 2021 en het toelichtend verslag, de toetreding van de gemeente Retie bij HidriBA en de gemeente Westerlo bij HidroSan en keurt de benoemingen goed.

Art. 3.-

Aan de vertegenwoordiger wordt de opdracht gegeven om op de buitengewone algemene vergadering van 18 december 2020, overeenkomstig deze beslissing te stemmen alsook de benoemingen goed te keuren, evenals op elke andere algemene vergadering die wordt samengeroepen ter behandeling van de agendapunten van deze vergadering.

Art. 4.-

Het college van burgemeester en schepenen wordt gelast met de uitvoering van dit besluit en zal een kopie van deze beslissing bezorgen aan PIDPA (Desguinlei 246 te 2018 Antwerpen).

8. Opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu en Veiligheid: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 16 december 2020.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van IGEAN cv van 8 november 2003 waarbij de oprichtingsakte van de opdrachthoudende vereniging IGEAN milieu en veiligheid verleden werd; dat op 19 december 2003 de publicatie van de oprichtingsakte en de statuten van IGEAN milieu en veiligheid verscheen in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad;

Gelet op de beslissing van de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken van 1 april 2004 met betrekking tot de goedkeuring van de oprichting en de statuten van IGEAN milieu en veiligheid;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 15 juni 2007 waarbij de statutenwijziging van IGEAN milieu en veiligheid goedgekeurd en gepubliceerd werd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 13 augustus 2007 onder nummer 07120366;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 18 december 2013 betreffende de statutenwijziging van IGEAN milieu en veiligheid, bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 10 april 2014 van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse rand;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 17 juni 2016 houdende de goedkeuring van de statutenwijziging en de verlenging van IGEAN milieu en veiligheid tot 21 juni 2034; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 3 oktober 2016 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 19 december 2018 waarbij de statutenwijziging van IGEAN milieu en veiligheid werd goedgekeurd, rekening houdend met het nieuwe decreet lokaal bestuur; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 19 maart 2019 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Gelet op de algemene vergadering van 28 juni 2019 waarbij de statutenwijziging van IGEAN milieu en veiligheid werd goedgekeurd, rekening houdend met het nieuwe decreet lokaal bestuur; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 17 oktober 2019 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;

Gelet op het feit dat de gemeente lid is van bij IGEAN milieu en veiligheid;

Gelet op het artikel 432 van het decreet lokaal bestuur en het artikel 36 van de statuten die bepalen dat er afgezien van de jaarvergadering nog minstens één buitengewone algemene vergadering moet worden georganiseerd in de loop van het laatste trimester van elk jaar.

Gelet op het feit dat op deze buitengewone algemene vergadering de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor het volgende boekjaar worden besproken, alsook een door de raad van bestuur opgestelde begroting voorgelegd wordt;

Gelet op de beslissing van de raad van bestuur van 21 oktober 2020 om de buitengewone algemene vergadering digitaal te organiseren op woensdag 16 december 2020 om 19u. met volgende dagorde:

1. Goedkeuren van de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021
2. Goedkeuren van de begroting 2021
3. Innovatiefonds – bepalen bijdrage;

Gezien de raad van bestuur in diezelfde zitting haar goedkeuring heeft gehecht aan de bijhorende documenten;

Gelet op het schrijven van IGEAN milieu en veiligheid van 26 oktober 2020 waarbij de uitnodiging en de dagorde voor de jaarvergadering van 16 december 2020 aan alle deelnemers bezorgd werd;

Gelet op de volgende documenten die via het infonet ter beschikking gesteld werden van de deelnemers:

1. de cijfergegevens over de inwoners en het kapitaal
2. de uittreksels uit de beslissingen van de raad van bestuur van 21.10.2020
3. de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021
4. de begroting 2021
5. de nota over het innovatiefonds;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Wies Peeters als vertegenwoordiger en op het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Inneke Bosmans als plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gemeente voor alle algemene vergaderingen van de dienstverlenende vereniging IGEAN milieu en veiligheid die georganiseerd worden tot en met 31 december 2024;

Gelet op het artikel 432 van het decreet en het artikel 34§1 van de statuten waarin wordt bepaald dat de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger wordt herhaald voor

elke algemene vergadering; dat met onderstaande beslissing aan deze vertegenwoordiger een mandaat wordt gegeven;

Gelet op de statuten van IGEAN milieu en veiligheid;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van de volledige dagorde van de buitengewone algemene vergadering van IGEAN milieu en veiligheid die digitaal zal georganiseerd worden op woensdag 16 december 2020 om 19 u evenals van alle daarbij horende documenten en neemt op basis hiervan volgende beslissingen:

1. goedkeuren van de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021
2. goedkeuren van de begroting 2021
3. innovatiefonds - bepalen bijdrage.

Art. 2.-

De vertegenwoordiger van de gemeente, die met een afzonderlijk besluit werd benoemd, wordt gemandateerd om op de buitengewone algemene vergadering van IGEAN milieu en veiligheid van 16 december 2020 deel te nemen aan de bespreking over de in het artikel 1 vermelde agendapunten en te beraadslagen en te beslissen overeenkomstig dit besluit en verder al het nodige te doen om de volledige agenda af te werken.

Art. 3.-

Twee uittreksels van deze gemeenteraadsbeslissing zullen aan IGEAN milieu en veiligheid worden bezorgd.

9. Dienstverlenende vereniging IGEAN Dienstverlening: goedkeuring van de agenda en vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de buitengewone algemene vergadering van 16 december 2020.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het K.B. van 3 januari 1969 over de oprichting van de coöperatieve vennootschap Intercommunale Grondbeleid en Expansie Antwerpen, verder IGEAN cv genoemd, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 8 juli 1969;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 8 november 2003 houdende de omvorming van IGEAN cv tot een dienstverlenende vereniging IGEAN dienstverlening, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 19 december 2003;

Gelet op de beslissing van de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken van 1 april 2004 waarbij de wijzigingen van de statuten en de omvorming van IGEAN cv in een dienstverlenende vereniging werden goedgekeurd.

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 15 juni 2007 betreffende de goedkeuring van de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 13 augustus 2007;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 18 december 2013 betreffende de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening, bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 10 april 2014 van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse rand;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 17 juni 2016 houdende de goedkeuring van de statutenwijziging en de verlenging van IGEAN dienstverlening tot 21 juni 2034; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 3 oktober 2016 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Gelet op de buitengewone algemene vergadering van 19 december 2018 waarbij de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening werd goedgekeurd, rekening houdend met het nieuwe decreet lokaal bestuur; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 19 maart 2019 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Gelet op de algemene vergadering van 28 juni 2019 waarbij de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening werd goedgekeurd, rekening houdend met het nieuwe decreet lokaal bestuur; dat dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 23 oktober 2019 van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;

Gelet op het feit dat de gemeente lid is van bij IGEAN dienstverlening;

Gelet op het artikel 432 van het decreet lokaal bestuur en het artikel 35 van de statuten die bepalen dat er afgezien van de jaarvergadering nog minstens één buitengewone algemene vergadering moet worden georganiseerd in de loop van het laatste trimester van elk jaar; dat op deze buitengewone algemene vergadering de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor het volgende boekjaar worden besproken, alsook een door de raad van bestuur opgestelde begroting wordt voorgelegd;

Gelet op het besluit van de raad van bestuur van 21 oktober 2020 om de buitengewone algemene vergadering digitaal te organiseren op woensdag 16 december 2020 om 19u. met volgende dagorde:

1. goedkeuren van de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021
2. goedkeuren van de begroting 2021;

Gelet op het feit dat in diezelfde zitting de raad van bestuur haar goedkeuring gehecht heeft aan de bijhorende documenten;

Gelet op het schrijven van IGEAN dienstverlening van 26 oktober 2020 waarbij de uitnodiging en de dagorde voor de buitengewone algemene vergadering van 16 december 2020 aan alle deelnemers werd bezorgd;

Gelet op de volgende documenten die via het infonet ter beschikking gesteld werden van de deelnemers:

1. de cijfergegevens over de inwoners en het kapitaal
2. de uittreksels uit de beslissingen van de raad van bestuur van 21.10.2020
3. de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021
4. de begroting 2021;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Wies Peeters als vertegenwoordiger en op het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2019 met betrekking tot de aanduiding van raadslid Inneke Bosmans als plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gemeente voor alle algemene vergaderingen van de dienstverlenende vereniging IGEAN dienstverlening die georganiseerd worden tot en met 31 december 2024;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van de volledige dagorde van de jaarvergadering van IGEAN dienstverlening die digitaal zal georganiseerd worden op woensdag 16 december 2020 om 19u. evenals van alle daarbij horende documenten en neemt op basis hiervan volgende beslissingen:

1. goedkeuren van de nota met de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor 2021.
2. goedkeuren van de begroting 2021.

Art. 2.-

De vertegenwoordiger van de gemeente, die met een afzonderlijk besluit werd benoemd, wordt gemandateerd om op de buitengewone algemene vergadering van IGEAN dienstverlening van 16 december 2020 deel te nemen aan de bespreking over de in het artikel 1 vermelde agendapunten en te beraadslagen en te beslissen overeenkomstig dit besluit en verder al het nodige te doen om de volledige agenda af te werken.

Art. 3.-

Twee uittreksels van deze gemeenteraadsbeslissing zullen aan IGEAN dienstverlening worden bezorgd.

10. Dienstverlenende vereniging Cipal: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 10 december 2020.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en in het bijzonder op het artikel 40 inzake de bevoegdheid van de gemeenteraad en inzake de intergemeentelijke samenwerking;

Gelet op het feit dat de gemeente deelnemer is van de dienstverlenende vereniging Cipal (hierna kortweg "Cipal");

Gelet op de statuten van Cipal;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 inzake de aanduiding van raadslid Inga Verhaert als vertegenwoordiger van de gemeente en het gemeenteraadsbesluit van 30 september 2019 inzake de aanduiding van raadslid Inneke Bosmans als plaatsvervangend vertegenwoordiger op de algemene vergaderingen van Cipal;

Gelet op de oproeping tot de Algemene Vergadering van Cipal van 10 december 2020 met de volgende agendapunten:

1. Toetreding en aanvaarding van nieuwe deelnemers
2. Bespreking en goedkeuring van de begroting voor het boekjaar 2021
3. Goedkeuring van het verslag, staande de vergadering;

Gelet op de toelichtende nota van Cipal betreffende de agendapunten van deze Algemene Vergadering;

Gelet op de voorstellen van de raad van bestuur van Cipal,

Overwegende dat geen redenen voorhanden zijn om goedkeuring van de agendapunten te weigeren;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

Op basis van de bekomen documenten en de toelichtende nota worden de agendapunten van de Algemene Vergadering van Cipal van 10 december 2020 goedgekeurd.

