

NOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 18 JUNI 2024

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, S. Van Looveren, C. De Roeve, D. Beyers, L. Van den Keybus, S. Van Heybeeck, L. Van Looveren, I. Verhaert, K. Dekeulener, J. Cassimon, J. Van Ginneken, raadsleden;
V. Gabriels, algemeen directeur.

Verontschuldigd: D. Van Aert, C. De Rydt, A. Van der Poel, G. Delcroix en S. Devos, raadsleden.

De voorzitter opent de vergadering om 20u04.

OPENBARE ZITTING

PERSONEEL EN INTERNE ORGANISATIE

1. **Interne organisatie – Kennisname van de jaarlijkse rapportering over het organisatiebeheerssysteem.**

MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

2. **Organisator gezinsopvang - Goedkeuring betreffende het indienen van een kandidatuur bij het Agentschap Opgroeien in het kader van het werknemersstatuut voor onthaalouders van de dienst gezinsopvang.**

FINANCIËN EN PATRIMONIUM

3. **Jaarrekening voor het dienstjaar 2023 - Vaststelling van het deel voor het OCMW.**

GOEDKEURING VAN HET VERSLAG

4. **Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 27 mei 2024 van de raad voor maatschappelijk welzijn.**

BESLOTEN ZITTING

Nihil

OPENBARE ZITTING

PERSONEEL EN INTERNE ORGANISATIE

1. Interne organisatie – Kennisname van de jaarlijkse rapportering over het organisatiebeheerssysteem.

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur.

De algemeen directeur zegt dat het kader voor het organisatiebeheerssysteem in 2019 door de raad voor maatschappelijk welzijn en de gemeenteraad werd goedgekeurd. Het is een kader van maatregelen en procedures om een aantal doelstellingen te bereiken inzake risicobeheersing, het voorkomen van fraude en het op een efficiënte manier om middelen in te zetten. Het bestuur gebruikt hiervoor de leidraad die Audit Vlaanderen heeft ontwikkeld. Dit jaar lag de focus op personeelsbeleid. In het overzicht is een stand van zaken opgenomen over de beheersmaatregelen, indicatoren en een hieraan gekoppelde timing.

Gelet op de Organieke Wet betreffende de OCMW's van 8 juli 1976;

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, meer bepaald de artikels 217 tot 224 over organisatiebeheersing en audit;

Gelet op het artikel 217 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 dat stelt dat organisatiebeheersing het geheel van maatregelen en procedures is die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:

- de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
- wetgeving en procedures naleeft over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;
- op een effectieve en efficiënte wijze werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
- de activa beschermt en fraude voorkomt;

Gelet op het artikel 219 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 dat stelt dat het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam;

Gelet op de beslissing van 30 september 2019 van de raad voor maatschappelijk welzijn waarbij het kader voor het organisatiebeheerssysteem werd goedgekeurd;

Overwegende het voorstel van de algemeen directeur - in overleg met het managementteam - om zich te baseren op de leidraad van Audit Vlaanderen; dat dit model uit 10 thema's bestaat waarvoor telkens doelstellingen rond organisatiebeheersing en beheersmaatregelen zijn uitgewerkt; dat deze doelstellingen de basisvoorwaarden zijn om een organisatie goed te

kunnen beheersen; dat het model ook doelstellingen formuleert voor de aanpak van organisatiebeheersing; dat deze thema's zijn:

1. Doelstellingen en procesmanagement
2. Belanghebbendenmanagement
3. Monitoring
4. Financieel management
5. Organisatiestructuur
6. Personeelsbeleid
7. Organisatiecultuur
8. Informatie en communicatie
9. Facilitaire middelen, opdrachten en contracten
10. Informatie- en communicatietechnologie

Overwegende dat - in overleg met het managementteam - de algemeen directeur besliste om vanaf dit jaar de organisatiebeheersing thema per thema opnieuw in detail onder de loep te nemen en te bekijken waar er vandaag de dag (nieuwe of bestaande) risico's liggen, waar er beheersmaatregelen moeten genomen worden, wat de timing is, wie de verantwoordelijke is, enz.;

Overwegende dat in het voorjaar van 2024 het thema "personeelsbeleid" werd besproken tijdens verschillende vergadering van het managementteam;

Overwegende de kennisname door het vast bureau van 3 juni 2024 van de jaarlijkse rapportering over het organisatiebeheerssysteem;

BESLUIT

Enig artikel.-

Kennisname van de jaarlijkse rapportering over het organisatiebeheerssysteem.

MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

2. **Organisator gezinsopvang - Goedkeuring betreffende het indienen van een kandidatuur bij het Agentschap Opgroeien in het kader van het werknemersstatuut voor onthaalouders van de dienst gezinsopvang.**

De voorzitter geeft het woord aan de schepen van kinderopvang Sandra Hoppenbrouwers (CD&V).

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat de onthaalouders het sui generisstatuut hebben, dit is een beperkt statuut. Nu is er de mogelijkheid om hen een werknemersstatuut te bieden. De oproep werd eind april 2024 ontvangen en er diende een aanvraag ingediend te worden voor 22 mei 2024. Binnen de dienst zijn er twee onthaalouders die zich kandidaat hebben gesteld. Drie onthaalouders willen zich bij een volgende oproep kandidaat stellen. Er komen in totaal 15 onthaalouders in aanmerking voor het statuut omdat er een aantal voorwaarden verbonden zijn aan de oproep. Vanuit VVSG werd voorgesteld om de verloning op E-niveau

toe te passen. De dienst stelt voor om op D-niveau te verlonen omdat het over gekwalificeerde personen gaat met de nodige ervaring en opleiding.

Raadslid Monique Aerts (Groen) is van mening dat dit een positieve evolutie is voor de onthaalouders. Ze vraagt waarom niet alle onthaalouders die in aanmerking komen zich kandidaat stellen.

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat de periode om te beslissen zeer kort was. Een aantal van de huidige onthaalouders gaat richting einde loopbaan en zijn niet meer geneigd om nog de omschakeling te maken. De nieuwe oproep kan misschien nieuwe onthaalouders aantrekken, of onthaalouders overhalen die nog niet zo lang zijn aangesloten bij de dienst.

De adjunct-algemeendirecteur zegt dat dit ook te maken heeft met het feit dat men ruime openingsuren moet hanteren bij het nieuwe statuut. Er zijn nu een aantal onthaalouders met beperkte openingsuren en -dagen. Zij willen daarom niet in het nieuwe systeem stappen.

Raadslid Inga Verhaert (Vooruit) zegt dat we de indieningsdatum van 22 mei 2024 al gepasseerd zijn. Wat gebeurt er nu?

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat het niet meer mogelijk was om dit te behandelen op de gemeenteraad van 27 mei 2024 omwille van de deadline van het versturen van de agenda. Er werd daarom een beslissing door het vast bureau genomen die nu ter bevestiging wordt voorgelegd.

Raadslid Verhaert (Vooruit) denkt dat niemand tegen deze beslissing zal ingaan, maar vraagt om in de toekomst dergelijk dossier bij hoogdringendheid te agenderen.

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) begrijpt deze opmerking.

Raadslid Verhaert (Vooruit) vraagt wat de rol van het bestuur zal zijn wanneer iemand zijn kandidatuur heeft ingediend en het werknemersstatuut heeft. Er zijn nu onthaalouders die beperkte openingsuren en -dagen hebben. Wat als een toekomstige onthaalouder het werknemersstatuut zal opnemen, heeft het bestuur dan inspraak? Nu is er een beperkte opvang voorzien op woensdag en vrijdag, net omdat heel wat onthaalouders dan geen opvang aanbieden.

Schepen Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat nieuwe onthaalouders nu minstens 4/5^e moeten werken. Er is nu een uitdoofscenario voor onthaalouders die minder dan 4/5^e werken.

De adjunct-algemeendirecteur zegt dat in het statuut er een verplichting is om 50 uur per week te werken. Zij krijgen ook 35 vakantiedagen per jaar toegekend. De verloning op D-niveau zal ook nog ter goedkeuring voorgelegd worden omdat dit een wijziging in de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement inhoudt.

Raadslid Sigrid Van Hecke (N-VA) vindt het een zeer goed voorstel en hoopt dat dit nieuwe onthaalouders zal aantrekken.