Art. 2.-

De vertegenwoordiger van de gemeente wordt gemandateerd om op de Algemene Vergadering van Cipal van 10 december 2020 te handelen en te beslissen conform dit besluit. Indien deze Algemene Vergadering niet geldig zou kunnen beraadslagen of indien deze Algemene Vergadering om welke reden dan ook zou worden verdaagd, dan blijft de vertegenwoordiger van de gemeente gemachtigd om deel te nemen aan elke volgende vergadering met dezelfde agenda.

Art. 3.-

Het college van burgemeester en schepenen wordt gelast met de uitvoering van dit besluit en in het bijzonder met het in kennis stellen daarvan aan CIPAL.

11. Dienstverlenende vereniging IKA: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 18 december 2020.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en in het bijzonder op het artikel 40 inzake de bevoegdheid van de gemeenteraad en inzake de intergemeentelijke samenwerking;

Gelet op het feit dat de gemeente aangesloten is bij het intergemeentelijk samenwerkingsverband IKA;

Gelet op het feit dat de gemeente per aangetekend schrijven werd opgeroepen deel te nemen aan de algemene vergadering van IKA die op 18 december 2020 plaats heeft;

Gelet op het feit dat een dossier met documentatiestukken aan de gemeente per brief van 27 oktober 2020 overgemaakt werd;

Gelet op het artikel 432§ 3 van het decreet over het lokaal bestuur, waarbij bepaald wordt dat de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger dient te worden herhaald voor elke algemene vergadering;

Gelet op het gemeenteraadbesluit van 25 februari 2019 waarbij raadslid Lies Van den Keybus, werd aangeduid als vertegenwoordiger en raadslid Jef Duerloo als plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gemeente om deel te nemen aan alle algemene vergaderingen van de dienstverlenende vereniging IKA die georganiseerd worden tot en met 31 december 2024;

Gelet op de beslissing van de raad van bestuur van 26 oktober 2020 dat, afhankelijk van de verdere evolutie van de coronacrisis en de wettelijke bepalingen hieromtrent de algemene vergadering in buitengewone zitting fysiek, dan wel op een alternatieve manier kan gehouden worden;

Gelet op de aangetekende brief van 30 oktober 2020 van IKA met de melding dat, gebaseerd op de modaliteiten bepaald vanuit het Agentschap Binnenlands Bestuur en de beslissing van de raad van bestuur van 26 oktober 2020, de algemene vergadering in buitengewone zitting van IKA van 18 december 2020 op digitale wijze zal gehouden worden;

Overwegende dat de agenda van de algemene vergadering van IKA van 18 december 2020 volgende agendapunten bevat:

1. Bespreking in het kader van artikel 432 van het decreet lokaal bestuur van de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor het boekjaar 2021 alsook van de door de raad van bestuur opgestelde begroting 2021.
2. Kapitaalverhoging aandelen 5f – vaststelling intekening en volstorting
3. Statutaire benoemingen.
4. Statutaire mededelingen;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad, na onderzoek van de documenten die bij de oproeping zijn gevoegd, hecht zijn goedkeuring aan de dagorde en de afzonderlijke punten van de dagorde van de algemene vergadering van IKA die zal gehouden worden op vrijdag 18 december 2020 om 18u00 in Den Eyck, Houtum 39, 2460 Kasterlee.

1. Bespreking in het kader van het artikel 432 van het decreet lokaal bestuur van de te ontwikkelen activiteiten en de te volgen strategie voor het boekjaar 2021 alsook van de door de raad van bestuur opgestelde begroting 2021.
2. Kapitaalverhoging aandelen 5f – vaststelling intekening en volstorting
3. Statutaire benoemingen.
4. Statutaire mededelingen.

Art. 2.-

In geval van schriftelijke algemene vergadering

De gemeenteraad verleent zijn akkoord over elk van de voorliggende agendapunten. Dit geeft het standpunt van de gemeente weer, en dient in geval van een schriftelijke algemene vergadering als een bindend akkoord te worden beschouwd en dat opgenomen zal worden in een overzichtslijst 'houdende ontvangen inhoudelijke goedkeuringen van de deelnemers' die gevoegd zal worden bij de notulen van bovenvermelde Algemene Vergadering en waarbij de individuele gemeenteraadsbeslissingen via het digitaal loket zullen overgemaakt worden aan de toezichthoudende overheid.

Art. 3.-

In geval van een fysieke algemene vergadering

De vertegenwoordiger van de gemeente die zal deelnemen aan de Algemene Vergadering tevens jaarvergadering van de dienstverlenende vereniging IKA op 18 december 2020 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden), op te dragen zijn/haar stemgedrag af te stemmen op de beslissingen genomen in de gemeenteraad van heden inzake voormeld artikel 1 en 2 van onderhavige beslissing.

Art. 4.-

Het college van burgemeester en schepenen wordt gelast met de uitvoering van deze besluiten en onder meer kennisgeving hiervan te verrichten aan het secretariaat van het intergemeentelijk samenwerkingsverband IKA, ter attentie van het secretariaat uitsluitend op het e-mailadres lieven.ex@fluvius.be

12. Intergemeentelijke vereniging PONTES: vaststelling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van 17 december 2020.

Gelet op het feit dat de gemeente aangesloten is bij de intergemeentelijke vereniging PONTES;

Gelet op het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de uitnodiging voor de algemene vergadering van PONTES op 17 december 2020;

Gelet op het ontwerp van agenda, besluiten en bijlagen;

Overwegende dat tijdens het laatste trimester van elk jaar een algemene vergadering wordt georganiseerd die beraadslaagt over de strategie en de begroting voor het volgende werkingsjaar;

Overwegende dat deze algemene vergadering zal plaatsvinden op 17 december 2020;

Overwegende dat de agenda van de algemene vergadering van PONTES van 17 december 2020 volgend agendapunt bevat:

1. Algemene vergadering: verslag van 10 juni 2020 - goedkeuring
2. Financiën: budget 2021 – goedkeuring
3. Beleid: beleidsnota 2021 – goedkeuring
4. Algemeen: impact coronacrisis op de werking van Pontes – toelichting.
5. Varia en rondvraag;

Overwegende dat voor deze algemene vergadering een gemeentelijke afgevaardigde moet aangeduid worden om de gemeente te vertegenwoordigen op deze algemene vergadering; dat deze aanstelling mag gebeuren voor de volledige duur van deze legislatuur;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 25 februari 2019 waarbij raadslid Gilles Delcroix als vertegenwoordiger en raadslid Anita Van den Poel als plaatsvervangend vertegenwoordiger werden aangeduid om deel te nemen aan de zitting van alle algemene vergaderingen van de intergemeentelijke vereniging PONTES die georganiseerd worden tot en met 31 december 2024;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van de agenda van de algemene vergadering van de intergemeentelijke vereniging PONTES van 17 december 2020, die er als volgt uit ziet:

1. Algemene vergadering: verslag van 10 juni 2020 - goedkeuring
2. Financiën: budget 2021 – goedkeuring
3. Beleid: beleidsnota 2021 – goedkeuring

4. Algemeen: impact coronacrisis op de werking van Pontes – toelichting.
5. Varia en rondvraag.

Art. 2.-

De vertegenwoordiger van de gemeente dient te handelen en te beslissen conform de beslissing genomen in dit gemeenteraadsbesluit en als dusdanig de op de agenda geplaatste punten van de algemene vergadering van PONTES van 17 december 2020, waarover een beslissing moet genomen worden, goed te keuren.

Art. 3.-

Een kopie van dit besluit wordt ter kennisgeving bezorgd aan de intergemeentelijke vereniging PONTES (Jules Moretuslei 2 te 2610 Antwerpen-Wilrijk).

WELZIJN

13. Kennisname van de stand van zaken over de samenwerking rond 'Multidisciplinaire aanpak intrafamiliaal geweld'.

De voorzitter geeft het woord aan schepen van Welzijn Maarten De Bock (CD&V).

Schepen De Bock (CD&V) geeft de huidige stand van zaken mee. Hij zegt dat de onderhandelingen nog bezig zijn. Ze duren langer dan verwacht maar langs de andere kant is het goed dat die onderhandelingen grondig gebeuren. Het is een complexe materie met vele verschillende partners, namelijk 6 gemeenten, het CAW en FJC. De mensen die rond de tafel zitten hebben ons verzekerd dat er wel degelijk werk van gemaakt wordt. In september 2020 en oktober 2020 hebben ze wat vertraging opgelopen omdat er een aantal mensen buiten strijd waren. Er werd ons verzekerd dat men begin januari 2021 kan starten. Om het een en ander sneller te laten verlopen, kunnen we de overeenkomst in het college goedkeuren. Nadien komen we daar uiteraard mee naar de gemeenteraad maar hij stelt dit voor zodat we zeker in januari 2021 van start kunnen gaan.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) meent gezien te hebben dat dit punt anders geformuleerd was. Ze zegt dat het leek alsof er een akkoord goedgekeurd zou kunnen worden. Ze wilt vragen om voldoende pistes open te houden. Als er een probleem zou zijn met één partij, dan zijn er misschien nog andere partijen denkbaar zijn om dit snel rond te krijgen. Dit is volgens haar een urgente thematiek. Ze houdt haar hart vast telkens ze de krant opendoet. Men kan er niet omheen en het is dagelijks te zien in het nieuws dat het geweld toeneemt in deze tweede lockdown. Zij zegt dat we het vizier open moeten houden. Verder vraagt ze, stel dat het in stroomversnelling zou gaan en het college keurt het goed, of schepen de Bock (CD&V) de gemeenteraadsleden op de hoogte zal stellen.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) is grote voorstander van het voorstel dat raadslid Verhaert (sp.a) gelanceerd heeft. Ze is blij dat het gemeentebestuur dat in handen neemt. Zij zegt dat er oorspronkelijk in het voorstel stond dat er voor een regio van 50.000 inwoners 1 VTE zou gecalculereerd worden, dus 1 casusregisseur voor Kalmthout, Essen en Wuustwezel. Het gaat nu om 6 gemeenten en het blijft 1 VTE verspreid over 2 personen. Zij vraagt of dat voldoende werd geacht door het Family Justice Center. Ze zegt dat het net zo belangrijk is dat de casusregisseur dichtbij is en gemakkelijk te bereiken is door de slachtoffers zodat zij snel gepaste hulp krijgen.

Schepen De Bock (CD&V) vindt de vraag van raadslid De Vos (N-VA) terecht. Hij zegt dat Family Justice Center maar wat blij is dat we dit met 6 gemeenten willen opnemen. Zij zien liever iets opgestart dan niets. We zijn tot een overeenkomst gekomen tussen de gemeenten om eerst op deze manier te starten en vervolgens te evalueren. Hij gaat ervan uit dat dat een positief verloop zal kennen. Dat betekent dat als de nood hoog is er bijkomende VTE's ingezet kunnen worden. Hij vult aan dat het inderdaad een grote regio is maar het is belangrijk dat we dat met voldoende gemeenten aanpakken en dat het probleem aan de grens van de gemeente niet ophoudt.

AANGEVRAAGDE AGENDAPUNTEN

14. Afsluiten van een convenant met het Extern Verzelfstandigd Agentschap Inter..

De voorzitter geeft het woord aan raadslid Inga Verhaert (sp.a).

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat ze getriggerd werd door de discussie die we de vorige raad hebben gehouden over de toegankelijkheid van bushaltes. Ze wilt best aannemen dat men zijn best doet om alles stap voor stap te doen om zaken meer toegankelijk te maken. In combinatie met het feit dat we stilaan vorm te zien krijgen in de plannen rond het gemeentehuis, dacht zij dat we wel wat hulp kunnen gebruiken van een expertisegroep die bestaat in de vorm van het Extern Verzelfstandigd Agentschap. Zij hebben een formule waarbij je als gemeentebestuur kan aansluiten in een soort convenant. Zij vindt de dienstverlening democratisch geprijsd, namelijk 750 euro op jaarbasis en legt uit dat je een soort keuzemenu krijgt met een aantal maatregelen waarbij zij u kunnen helpen. Dat is heel breed: dat kan gaan over het beter toegankelijk maken van evenementen, dat kan gaan over communicatie, over de website beter toegankelijk maken voor mensen met een visuele handicap, over adviezen bij het toegankelijk maken van infrastructuur.

Raadslid Verhaert (sp.a) vindt dat we profijt doen door toe te treden bij zo'n convenant want dan hebben we altijd expertise bij de hand zoals wij het willen. Ze zegt dat Inter bestaat uit een multidisciplinair team aan experts en vult aan dat de Vlaamse adviesraad allerlei mensen heeft bevraagd in verband met toegankelijkheid. Die raad heeft heel sterk de wens uitgedrukt om de VZW Inter te betrekken bij infrastructurele werken van het gemeentebestuur. Ze gaan zelfs zo ver om te suggereren dat dat altijd verplicht zou zijn. Die adviesnota van de Vlaamse adviesraad is in het najaar voorgelegd aan onze welzijnsraad en die is gunstig onthaald, dus Inga denkt dat we hier samen naar zouden kunnen kijken. Ze vindt dat het ons op weg kan helpen in het toegankelijk maken van allerhande.

De voorzitter zegt dat onze diensten en het gemeentebestuur Inter zeer goed kennen. We werken er namelijk al veel mee samen. Hij vindt het vreemd dat zij zelf nooit de formele vraag hebben gesteld met het voorstel voor een convenant. Er is veel werk aan de winkel. In de provincie Antwerpen zijn er slechts 5 van 70 gemeenten die een convenant hebben afgesloten. Wat de gemeente Kalmthout nu al doet, is in het kader van omgevingsvergunningen advies vragen aan Inter. Die samenwerking verloopt zeer goed. Die onkosten worden aangerekend aan de bouwheer of de projectontwikkelaar. De adviezen zijn voor publiektoegankelijke gebouwen verplicht conform de Vlaamse regelgeving en die leiden dan regelmatig tot heel wat aanpassingen aan de gebouwen. Ook voor gemeentelijke gebouwen doet de gemeente zelf regelmatig beroep op Inter, zoals bijvoorbeeld voor het zwembad en

de turnhal. Hij geeft het goede nieuws dat Inter al adviezen heeft uitgebracht over de voorontwerpfasen of wedstrijdfasen wat betreft het nieuwe gemeentehuis. Op zich bestaat er dus al een verslag van vorige maand met het vooradvies toegankelijk van Inter Vlaanderen over de gebouwen van het nieuwe gemeentehuis.

De voorzitter geeft aan dat het voordeel van een convenant is dat we het kunnen opentrekken naar de openbare ruimte, naar wegenisdossiers, naar aanleg van openbare ruimtes zoals pleinen en naar infrastructuurwerken.

De voorzitter zegt dat onze diensten goed bezig zijn met deze dossiers maar een externe partij kan toch meer alternatieve inzichten geven. Hij zegt dat bijvoorbeeld het Heidestatieplein prachtig is heraangelegd: alleen zijn er twee toegangen die net iets te steil zijn. Dat was met goed bedoelde maatregelen om auto's geen toegang te geven tot bepaalde paden maar die zijn net iets te steil waardoor mensen met een rolstoel er niet over geraken. Dat gaan we aanpassen en dat kost geld. Dat zijn kleine dingen die wellicht hadden kunnen voorkomen worden.

De voorzitter gaat akkoord met het voorstel van raadslid Verhaert (sp.a). De kostprijs bedraagt 750 euro per jaar maar we mogen ook niet vergeten dat we Inter ook 65 euro per uur moeten betalen. We hebben een maatschappelijke opdracht om de toegankelijkheid op alle maatschappelijke vlakken en terreinen te verzorgen. De nuance is dat we reeds gebruikmaken van hun dienstverlening maar alleen zullen we nu ruimer gebruik kunnen maken van hun dienstverlening.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) vraagt zich af waarom we extra moeten betalen voor dat convenant als we al gebruikmaken van hun diensten.

De voorzitter dat de dienstverlening waar we nu gebruik van maken betaald wordt via een uurloon en kilometervergoeding. De extra dienstverlening waarover we spreken is een breed pakket aan dienstverlening rond de ontwikkeling van toegankelijkheidsplannen, onderzoeken, screenings, vorming, kortom een meerwaarde en extra taken die boven komen en dat is ons het geld waard. Als hij nu leest wat er wordt geschreven in het verslag van Inter over het nieuwe gemeentehuis, dan merkt hij op dat Inter zaken aanhaalt waar wij nu niet mee bezig zijn en waar we toch onze aandacht op moeten vestigen. Dat gaat bijvoorbeeld over dat de afstand tussen de cafetaria en de publieke toiletten te groot is, over het feit dat de geschrante, dubbele schuifdeuren minder goed zouden zijn voor slechtzienden. Het lijkt ons zeker de moeite om dit structureel mee in te werken in onze opdrachten.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) wilt haar steun betuigen aan het voorstel van raadslid Verhaert (sp.a). Zij zegt dat zij ook reeds bezig waren over zaken rond toegankelijkheid van de openbare ruimtes. Ze is blij dat dit voorstel er gekomen is en ze vindt het goed dat erover nagedacht wordt.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;

Gelet op het feit dat de toegankelijkheid van het publiek domein een verantwoordelijkheid is van elke beleidsmaker.

Overwegende dat uiteenlopende domeinen relevant zijn en gegarandeerd toegankelijk dienen te zijn; dat het dan zowel gaat om de publieke ruimte in open lucht, leesbaarheid van

overheidscommunicatie, de publieke infrastructuur en evenementen georganiseerd door of met steun van de overheid;

Overwegende dat de jaarlijkse knelpuntenwandelingen met rolstoel in Kalmthout alvast een goed begin zijn en dat de communicatie van de gemeente doorgaans ook beknopt en helder is, wat laaggeletterden zeker helpt;

Gelet op het debat in de raadszitting van 26 oktober 2020 over de toegankelijkheid van de bushaltes; slechts één op 73 haltes zijn toegankelijk voor mensen in een rolstoel zonder dat ze daarbij extra hulp moeten invoeren, slechts 6 haltes zijn afgestemd op noden van mensen met een visuele beperking;

Gelet op het feit dat, nu de plannen voor een nieuw gemeentehuis stilaan vorm krijgen, een doordachte toegankelijkheid er een absolute must is;

Gelet op het voorstel van de sp.a fractie om voor structurele begeleiding beroep te doen op experts terzake, met name bij Inter, een Extern Verzelfstandigd Agentschap van de Vlaamse overheid;

Gezien Inter het expertisecentrum voor toegankelijkheid en Universal Design in Vlaanderen is en dit agentschap als onafhankelijke partij een brede dienstverlening in de aanbieding heeft;

Gelet op het feit dat zowel de private als de publieke sector, kenniscentra en gebruikers belangrijke partners zijn en dat Inter een verbindende rol speelt tussen gebruikers, professionals en het beleid;

Overwegende dat het afsluiten van een convenant het gemeentebestuur toelaat structureel met Inter samen te werken; dat door een convenant af te sluiten het gemeentebestuur zich engageert om proactief te werken aan de integrale toegankelijkheid van infrastructuur en diensten en dat het bestuur daarbij gebruik kan maken van technische en inhoudelijke ondersteuning aan interessante voorwaarden:

- Inhoudelijke ondersteuning bij de ontwikkeling van het toegankelijkheidsbeleid
- Inhoudelijke ondersteuning bij de opmaak van het toegankelijkheidsplan
- Inhoudelijke begeleiding van projecten van de opdrachtgever
- Toegankelijkheidsadvies op maat voor eigen infrastructuur van voorontwerp tot oplevering
- Nazicht van de Vlaamse stedenbouwkundige verordening bij bouw aanvragen
- Toegankelijkheidsonderzoek en -screenings
- Begeleiding en advies van toegankelijke evenementen
- Vorming
- Helpdesk voor medewerkers van de stad of gemeente;

Gelet op de kostprijs voor een convenant voor een gemeente als Kalmthout van 750 €/jaar, een uurtarief (verplaatsing en werk) aan € 65/u (2020, excl. BTW) en een kilometervergoeding volgens het officieel tarief Vlaamse overheid;

BESLUIT: met 25 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Inga Verhaert, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Hanne Beyers, Stefanie Van Looveren, Maggy Beyers, Wies Peeters, Didier Van Aert, Sandra Hoppenbrouwers, Silke Lathouwers, Jef Van den Bergh, Maarten De Bock, Jan Oerlemans en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

De gemeenteraad beslist om het convenant met het Extern Verzelfstandigd Agentschap Inter (Private Stichting Toegankelijk Vlaanderen, met maatschappelijke zetel Belgiëplein 1 te 3500 Hasselt) met als doel een duurzame samenwerking voor het realiseren van het toegankelijkheidsbeleid in de gemeente Kalmthout, af te sluiten.

Art. 2.-

Een kopie van dit raadsbesluit wordt samen met het convenant bezorgd aan Inter (Private Stichting Toegankelijk Vlaanderen, met maatschappelijke zetel Belgiëplein 1 te 3500 Hasselt).

15. Motie tegen de negatieve gevolgen van de effectentaks op de gemeentefinanciën. – op vraag van de N-VA-fractie.

De voorzitter geeft het woord aan raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA).

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat de reden waarom hij graag heeft dat we vanuit de gemeenteraad een motie neerleggen een navolging is van het standpunt dat in dit dossier is ingenomen door de VVSG. Hij wilt hen steunen in hun protest tegen de federale regering en tegen de federale effectentaks. Er zijn wel degelijk een heel aantal steden en gemeenten die getroffen worden door deze effectentaks. Hij vindt het vooral onaanvaardbaar dat een hogere overheid een taks oplegt aan lagere overheden. Het zal vanuit meerdere gemeenten moeten komen en hij vindt dat we als gemeente Kalmthout mee op de kar moeten springen om dat duidelijk te maken en dit in het belang van onze inwoners.

Schepen voor Financiën Maarten De Bock (CD&V) zegt dat raadslid Didier Van Aert (CD&V) dadelijk nog verder zal aanvullen maar hij kan alvast meedelen dat onze financieel directeur heeft nagekeken op wat dat inhoudt voor de gemeente Kalmthout. Bij ons zou dat gaan over 22.295 aandelen die door Belfius voor ons worden aangehouden. Die aandelen zijn 12,53 euro waard afhankelijk van de koers. Met de huidige koers gaat dat dus over net iets minder dan 280.000 euro. We zijn dus nog ver verwijderd van de grens van 1.000.000 euro waarbij we, als we die zouden overschrijden, extra getaxeerd zouden worden. Deze motie is dus zonder onderwerp en niet van toepassing op de gemeente Kalmthout. Bovendien heeft de financieel directeur de intentie om die aandelen te verkopen dus dan is het helemaal van de baan.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat hij weet dat de gemeente Kalmthout geen effectenrekening heeft van meer dan 1.000.000 euro maar daar gaat het niet om. Het gaat erom dat we één van de gemeenten zijn die bij de VVSG horen en dus één van de gemeenten die vinden dat we zoiets gezamenlijk moeten aanpakken. Ook al worden we niet rechtstreeks betrokken, we moeten protesteren vanuit de lokale overheden naar de federale overheid toe dat we zulke taks niet pikken. Vandaag zitten we aan 280.000 euro maar wie

weet zijn de aandelen na de coronacrisis plots veel meer waard en zitten we wel aan 1.000.000 euro en zijn we dus wel getroffen. Men kan niet in de toekomst kijken. Deze motie gaat over het principe dat we niet steunen dat de federale overheid taksen oplegt aan lokale overheden. Het is niet meer dan terecht dat we in deze VVSG steunen.

Raadslid Didier Van Aert (CD&V) vindt dit voorstel zonder onderwerp. Hij is verbaasd dat dit voorstel vanuit N-VA komt want in 2014 of 2015 was het juist deze partij die ervoor gezorgd heeft dat op alle AGB's een vennootschapsbelasting van toepassing werd. Dat heeft voor 230.000.000 euro aan extra belastingen gezorgd uitsluitend op de AGB's. De opbrengst van deze volledige taks wordt geschat voor alle personen, rechtspersonen, bedrijven en gemeenten op ongeveer 400.000.000 euro per jaar. Vandaar dat men vanuit de meerderheid verbaasd was maar dat heeft natuurlijk andere verbale oppositieredenen.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) zegt dat het geen zin heeft om mee te gaan in een spelletje dat N-VA nu speelt van Vlaamse overheid ten opzichte van federale overheid. Er zijn ook andere manieren waarop de federale overheid ten opzichte van gemeenten een soort van belasting oplegt. Hij geeft een simpel voorbeeld dat de gemeente ook BTW moet betalen. Die AGB's zijn niet voor niets in het leven geroepen want dat is om BTW in heel veel gevallen te gaan omzeilen. Ook dat is een belasting die de hogere overheid oplegt aan de gemeenten, wat hij niet onterecht vindt. Hij zegt dat we ons ook de bedenking kunnen maken of de gemeenten die een effectenrekening hebben staan van 1.000.000 euro of dit wel gezond en verstandig zijn. Hij kan zich voorstellen dat die gemeenten beter hun prioriteiten ergens anders gaan leggen in plaats van zoveel geld te gaan verleggen met de hoop daar grote winsten mee te maken. Het voornaamste is voor ons dat wij hierin niet willen meegaan.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat het hier over de solidariteit van de gemeenten onderling gaat. Het zijn niet allemaal gemeenten met 18.000 inwoners waar een bedrag van 1.000.000 euro op een effectenrekening staat. Het gaat evengoed over steden met 50.000 of zelfs 80.000 inwoners. Daar zijn die bedragen natuurlijk automatisch wat anders. De vraag komt van VVSG om daar tegen in te gaan. Het gaat over solidariteit onder de gemeenten en hij vindt dat men verder moet kijken dan naar onze eigen gemeentegrenzen.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat ze voor solidariteit is maar ze vindt het alleen vreemd dat ze die oproep nooit heeft gehoord van N-VA in de richting van de Vlaamse overheid. De provinciebesturen, maar ook de gemeentebesturen, zijn wel in hun middelen geraakt door initiatieven van de Vlaamse overheid waar de N-VA mee aan de knoppen zit wanneer het erom ging de provinciale middelen te verdelen. Die zijn ofwel ergens verdwenen in een grote pot terwijl het de bedoeling was dat die naar de gemeenten zouden worden doorgestort. Daar heeft zij raadslid Van Esbroeck (N-VA) nooit iets over horen zeggen en dus gaat zij niet akkoord met het voorstel.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) vindt het jammer dat raadslid Verhaert (sp.a) de verkeerde dingen vergelijkt. Hij zegt dat hervorming van provincies iets helemaal anders is.

De voorzitter stelt vast dat de meerderheid niet akkoord is met deze motie en deze wordt dus niet goedgekeurd.

16. Voorstel tot de aankoop van herbruikbare venstermondmaskers voor doven en slechthorenden – op vraag van de N-VA-fractie.

De voorzitter geeft het woord aan raadslid Anita Van der Poel (N-VA).

Rekening houdend met de huidige verplichting tot het dragen van een mondmasker, stelt raadslid Anita Van der Poel (N-VA) de vraag of het mogelijk is om vanuit de gemeente mondmaskers aan te kopen voor doven en slechthorenden met een zichtbaar gedeelte. Ze zegt dat doven, slechthorenden en misschien ook mensen met een handicap ook hun ogen gebruiken om door de gelaatsuitdrukkingen van gesprekspartners te begrijpen wat er gezegd wordt. Ze vraagt wat er mogelijk is vanuit de gemeente voor deze mensen. Raadslid Anita Van der Poel (N-VA) zegt dat er stickers bestaan die men op de mondmaskers kan kleven. Op deze stickers staat vermeld dat de persoon in kwestie doof of slechthorend is. Ook voor personen met beginnende vorm van dementie is het belangrijk dat er luid en duidelijk gepraat wordt. Momenteel zijn mensen vaak niet goed verstaanbaar zoals bij het boodschappen doen, wat een probleem kan zijn voor vele ouderen. De stickers en/of aangepaste mondmaskers zijn voorzien van een stukje PVC. De maskers zijn tevens duurzaam omdat deze wasbaar zijn in de wasmachine.

De voorzitter antwoordt dat dit reeds besproken werd tijdens een eerdere zitting van het CBS. Tevens werd dit op vraag van raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) besproken tijdens de gemeenteraadscommissie van 23 november 2020. Er werd toen reeds een consensus bereikt. Het OCMW heeft deze vraag verder onderzocht en het college van burgemeester en schepenen keurde op 30 november 2020 goed om 1 000 herbruikbare venstermondmaskers, bestemd voor doven en personen met een auditieve beperking aan te kopen. De voorzitter bevestigt dat het dragen van mondmaskers voor doven en mensen met een auditieve beperking een grote impact heeft op hun algemeen welzijn. De nodige communicatie zal hierrond gebeuren. De VZW Doof Vlaanderen zal een campagne lanceren om de moeilijkheid tot communiceren voor doven en slechthorenden in de aandacht te brengen. De voorzitter meldt dat het dragen van de desbetreffende stickers ook een positief effect kan hebben.

Concreet werd door het college van burgemeester en schepenen op 30 november 2020 goedgekeurd dat doven en slechthorende inwoners van de gemeente bij het OCMW en dienstencentrum 'De Groten Uitleg' gratis 3 venstermondmaskers per persoon kunnen ophalen. Dit geldt voor personen die zelfstandig thuis wonen en voor bewoners in een woonzorgcentrum. Tevens zullen de medewerkers van gemeente en OCMW die in de front-office werken één venstermondmasker per persoon ter beschikking krijgen zodat zij voor de desbetreffende doelgroep beter verstaanbaar zullen zijn. De medewerkers van strijkatelier 'De Plooiing' zullen ook één venstermondmasker per persoon ontvangen omdat één collega tot de doelgroep behoort. Het gaat hier over kwalitatieve, herbruikbare mondmaskers van € 6,10 per stuk met een totaalbedrag van € 6 100. De voorzitter is tevreden over de snelle handeling van de betrokken diensten in dit dossier.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) bevestigt dat hij inderdaad dit agendapunt wenste te bespreken op de gemeenteraadscommissie van 23 november 2020 om te bekijken wat er mogelijk was. Omdat het ook werd opgenomen door het college van burgemeester en schepenen vond raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) het niet nodig om dit punt te agenderen op de gemeenteraad. Hij meldt zeer tevreden te zijn omtrent de genomen beslissing hierover. Des te meer omdat hij recent nog gecontacteerd werd door de desbetreffende organisatie in verband met de leveringstermijn van de bestelde mondkmaskers.

De voorzitter antwoordt dat de levering binnen de periode van één maand zal plaatsvinden.

17. Voorstel tot onderzoek van de uitrol van het verkeersbord 'rechtsaf/rechtdoor vrij voor fietsers' (B22/Bé)". – op vraag van de N-VA-fractie.

De voorzitter geeft het woord aan raadslid Jef Duerloo (N-VA).

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) stelt voor om de mogelijkheid te onderzoeken tot de ingebruikname van de verkeersborden B22 en B23 waarbij fietsers in bepaalde omstandigheden wordt toelaten rechtsaf te slaan of rechtdoor te rijden bij het rode en oranje licht en dus voorrang hebben op de verkeerslichten. In Kalmthout zijn er 3 kruispunten met verkeerslichten. Het implementeren van de verkeersborden B22 en B23 zou mogelijk kunnen zijn aan het kruispunt in Heide. Hij vraagt dan ook om dit te onderzoeken.

Schepen van mobiliteit Jef Van den Bergh (CD&V) bedankt raadslid Jef Duerloo (N-VA) voor de suggestie en zegt verrast te zijn dat de vraag vanuit N-VA werd gesteld omdat Ben Weyts, huidig Viceminister-president, tijdens de vorige legislatuur geen voorstander was van het gebruik van de verkeersborden B22 en B23. Ondertussen is geweten dat deze verkeersborden veilig gebruikt kunnen worden, op voorwaarde dat ze op een verstandige wijze en op kruispunten met voldoende ruimte gebruikt worden. Schepen Van den Bergh (CD&V) zegt dat het voorstel vanuit N-VA goed werd uitgewerkt. Het kruispunt gelegen aan het marktplein is ongeschikt voor het gebruik van de verkeersborden B22 en B23, omwille van het gebrek aan plaats. Het kruispunt in Heide kan wel in aanmerking komen. Dit zal opgenomen worden in de besprekingen met het Agentschap Wegen en Verkeer, aangezien het kruispunt in Heide nog behandeld zal worden inzake verkeersafwikkeling. Schepen Van den Bergh (CD&V) was recent nog ter plaatse in Heide en is van mening dat er aan alle kanten voldoende plaats is om de verkeersborden B22 en B23 te implementeren.

Raadslid Duerloo (N-VA) merkt op dat op de meest recente dagorde van de Stuurgroep Verkeer dit agendapunt ook geagendeerd stond. Hij vraagt of dit toevallig is of dit tot stand kwam naar aanleiding van de bespreking tijdens de huidige gemeenteraad.

Schepen van mobiliteit Jef Van den Bergh antwoordt dat dit punt op de agenda van de Stuurgroep Verkeer werd gezet naar aanleiding van de gestelde vraag door N-VA, teneinde het advies van de Stuurgroep Verkeer - waarvan Raadslid Jef Duerloo (N-VA) deel uitmaakt - in te winnen.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) bevestigt dit maar dacht dat het bespreken van dit agendapunt op de Stuurgroep Verkeer misschien toeval kon zijn.

VARIA

1. Incident bij gemeenteraadslid en collega Koen Van Hees. Vragen hierbij.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) brengt het incident ter sprake waarbij een raam van de woning van raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) werd ingegooid door onbekenden. Hij is van mening dat voorzichtigheid geboden is maar wanneer een collega-raadslid belaagd wordt omwille van mening en/of overtuiging, dient er een sterk signaal vanuit de gemeenteraad te komen dat dergelijke zaken niet kunnen.

De voorzitter antwoordt dat dit een domme actie is die te veroordelen is. Een politieke overtuiging - hoe radicaal ook - mag geen aanleiding voor bedreigingen en vandalisme zijn. Dit is men niet gewoon in Kalmthout. In de gemeente Woensdrecht kreeg de burgemeester onlangs een knalbom tegen zijn deur die zijn voertuig vernielde. De voorzitter betreurt deze actie maar benadrukt dat beide kanten polariseren. De voorzitter onderstreept het belang van het behouden van sereniteit inzake het dossier betreffende het asielcentrum. Het mag nooit de bedoeling zijn dat een mening en/of overtuiging leidt tot vandalisme en/of bedreigingen.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) sluit zich aan bij het standpunt van raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA). Ze benadrukt het onderscheid tussen de persoon en de standpunten van partijen. Deze aanval kan op geen enkele manier, los van meningen en standpunten, goedgekeurd worden.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) keurt deze actie namens Groen af. Hij is van mening dat iedereen recht heeft op een eigen standpunt maar dat men hier op geen enkele manier afgerekend mag worden. Hij hoop dat dit in de toekomst niet meer gebeurt. Een weerwoord mag altijd maar agressie dient ten allen tijde vermeden te worden. Hij wenst raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) veel sterkte en deelt de mening van raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) om vanuit de gemeenteraad een duidelijk standpunt naar buiten te brengen dat zulke zaken niet getolereerd kunnen worden.

Raadslid Inga Verhaert (SP.a) sluit zich hierbij aan. Ze onderstreept dat digitale bedreigingen evenzeer verwerpelijk zijn. Ze zegt telkens een klacht in te dienen bij een (digitale) bedreiging. Zo wordt er een duidelijk signaal gegeven naar de bedreiger toe dat hij gezien is en de bedreiging niet getolereerd wordt.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) bedankt de raadsleden voor hun solidariteit en steun. Hij zegt dat politiek gevoerd wordt via debatteren, meningen naar buiten brengen en standpunten innemen. Politiek wordt niet gevoerd door een steen door het raam te gooien. Parket en politie doen hun werk momenteel in dit dossier.

De voorzitter bedankt de raadsleden voor hun unanieme standpunt. Hij benadrukt dat iedereen het recht heeft op een politieke overtuiging maar roept op om te stoppen met polarisering omdat dit tot agressie leidt. Het verspreiden van nepnieuws inzake het asielcentrum dient gestopt te worden.

2. Onrust bij de Kalmthoutse HORECA naar aanleiding van gebeurtenissen voorbij weekend. Vragen hierbij

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) betreurt de recente onenigheid tussen de horeca-uitbaters. Hij heeft vragen bij de gelijke behandeling van de Kalmthoutse horeca. Er zit een addertje onder het gras. Wat betreft de behandeling en handhaving van de regels, komt het gemeentebestuur in beeld. Worden deze handhaving en regels nageleefd? Treedt de politie voldoende op? Het is de bevoegdheid van de gemeente om te zorgen dat dit gebeurt. Werd hier overal evenveel aandacht aan besteed? Was er sprake van unanimiteit en gelijke behandeling? Indien dit niet het geval was, dient er naar de volgende weekends toe gekeken te worden dat de onenigheid en ongenoegen tussen de horeca-uitbaters vermeden kan worden.

De voorzitter is van mening dat de vraag van raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) doet suggereren dat de Kalmthoutse horeca niet gelijk behandeld wordt. De voorzitter vraagt duiding bij de woorden *‘een addertje onder het gras’* omdat dit mogelijks een ongelijke behandeling door de gemeente kunnen betekenen.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) is van mening dat de horeca-uitbaters mogelijks ongelijk behandeld worden. Het is een gemeentelijke bevoegdheid om hierin correct op te treden. Het is geen beschuldiging maar een vaststelling van ongenoegen. Er wordt gevraagd om waakzaam te zijn en te zorgen dat er een gelijke behandeling is voor alle Kalmthoutse horeca.

De voorzitter schetst de feiten. Het Keienhof had de vraag gesteld aan de algemeen directeur en de evenementencoördinator om via de buitenbar een take away te organiseren. De voorwaarden in het Ministerieel Besluit hierover zijn helder en redelijk. Take away kan, mits het opvolgen van de maatregelen. Er kan enkel afgehaald worden, verbruik ter plaatse noch het gebruik van een terras is toegelaten. Dit werd vanuit de gemeente duidelijk gecommuniceerd naar het Keienhof, samen met de nodige info van Horeca Vlaanderen en de FOD Economie.

Enkele dagen later werd de voorzitter door ATV gecontacteerd met de melding dat er toch onregelmatigheden werden vastgesteld, waarvan beelden beschikbaar waren. De take away werd door het Keienhof niet conform de opgelegde regelgeving georganiseerd. Op de sociale media werden tevens de manier van werken betreffende de take away van Monida en de Heihoeve besproken die ook niet geheel conform de opgelegde regelgeving verliep.

Wat de werking van de take away aan de Heihoeve betreft, dient er rekening gehouden te worden met de grote drukte tijdens het weekend aldaar. De strobalen waarvan sprake in de media werden reeds lange tijd geleden geplaatst om het wildparkeren tegen te gaan. Aan de

Heihoeve patrouilleert voldoende politie. De voorbije weken kwamen er geen meldingen van wanpraktijken. De voorzitter nam ondertussen contact op met de uitbater van de Heihoeve. De strobalen zullen vervangen worden door een afspanning waar men niet op kan zitten. De tafels bij Monida waarvan sprake in de media, staan er al jaren. Gedurende de sluiting van de horeca zullen deze tafels verwijderd moeten worden of dienen ze zodanig afgespannen te worden zodat zitten niet mogelijk is.

De voorzitter nam contact op met het Keienhof. Het is duidelijk dat zij de regelgeving niet correct hebben gehanteerd. Ze hebben de nuttige informatie aangereikt door de gemeente niet opgevolgd. De werking van take away zal niet meer mogen plaatsvinden in de buitenbar in de tuin maar op de parking op één plaats en duidelijk aangegeven. Tijdens de veiligheidsceel van 1 december 2020 zal dit uitgebreid besproken worden. Tevens zal aan de politie de opdracht gegeven worden om ter plaatse te gaan kijken bij het ontvangen van een nieuwe aanvraag voor take away zodat de regelgeving kan gecontroleerd worden. De voorzitter betreurt ten eerste de meningen die stellen dat bepaalde Kalmthoutse horeca wat meer zouden mogen dan toegelaten. Hij stelt dat er streng maar rechtvaardig opgetreden dient te worden en besluit dat er voor de opening van een nieuwe take away gecontroleerd moet worden. Tenslotte meldt de voorzitter dat er over Monida en de Heihoeve geen eerdere klachten werden ontvangen en er snel werd opgetreden bij Keienhof, aangezien de klachten werden gemeld op de eerste dag van de take away.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) meldt dat ook hij de afgelopen weken ging wandelen in de Kalmthoutse Heide waarbij hij de overvloed van wandelaars opmerkte maar geen wanpraktijken zag. Er werd nooit massaal geconsumeerd aan de Heihoeve. De Kalmthoutse Heide heeft bepaalde plaatsen waar het gewoonweg bijzonder druk is. De communicatie tussen de horeca en gemeentediensten is belangrijk. Hij is van mening dat het beeld geschetst door ATV een unicum is.

De voorzitter besluit dat dit verder opgevolgd zal worden zodat zulke zaken niet meer voorvallen.

3. Verpakkingsmateriaal asbest, beslissing van het schepencollege van 9 november 2020.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) zegt dat hij in het verslag van het college van burgemeester en schepenen van 9 november 2020 las dat de retributie van het verpakkingsmateriaal rond asbest de bevoegdheid is van de gemeenteraad. Hij vraagt een stand van zaken.

Schepen van milieu Silke Lathouwers (CD&V) meldt dat dit op de gemeenteraad van 14 december 2020 behandeld zal worden zodat dit voorstel kan ingaan vanaf 2021.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) vraagt wat er zal veranderen.

Schepen Lathouwers (CD&V) antwoordt dat men asbest gratis zal mogen afleveren in de recyclagecentra indien dit afval aangeboden wordt in de hiervoor bedoelde folie. Voor deze folie betaalt men € 1. Asbest mag vanaf 1 januari 2021 niet meer los worden ingezameld. Naar aanleiding hiervan zal IGEAN twee verschillende soorten folies in de recyclagecentra te koop aanbieden.

4. Vuilbakjes op het vernieuwde Heidestatieplein.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) zegt dat de heraanleg van het Heidestatieplein bijna voltooid is maar dat er nog geen vuilnisbakken werden geplaatst. Hij vraagt naar de mogelijkheid om gescheiden vuilnisbakken te voorzien zoals in de gemeente Essen het geval is.

Schepen van publieke ruimte Jan Oerlemans (CD&V) zegt dat er zeker nog vuilnisbakken voorzien worden in de omgeving van de kerk. Hij zal voorstellen om in de toekomst gescheiden vuilnisbakken te plaatsen. Dit zal niet meteen het geval zijn, aangezien er geen gescheiden vuilnisbakken in voorraad zijn. Schepen Jan Oerlemans (CD&V) zal dit voorstel doorgeven aan milieudienst.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) stelt voor om de huidige voorraad van gewone vuilnisbakken op te gebruiken maar in de toekomst gescheiden vuilnisbakken aan te kopen.

Schepen Jan Oerlemans (CD&V) bevestigt dit.

5. Studieruimte voor jongeren in coronatijden.

Raadslid Stefanie Devos (N-VA) zegt dat universiteiten en hogescholen opnieuw studieruimten openstellen maar ook in Kalmthout is hier nood aan met de komende examens. Het is niet voor iedereen gemakkelijk om thuis te studeren. De ruimte is er vaak ook niet. Uiteraard dient een studieruimte coronaproof georganiseerd te worden en bij voorkeur met een registratiesysteem. In de bib was dit reeds mogelijk in het voorjaar, vandaar de vraag tot herhaling van dit initiatief.

Schepen van jeugd Silke Lathouwers (CD&V) antwoordt dat dit initiatief een tweetal weken geleden werd opgestart. De gemeentelijke locaties Diesterweg en Govio zullen hiervoor aangewend worden. Een inschrijvingssysteem zal voorzien worden. Momenteel worden de nodige voorzieningen getroffen. Er wordt nog even gewacht op communicatie door de betrokken ministers omtrent het openen van stille studieruimten voor studenten. Van zodra het nodige gebeurd is, worden de stille studieruimten geopend.

Alvorens de voorzitter het woord aan raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) geeft, verzoekt hij om in het vervolg de vragen - indien mogelijk - vroeger te bezorgen zodat de betrokken diensten voldoende tijd hebben om het nodige opzoek- en voorbereidingswerk te doen. Gelet op de hoeveelheid vragen vanuit Open VLD, zijnde tien, verzoekt de voorzitter raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) om beknopt te zijn.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) heeft hiervoor alle begrip en zal binnen de fractie bekijken hoe ze dit efficiënter kunnen doen.

6. Raadslid Bosmans (Open VLD) vraagt een stand van zaken betreffende de recente petitie over de mountainbikers.

De voorzitter meldt dat hij recent zelf het initiatief heeft genomen om te overleggen, los van de natuurbeheerders, omdat dit probleem zich stelt bij de Nederlandse natuurbeheerders Staatsbosbeheer en Natuurmonumenten. Zij zijn de terreinbeheerders op Nederlands grondgebied. De gemeente heeft hier weinig inspraak. Er werd overleg gepleegd met de voorzitter van het Grenspark en de burgemeesters van de omliggende gemeenten. Er werd ook overleg gepleegd met de initiatiefnemer van de petitie. Ondertussen is er ook een informeel overleg geweest op niveau van de bijzondere commissie met de natuurbeheerders om dit dossier uit te klaren. De burgemeester is van mening dat deze vorm van recreatie zeker mogelijk moet zijn maar dat er veel te drastisch mee werd omgegaan. Er zijn wandelaars die zich storen aan de mountainbikers en de mountainbikers zijn van mening dat hen onrecht werd aangedaan. Ondertussen zijn alle betrokken partijen met elkaar in overleg. Er bestaan ook enkele misverstanden. De huidige routes zijn zeer succesvol wat tot een file leidt tijdens de weekends. De minder gekende routes en paadjes geraken meer en meer gekend. Het doel is om het binnengebied te ontlasten. De openbare wegen op grondgebied van Woensdrecht zijn perfect toegankelijk om de routes af te snijden maar dit werd niet gecommuniceerd. De voorzitter stelt voor om dit mee op te nemen en kenbaar te maken op routeplannen. Wat het veelbesproken vignet betreft, stelt de voorzitter voor om dit af te kopen met gemeentelijke middelen omdat dit particulier moeilijk te organiseren valt. Wat de handhaving betreft zoals het incident met de boete in het militaire bos, is dit buiten de wil en het beleid van het Grenspark gebeurd. Het is reeds geruime tijd verboden om gebruik te maken van het militaire bos ondanks het feit dat er toch veel gefietst wordt. Dit incident staat los van de mountainbikers in het Grenspark. Wat de veldtoertochten betreft, heeft het Grenspark een duidelijk statement gemaakt. De huidige veldtoertochten kunnen blijven doorgaan maar de vergunning door de provincie Noord-Brabant te Nederland creëert twijfel. Dit wordt verder juridisch uitgeklaard. Het standpunt van de gemeente hierin is dat de vrijheid die door de mountainbikers gekend was zoals voorheen niet meer zal kunnen gelden, maar dat er tegemoet zal gekomen worden aan het gros van de bezwaren van de mountainbikers.

7. Vervolgens licht de voorzitter de vraag van Open VLD toe wat betreft het nieuwe gemeentehuis, meer bepaald wat de burger hierin kan betekenen. De voorzitter zegt dat de burgers nu nog niet betrokken worden omdat het dossier nog in voorontwerp zit. De mening van het personeel wordt momenteel wel gevraagd. Zij zijn een belangrijke schakel met veel praktijkervaring. Good practices vanuit andere gemeenten worden tevens gevraagd. Het is logisch om - wanneer het voorontwerp klaar is - een consultatie in de buurt te houden voor de gebruikers en burgers. Voorstellen en ideeën zijn dan welkom.

Wat het klimaatneutrale karakter van het nieuwe gemeentehuis betreft, wordt de BEN-norm berekend door Tractebel. In de mate van het mogelijke - afhankelijk van de hieraan verbonden kostprijs - wordt hiermee rekening gehouden.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) is van mening dat het betrekken van de burger bij het voorontwerp nuttig kan zijn zodat de verkregen feedback verwerkt kan worden. Het zal als positief ervaren worden wanneer deze feedback nadien nog verwerkt kan worden in het hele proces.

De voorzitter zegt dat deze consultatie in het najaar van 2021 mogelijk zou moeten zijn.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vraagt of er naar de constructie van het gebouw ook gekeken wordt om zoveel mogelijk klimaatneutraal te werken en dit in kaart te brengen.

8. Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan schepen van milieu Silke Lathouwers (CD&V) betreffende de statiegeldalliantie.

Schepen Silke Lathouwers (CD&V) meldt dat de gemeente reeds is aangesloten bij de statiegeldalliantie. Er werd recent een oproep gelanceerd betreffende een beeldcampagne. Op deze oproep werd niet ingegaan omdat hierover nog geen beslissing werd genomen op Vlaams niveau. Er is bij bepaalde handelaars wat verwarring en/of ongenoegen over het statiegeld. Nochtans is statiegeld een goed signaal naar zwerfvuil. Wat de beeldcampagne betreft, zal er beslist worden van zodra er nieuws is vanuit Vlaanderen.

9. De voorzitter licht vervolgens de vraag rond riolering naar aanleiding van de Pano-reportage toe. De gemeente behaalt een zuiveringsgraad van 77%.

De voorzitter geeft het woord aan schepen van openbare werken Jan Oerlemans (CD&V). Hij zegt dat andere landelijke gemeenten zoals Wuustwezel een zuiveringsgraad van 73% en Essen 77% behalen. Meer dichtbevolkte gemeenten in de buurt zoals Brecht behaalt 83% en Kapellen 84%. Projecten die de gemeente zelf uitvoert zoals de Bloemenlei, Duinzichtlei, Nieuwe Dreef en Kastanjedreef, kunnen sneller gebeuren omdat men hier niet afhankelijk is van de VMM en er geen Aquafin collector nodig is zoals wel geval is op de Achterbroeksteenweg. Deze werken worden dan gekoppeld aan het aanpassen van fietspaden, sanering van gas, water, elektriciteit, zoals het geval was op de Putsesteenweg waarbij de omliggende straten werden aangesloten op de Aquafincollector. Hierdoor kan het percentage van de zuiveringsgraad snel opgetrokken worden. Dit heeft de gemeente echter zelf niet in de hand. Het plaatsen van een Aquafincollector wordt op bovengemeentelijk niveau beslist wat meer tijd in beslag neemt. De betrokken instanties plegen meermaals per jaar overleg waarbij zes jaar vooruit gekeken wordt. Landelijke buitengebieden lopen spijtig genoeg achteruit ten opzichte van de dichtbevolkte gebieden. Schepen Oerlemans (CD&V) hoopt tegen 2027 een zuiveringsgraad van 95% te behalen maar beseft zeer goed dat de VMM en het AWW hierin een belangrijke rol speelt.

Raadslid Bosmans (Open VLD) vraagt of er geen concrete ambitie of streefcijfers zijn. Wordt er berekend wat er behaald kan worden door een bepaald rioleringsproject in te plannen?

Schepen Oerlemans (CD&V) kan hierop geen concreet cijfer kleven en haalt het voorbeeld van de Putsesteenweg weer aan. Door hier riolering aan te leggen kan het percentage sterk stijgen omdat de omliggende straten dan mee aangesloten kunnen worden. Dit project ligt echter in handen van de VMM en het AWW, de gemeente heeft hier weinig inspraak. Wat in eigen beheer kan, wordt gedaan.

De voorzitter adviseert raadslid Bosmans (Open VLD) om contact op te nemen met Eric Van Belle, diensthoofd openbare werken voor eventuele verdere vragen. Riolering is een zeer complex verhaal, verbonden aan een enorme kostprijs. Om de gehele gemeente aan te sluiten op het rioleringsnetwerk zal dit een stijging van de gemeentebelasting impliceren waarvan Open VLD geen voorstander is. Er gaan bovendien jaren van voorbereiding vooraf aan de uitvoering van een rioleringsproject.

Raadslid Bosmans (Open VLD) zegt dat ze zeker contact zal opnemen met diensthoofd Eric Van Belle om zich te informeren over en aantal concrete zaken. Ze is van mening dat het zeer moeilijk wordt om de nodige doelstellingen te behalen tegen 2027.

De voorzitter bevestigt dit. De doelstellingen kunnen enkel behaald worden indien er loodzware onkosten ten opzichte van de burgers worden gedaan wat niet de intentie is.

Schepen Oerlemans (CD&V) meldt dat Europa de termijn wenst te verlengen omdat zij zelf inzien dat de timing niet haalbaar is voor kleine gemeenten.

10. Vervolgens licht schepen van openbare werken Jan Oerlemans (CD&V) de stand van zaken in het project Roosendaalsebaan toe. Er werd door Open VLD gevraagd om een overzicht te bekomen van de informatie- en participatieproject voor en tijdens de werken van de vergaderingen en de bewonersbrieven. Schepen Oerlemans (CD&V) zegt dat er 3 bewonersvergaderingen hebben plaatsgevonden in 2016, 2019 en 2020 waarbij de buurtbewoners steeds uitgenodigd werden en de kans kregen om vragen te stellen. Bij elke fasewisseling die werd doorgevoerd, werd een bewonersbrief verstuurd met de nodige info, bovenop de communicatie via sociale media en de website Pluspunt. Bij het openbaar onderzoek was het mogelijk voor de buurtbewoners om de plannen in te zien. Men kon steeds voor vragen terecht bij het loket openbare werken. Tijdens de werfvergadering was er altijd samenspraak met de bewoners om eventuele problemen op te lossen en er werd steeds getracht om constructieve oplossingen te vinden. Schepen Oerlemans (CD&V) is dan ook van mening dat er veel inspraak is geweest.

Vervolgens licht schepen Oerlemans (CD&V) de opmerking toe wat de bewoners met mobiliteitsproblemen betreft die moeite hebben met de hoge boordstenen. De gemeente

ontving één melding van een bewoner over de hoge boorstenen. Hij bevestigt dat de boordstenen hoog zijn maar dit werd gedaan om de veiligheid van de fietsers en voetgangers te verhogen. Indien het mogelijk was om een breder voet- en fietspad aan te leggen, dan waren de boorstenen lager geweest. Rekening houdend met de omliggende huizen, was dit echter niet mogelijk. De gemeente volgt hierin de regelgeving opgelegd door het Vlaams Gewest. Of een eventuele aanpassing nog mogelijk is, zal na een evaluatie van zes maanden gebeuren maar dit zal zeer moeilijk zijn, rekening houdend met de regelgeving van het Vlaams Gewest.

Wat de markeringen van de oversteekplaatsen voor de fietsers betreft: deze zijn soms aangegeven door één gele paal en soms door twee gele palen. Dit is afhankelijk van de beschikbare ruimte aan de oversteekplaats. Indien er voldoende ruimte is, dan werden er twee palen geplaatst. Indien slechts één paal mogelijk was, dan werd deze voorzien van sterkere verlichting. Ook was er op één oversteekplaats een conflict door de directe aanwezigheid van verkeerslichten waardoor de palen niet geplaatst mochten worden.

Wat de trajectcontrole betreft, neemt de voorzitter het woord. Momenteel is hier niets rond gekend, dus kan er geen verdere informatie gegeven worden.

Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan raadslid Didier Van Aert (CD&V) die vertrouwd is met de situatie ter plaatse. Raadslid Van Aert (CD&V) las ook de eerder negatieve berichten op sociale media. In het algemeen is hij van mening dat de werken goed verlopen zijn. Er werd goed gecommuniceerd vanuit de betrokken diensten. Dit kreeg zeker veel positieve commentaar van buurtbewoners. Zij zijn van mening dat de straat na de heraanleg veel veiliger is geworden. Het werd tijd dat dit gebeurde. Hij bevestigt wel de daling van het aantal verkeerplaatsen wat wel eens voor ongenoegen bij de buurtbewoners kan zorgen.

De voorzitter citeert uit de vraag van Open VLD betreffende de heraanleg van de Roosendaalsebaan dat vele bewoners ontevreden zouden zijn met de situatie nu. Dit betreurt hij en legt de nadruk op de verbeteringen qua verkeersveiligheid.

Raadslid Wies Peeters (CV&V) benadrukt ook dat de heraanleg een grote verbetering is zodat het veel veiliger fietsen is. Zij is zeer tevreden met deze opwaardering.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt blij te zijn om deze positieve kanten te horen. Ze beseft dat er veel keuzes gemaakt moeten worden. Men moet kiezen voor de veiligheid van de ene groep ten opzichte van de andere groep waarbij de veiligheid van fietsers en voetgangers primeert. Ze hoopt dat er toch nog enige verbeterpunten mogelijk zijn. Wat het participatieproject betreft, stelt ze de vraag of er ook effectief wijzigingen gebeurden door inspraak van de bewoners.

De voorzitter herinnert zich de eerste vergadering van het Pluspunt waarbij 800 aanwezigen waren. Hij is nadien zelf enkele malen ter plaatse gegaan om aanpassingen te bespreken. Dit

was een permanent proces. De veralgemeningen door Open VLD kloppen niet en hij vraagt om minzaam te zijn. De betrokken partijen hebben zich drie jaar ingezet om dit project uit te voeren. Hij pleit voor realiteitszin en als er verbeteringen kunnen gebeuren, zal dit zeker bekeken worden. Met heel wat vragen en suggesties wordt rekening gehouden.

11. Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang).

Raadslid Vanhees (Vlaams Belang) ontving onlangs een foto van een bewoner van de Roosendaalsebaan na een hevige regenbui waarbij de Roosendaalsebaan op een bepaald stuk onder water stond. Hij stelt zich vragen naar veiligheid toe en meer bepaald naar aquaplaning. Is dit probleem reeds gekend?

Schepen van openbare werken Jan Oerlemans (CD&V) bevestigt dit probleem. AWW is hiervan op de hoogte en bracht de aannemer hiervan op de hoogte. Er dient een aanpassing te gebeuren zodat dit probleem opgelost kan worden. Het zou kunnen dat de afwatering moet aangepast worden.

12. Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan schepen van financiën Maarten De Bock (CD&V).

Wat de vraag door Open VLD betreffende het ontvangen van de excel-files betreft, antwoordt hij dat deze om 16u30 per mail bezorgd werden aan alle raadsleden.

13. Wat de vraag over het uitstel van de Vlaamse Overheid van de onroerende voorheffing voor bedrijven betreft, meldt schepen Maarten De Bock (CD&V) dat dit inderdaad een impact zal hebben voor de gemeente wat betreft de doorstortingen. Deze zullen later gebeuren. Of er een becijfering zal zijn, is nu niet geweten, het is niet mogelijk voor de gemeentelijke diensten om dit op te maken.

14. Wat de jaarrekening 2019 betreft, geeft schepen De Bock (CD&V) toelichting over de vastrentende effecten. Het betreft hier een speciale spaarrekening van € 2 000 000 bij ING waarbij de effectentaks niet geldt. Dit is ook zo voor de kasbon bij KBC. Het is enkel van toepassing op de aandelen van ENGIE met een waarde van € 280 000. Deze aandelen zullen verkocht worden.

15. Wat de vraag rond de negatieve rente betreft, meldt schepen De Bock (CD&V) dat er tot op heden nog nooit negatieve rente betaald werd. Er zijn nog investeringen die moeten en zullen gebeuren om dit te vermijden. De financieel directeur zal er op toezien dat de middelen voldoende gespreid worden zodat de limieten niet overschreden worden om het betalen van negatieve rente te vermijden.

16. Vervolgens beantwoordt de voorzitter de vraag van raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) betreffende het momenteel niet toekennen van een vaste standplaats van foodtrucks aan de Vroente in het kader van corona. Het college van burgemeester en schepenen besliste eerder om een vaste standplaats toe te kennen aan de foodtruck van het kippenkraam in Heide en het Thaise kraam op het marktplein. De voorzitter zegt dat het logisch is om in tijden van corona geen foodtrucks toe te laten aan de Vroente, net omwille van de grote drukte aldaar. Er kwamen verschillende aanvragen en sinds twee maanden worden deze systematisch geweigerd omwille van de epidemiologische toestand.
17. De voorzitter geeft het woord aan raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) betreffende het asielcentrum.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat ondertussen de eerste asielzoekers hun intrek hebben genomen in het asielcentrum. Hij vraagt hoe dit verlopen is en hij wenst een stand van zaken.

De voorzitter antwoordt dat op 10 of 11 november 2020, een week later dan G4S had aangegeven, een dertigtal asielzoekers zijn toegekomen in het asielcentrum. De voorzitter ontving hierover geen klachten. Het betreft hier zestien mensen afkomstig uit Servië, Bosnië en Herzegovina, negen uit Afghanistan, drie uit Libanon en Somalië en één persoon uit Syrië. Het gaat hier over gezinnen en niet over alleenstaande mannen zoals eerder foutief verspreid werd op de sociale media. Er zijn dubbel zoveel vrouwen dan mannen woonachtig in het asielcentrum. Zeventien van de bewoners zijn minderjarig. De voorzitter merkt dat er een groeiend initiatief is van buurtbewoners naar de asielbewoners toe om hen te willen helpen. Door de OCMW-diensten worden de nodige afspraken gemaakt en begeleiding is voorzien. De uitbater G4S nam onvoldoende initiatief naar de begeleiding rond de scholen. De kinderen zijn ondertussen ingeschreven in de scholen Rinkrank, Kadrie en Den Heuvel wat mee werd opgevolgd door schepenen van onderwijs Jef Van den Bergh. (CD&V). Het was snel duidelijk dat er vanuit G4S onvoldoende begeleiding en initiatief kwam: er wordt te snel naar het OCMW gekeken om zulke dossiers mee op te volgen. Dit kan zeker maar G4S draagt de verantwoordelijkheid om dit in goede banen te leiden. Helaas is dit niet evident. Wat de materiële omstandigheden betreft, meldt de voorzitter dat er een terechte opmerking van een buurtbewoner was omtrent lawaai van een afzuigkap en specifieke lichtinval. Dit zal bekeken en aangepakt worden.

De communicatie met de uitbater loopt goed maar het is duidelijk dat de OCMW-diensten regelmatig bijsturen waar nodig. Dit verbaast de voorzitter, rekening houdend met de ervaring waarover G4S beschikt.

Raadslid Van Esbroeck (N-VA) informeert vervolgens naar het vluchtelingenstatuut van de bewoners. Hij had dit reeds eerder gevraagd maar toen kon er nog geen antwoord gegeven worden omdat het niet duidelijk was wie het asielcentrum zou bewonen.

De voorzitter meldt dat de algemeen directeur hierover navraag deed, zonder reactie tot op heden maar het is duidelijk dat de bewoners asiel hebben aangevraagd en in een lopende procedure zitten. Dit maakt dat de populatie in het asielcentrum steeds wisselt.

Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan raadslid Monique Aerts (Groen).

Raadslid Aerts (Groen) heeft een vraag over de spreiding van de kinderen over de drie scholen. Zij heeft vernomen dat de kinderen nog maar tweemaal naar school zijn geweest omwille van vervoersproblemen. Wordt dit opgevolgd omdat er voor deze kinderen ook een schoolplicht geldt?

Schepen van onderwijs Jef Van den Bergh (CD&V) antwoordt dat kinderen - zelfs los van de schoolplicht - wel degelijk naar school moeten gaan. Afgelopen week werd hij op de hoogte gebracht van het plots stopzetten van het eerder georganiseerde vervoer. Kristien Van Holderbeke, afdelingshoofd burger en welzijn bij het gemeentebestuur, nam contact op met G4S en Fedasil. G4S verwijst naar het stimuleren van de zelfredzaamheid van de kinderen in kwestie. Hij is van mening dat drie kilometer te voet naar school gaan niet aangewezen is. Er is een overleg gepland tussen Fedasil en afdelingshoofd Kristien Van Holderbeke om een oplossing te vinden. De eindverantwoordelijkheid ligt hier bij G4S. Het wegvallen van het vervoer is in eerste instantie en spijtige zaak voor de getroffen kinderen.

Raadslid Aerts (Groen) had vernomen dat - de keren dat ze naar school zijn gegaan - de kinderen zeer goed werden opgevangen. De integratie met de andere leerlingen verliep vlot.

De voorzitter concludeert dat - ondanks de eerdere verdachtmakingen - er momenteel geen problemen zijn. De huidige gezinnen hebben recht op de aangeboden opvang en zij worden graag geholpen en begeleid binnen de gemeente.

Vervolgens geeft de voorzitter het woord aan raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) betreffende een brief van het Vlaams Belang naar de buurtbewoners met het verzoek om eventuele overlast veroorzaakt door de bewoners aan het Vlaams Belang via foto of film te melden. De voorzitter vraagt of er reeds foto's en/of filmpjes werden ontvangen.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) kadert de situatie van enkele maanden geleden waarbij er veel onduidelijkheid was bij heel wat buurtbewoners omdat G4S onvoldoende informatie verstrekke. Het is toen dat de brief van Vlaams Belang werd verdeeld. Tot op heden werd hier geen reactie op gekregen. Hij hoopt dat dit zo blijft nadat de omgevingsvergunning

verstrekt zal worden en de populatie hierdoor zal verdrievoudigen. Spelende kinderen worden uiteraard niet als overlast gezien.

Vervolgens heeft de voorzitter een vraag voor N-VA. Hij citeert raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) in zijn brief over het voorligende door burgemeester en schepenen aan de gemeenteraad en de Kalmthoutse bevolking. Het college van burgemeester en schepenen zou reeds eerder op de hoogte zijn geweest over de komst van het asielcentrum. Het college van burgemeester en schepenen zou geen communicatie durven voeren en vroeg geen hulp aan de betrokken overheid. Hij vraagt hierover meer duiding. De voorzitter vraagt waar, hoe en wanneer er door het college van burgemeester en schepenen gelogen zou zijn. Hij vraagt zich af - indien men hierover een publiek statement maakt - waarom hierover geen agendapunt werd ingediend of een vraag gesteld werd op de gemeenteraad tot meer informatie. Is raadslid Van Esbroeck (N-VA) teruggeroepen door zijn fractie? Zijn schrijven is fake-nieuws. Naar de mening van de voorzitter worden er zware beschuldigingen geuit. De Kalmthoutse bevolking werd door de voorzitter nooit voorgelogen. Hij zit dan ook met heel wat vragen, vooral omdat er op geen enkel manier opheldering gevraagd wordt door de N-VA. Wensen zij het Vlaams Belang in dit dossier langs rechts voorbij te steken?

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat in de tekst van N-VA vermeld werd dat de uitspraak werd gedaan door Vlaams minister van Samenleven en Binnenlands Bestuur Bart Somers. Er staat ook een duidelijk vraagteken vermeld. Deze uitspraak komt uit een filmpje van het Vlaams Parlement waarbij Vlaams minister Bart Somers zegt dat de burgemeester geen hulp gevraagd heeft voor communicatie. Het college van burgemeester en schepenen heeft steeds te kennen gegeven niet betrokken te zijn geweest.

De voorzitter vraagt over welke fase in het dossier het hier gaat. Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) repliceert dat het over de beginfase gaat. Hij herhaalt dat Vlaams minister Bart Somers meldde dat burgemeester Lukas Jacobs het heeft nagelaten om hulp te vragen.

De voorzitter vraagt waarom er nu geen opheldering gevraagd wordt betreffende het vermeende voorligende.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat het nu aan de voorzitter is om dit te weerleggen.

De voorzitter vindt dit improvisatie. De voorzitter is van mening dat raadslid Van Esbroeck (N-VA) denkt dat Vlaams minister Bart Somers in de afgelopen zomermaanden de vraag zou gesteld hebben aan provinciegouverneur van Antwerpen Cathy Berx om een plaatsbezoek te brengen aan het asielcentrum. Het dossier was toen zeven maanden oud. Op een eerdere gemeenteraad werd het hele traject stap voor stap uitgelegd. Hierbij werd zeer duidelijk dat er achter de rug van het lokale bestuur beslissingen werden genomen. Alles werd helder en transparant toegelicht. Als er op basis van een vraag van Vlaams minister Bart Somers zeven maanden later conclusies getrokken worden en dergelijke termen gebruikt worden, is dit spijtig. Begin augustus 2020 was er een vraag tot overleg met Fedasil en het Agentschap inburgering.

Dit was - corona terzijde gelaten - toen niet aan de orde omwille van het feit dat er geen gunstig brandverslag en geen omgevingsvergunning waren. De opening was op dat moment nog niet aan de orde. Op 24 oktober 2020 werd het gunstig brandweerverslag afgeleverd. Op 26 oktober 2020 werd tijdens een overleg met G4S meegedeeld dat een week later het gelijkvloerse gedeelte van het asielcentrum zou openen. Tijdens de gemeenteraad van 26 oktober 2020 werd deze informatie in alle transparantie meegedeeld. Dit is een denkfout van raadslid Van Esbroeck (N-VA) waarbij de boodschap van Vlaams minister Bart Somers fout in de tijdlijn van het dossier werd geplaatst. Dit doet raadslid Van Esbroeck (N-VA) geen eer. De voorzitter betreurt het ten eerste dat er een publiek statement van gemaakt werd en zonder enige toelichting.

Raadslid Van Esbroeck (N-VA) vindt dit een persoonlijke aanval en zegt dat de voorzitter niet leest wat er staat en dat hij het bericht zeer zorgvuldig heeft geschreven. Er staat duidelijk vermeld staat dat - indien de beweringen van Vlaams minister Bart Somers correct zijn - hij gechoqueerd is. Want dan zou er sprake zijn van voorliegen. Er zijn middelen ter beschikking door de Vlaamse Overheid om gemeenten zoals Kalmthout te helpen. Vlaams minister Bart Somers werd hier dan ook over aangesproken waarop hij meldde nooit gecontacteerd te zijn geweest door de burgemeester van Kalmthout. Hierover hoorde raadslid Van Esbroeck (N-VA) tot op heden niets. Hij hoorde enkel over de moeizame communicatie met Fedasil en GS4.

De voorzitter vraagt aan raadslid Van Esbroeck (NV-A) of hij nu erkent dat de conclusie die nu getrokken kan worden er één is waarbij geen sprake is van voorliegen maar wel van een denkfout in de tijdlijn. In de periode van januari tot augustus 2020 is er een moeilijke communicatie geweest. Bij het online overleg met enkele partijen en gouverneur Cathy Berx was het niet aan de orde om het Agentschap Inburgering en Integratie in te schakelen. Er moesten eerst nog een aantal concrete zaken geregeld worden zoals de afwatering, het verwijderen van de betonplaat, de omgevingsvergunning en het brandweerverslag. Er waren toen andere zaken prioritair dan communicatie. De communicatie rond de opening door G4S kwam zeer laat waarover de voorzitter allerm minst tevreden was. G4S en Fedasil dienden te informeren.

De voorzitter vraagt of er binnen de N-VA-fractie nog raadsleden zijn die hier iets aan wensen toe te voegen.

Raadslid Jef Duerloo (NV-A) zegt geen Facebook te hebben en niets wenst toe te voegen.

De voorzitter besluit dat hij not amused was omdat de geuite beweringen op niets gestoeld waren en er ook geen vraag tot uitleg hierover vanuit de N-VA-fractie werd ingediend.

GOEDKEURING VAN HET VERSLAG.

18. Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 26 oktober 2020 van de gemeenteraad.

De gemeenteraad keurt het verslag van de vergadering van 26 oktober 2020 unaniem goed.

BESLOTEN ZITTING

Nihil.

De vergadering wordt gesloten om 22.53 uur.

In opdracht:

De algemeen directeur

de voorzitter