Gelet op de Organieke Wet van 8 juli 1976 en latere wijzigingen;

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen;

Gelet op het Decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters van 1 april 2014;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2023 betreffende de transitie van de subsidie voor een vernieuwend project werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang naar een geregementeerde subsidie;

Gelet op de adviezen 1406, 1557 en 2304 van de Nationale Adviesraad (NAR);

Gelet op de principiële beslissing door het vast bureau van 13 mei 2024 betreffende het indienen van een kandidatuur bij het Agentschap Opgroeien in het kader van het werknemersstatuut voor onthaalouders van de dienst gezinsopvang en doorverwijzing van dit dossier naar de raad voor maatschappelijk welzijn, aangezien de effectieve goedkeuring, modaliteiten en uitvoering bij toekenning van plaatsen door Opgroeien enkel na een beslissing door de raad voor maatschappelijk welzijn kunnen uitgerold worden.

Overwegende dat het 'proefproject onthaalouders werknemers' tot 31 maart 2023 liep;

Overwegende dat sinds 1 april 2023 de subsidie voor kinderbegeleiders gezinsopvang-werknemers structureel is opgenomen in het Subsidiebesluit van 22 november 2013;

Overwegende dat er momenteel subsidies toegekend zijn voor 579,71 voltijdsequivalenten (VTE) onthaalouders werknemers: 507,76 VTE bij private organisatoren en 71,95 VTE bij openbare organisatoren;

Overwegende dat het Agentschap Opgroeien op 22 april 2024 (met als uiterlijke datum voor het indienen van een kandidatuur op 21 mei 2024) een nieuwe oproep heeft gelanceerd waarbij in totaal 357 VTE onthaalouders werknemer kunnen worden: 282 VTE in de private sector en 75 VTE in de publieke sector. Hiervoor werden verschillende beschikbare budgetten gebundeld: 350 VTE onthaalouders op basis van de bijkomende budgetten 2024 volgens volgende verdeelsleutel:

- Private sector: € 5 931 818,75 (78,57%) of 275 VTE aan € 21 570,25 per VTE;
- Publieke sector: € 1 617 768,75 (21,43%) of 75 VTE aan € 21 570,25 per VTE;

Overwegende dat organisatoren gezinsopvang met onthaalouders in het sui generis statuut tot 22 april 2024 een aanvraag konden indienen om:

- een aantal kinderbegeleiders (onthaalouders) om te schakelen van het sui generis statuut naar het werknemersstatuut;

- en/of een aantal nieuwe kinderbegeleiders gezinsopvang aan te werven in het werknemersstatuut. Zij starten dan onmiddellijk in dit statuut.

Overwegende dat het sui generis statuut (huidig 'tijdelijk' statuut voor onthaalouders) officieel benoemd werd als uitdoofscenario door het Agentschap Opgroeien. Alle onthaalouders dienen bijgevolg in het werknemersstatuut te worden opgenomen. Vanuit het Agentschap Opgroeien werd nog geen officiële timing meegedeeld;

Overwegende dat er binnen de dienst gezinsopvang 21 onthaalouders aangesloten zijn, waarvan 6 in een groepsopvang. Dit resulteert in 15 onthaalouders die in aanmerking komen voor het werknemersstatuut;

Overwegende volgende tijdlijn:

- Algemeen:
 - In 1975 : Een fiscaal vrijgestelde onkostenvergoeding: geen enkele sociale bescherming;
 - In 2003 : Sui generis statuut kwam tot stand als overgangsregeling, minimale sociale bescherming;
 - In 2012 : Memorie van toelichting bij decreet kinderopvang baby's en peuters gaat uit van een effectief perspectief op volwaardig werknemerschap;
 - In 2013: Opstart van een technische werkgroep;
 - In 2015: Proefproject werknemersstatuut met een volwaardig werknemersstatuut wil men het beroep onthaalouder aantrekkelijker maken, betere Inkomenszekerheid voor onthaalouders en betere sociaal rechterlijke bescherming voor onthaalouders;
- Eerste proefproject werknemersstatuut voor onthaalouders:
 - In 2015-2016 en verlengd tot 2017-2018;
 - pilootproject uitvoering VIA 4 akkoord van 2011;
 - Besluit Vlaamse Regering van 22 mei 2015;
 - 121 VTE;
- Tweede of vernieuwend project:
 - Besluit Vlaamse Regering van 22 februari 2019;
 - In 2019-2021: Verbeterd en uitgebreid tot einde looptijd project 2023;
 - Uitvoering VIA 5 akkoord van 2018;
 - + 192,8 VTE (2019) + 271 VTE (2021);
- Verankering in de regelgeving:
 - Na evaluatie;
 - April 2023;
 - werknemersstatuut voor onthaalouders wordt opgenomen in het subsidiebesluit;
- Op 28-06-2022 formuleerde de Nationale Adviesraad in een ontwerp van advies waarin voorgesteld wordt om vanaf juli 2024 alle onthaalouders die in dienst treden, te laten opnemen in het statuut van werknemer in loondienst en op langere termijn het sui generisstatuut te laten uitdoven. In 2023 werkten in Vlaanderen ruim 620 VTE onthaalouders in werknemersstatuut, waarvan 73 in de publieke sector. De

subsidiering van het project werd geregeld door het besluit van de Vlaamse Regering van 22 februari 2019 houdende de toekenning van een subsidie voor een vernieuwend project werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang. Begin 2023 kreeg het werknemersstatuut voor onthaalouders een definitief karakter en werd dit verankerd in het "Subsidiebesluit van 22 november 2013";

- Huidige Oproep vanuit Opgroeien van 22 april 2024:
 - Wanneer:
 - Oproep werd gelanceerd op 22 april 2024, deadline was 21 mei 2024;
 - Initieel voorstel: lanceren eind november 2023 - indienen tot januari 2024;
 - Opgroeien streeft ernaar om de toewijzing van nieuwe VTE's uiterlijk 20 augustus 2024 toe te kennen of te weigeren;
 - De subsidie gaat ten vroegste in vanaf 1 september 2024. Het voorschot zal de eerste maal uitbetaald worden zodra de eerste kinderbegeleider start waarvoor de organisator op basis van deze oproep een toekenning krijgt;
 - Voorwaarden:

Verplichting om onthaalouders te informeren over het werknemersstatuut;

 - Elke organisator voldoet aan de subsidievoorwaarden:
 - Men selecteert correct;
 - De organisatie engageert zich voor de tewerkstelling van het aantal toegekende VTE;
 - De organisator werkt samen met een pool gezinsopvang;
 - Aantal gevraagde VTE aantoonbaar/onderbouwd (verklaring op eer);
 - Aanvragen vanaf 80% VTE;
 - Aanvraag min VTE en max VTE;
 - Verdeling van de VTE door het Agentschap Opgroeien:
 - Aan de hand van een beslissingskader;
 - Per sector (private en publieke) worden de aanvragen apart beoordeeld;
 - Indien er meer aanvragen komen dan er plaatsen zijn, volgt vermoedelijk een nieuwe oproep eind september 2024;
 - Het opstellen van een reservelijst:
 - Per organisator het aantal onderbouwde VTE die nog niet kon worden toegekend;
 - Wanneer een organisator een toegekend aantal VTE niet binnen de regelgevende termijn invult;
 - De toekenning op basis van de reservelijst gebeurt in volgorde van rangschikking;
 - Opgroeien regie baseert zich voor de reservelijst op de cijfers van het moment van de toekenningsbeslissing;

Overwegende volgende doelstelling van het werknemersstatuut:

- Onthaalouders spelen een essentiële rol in het welzijn en de ontwikkeling van jonge kinderen in de gemeente. Hun bijdrage verdient erkenning en ondersteuning op het niveau van een formele arbeidsstatus;
- Het opnemen van onthaalouders in het werknemersstatuut is gunstig voor het lokaal bestuur omwille van:
 1. Professionalisering van de sector: Door onthaalouders een werknemersstatuut te bieden, erkennen we hun professionele bijdrage aan de zorg en opvoeding van kinderen. Dit stimuleert een cultuur van voortdurende groei, ontwikkeling en professionaliteit binnen de organisatie en de bredere sector. Dit draagt bij aan de professionalisering van de kinderopvangsector als geheel;
 2. Verbeterde arbeidsvoorwaarden: Het toekennen van een werknemersstatuut aan onthaalouders biedt hen recht op sociale bescherming, zoals ziekteverlof, pensioenregelingen en verlof. Dit verbetert hun arbeidsvoorwaarden en draagt bij aan hun welzijn;
 3. Kwaliteitsvolle kinderopvang: Door onthaalouders als werknemers te beschouwen, kunnen we de regelgeving en het toezicht beter implementeren om de kwaliteit van de kinderopvang te waarborgen. Dit komt direct ten goede aan de kinderen en hun ouders in onze gemeenschap;
 4. Stimulans voor economische groei: Het bieden van een werknemersstatuut aan onthaalouders kan ook een positieve impuls geven aan de lokale economie. Het kan leiden tot meer banen in de kinderopvangsector en een betere arbeidsmarkt voor gekwalificeerde professionals;
- Het Agentschap Opgroeien zal aan de hand van het beslissingskader de plaatsen toekennen. Opgroeien geeft hierbij geen voorrang aan organisatoren die nog niet met onthaalouders in het werknemersstatuut werken;
- Momenteel zijn er 3 onthaalouders die willen intekenen voor het werknemersstatuut, 2 andere overwegen het;

Overwegende volgende voorwaarden:

Voorwaarden m.b.t. organisator	Voorwaarden m.b.t. kinderbegeleider
Je hebt als organisator een vergunning gezinsopvang die met KB in sociaal statuut van aangesloten onthaalouders werken.	Geldende regelgeving; vergunningenbesluit, subsidiebesluit e.a. blijven van toepassing: - leeftijd minimaal 18 jaar; - voldoende kennis Nederlands; - kwalificatievereisten; - attesten; - eigen kinderen in de opvang.
De organisator werkt samen met een pool gezinsopvang.	De kinderbegeleider is gekwalificeerd (of afwijking) of gestart in het kwalificerend traject
De organisator engageert zich voor de tewerkstelling van het aantal toegekende VTE werknemers uiterlijk 90 dagen na de toewijzingsbeslissing.	De kinderbegeleider werkt in een locatie met vergunning gezinsopvang.

Je informeert: - de kinderbegeleiders over het WN-statuuut; - een weloverwogen en helder selectiebeleid.	Groepsopvang samenwerkende onthaalouders komt niet in aanmerking.
De organisator selecteert voor de aanstelling als werknemer alleen de volgende personen: - kinderbegeleider vergunning gezinsopvang; - kinderbegeleider die een kwalificatiebewijs heeft of een bewijs van een kwalificerend traject leveren; - kinderbegeleider die beschikbaar zijn om per voltijdsequivalent gemiddeld vier kinderen op te vangen per kwartaal.	De kinderbegeleider vangt minstens gemiddeld vier kinderen per gewerkte dag per kwartaal op.
Als organisator staat men in voor o.a. : - selectie; - locatie van de opvang; - draagkracht; - loyaliteit en collegialiteit; - beschikbaarheid (vakantie, ziekte, werkuren....); - pedagogische kwaliteit; - contact met ouders.	De kinderbegeleider werkt bij voorkeur voltijds (dat betekent dat men 50 uur per week werkt) en minstens 4 dagen per week (wat 40 uur per week betekent).

Overwegende volgende financiële gevolgen:

- VVSG maakte een uitgebreide kostenberekening waaruit blijkt dat de subsidies toereikend zijn om het loon en de extra kosten van onthaalouders in werknemersstatuuut te financieren. De Vlaamse Overheid en de huidige subsidieregeling voorziet subsidie toereikend voor de lonen en kosten voor een niveau E. Als een bestuur de onthaalouders in werknemersstatuuut hoger wil inschalen dan zullen de subsidies niet toereikend zijn en zal het bestuur de hogere kosten zelf moeten financieren.
- Het is belangrijk voor een lokaal bestuur om zorgvuldig te overwegen welke loonschaal het meest geschikt is voor hun onthaalouders;
- VVSG stelt voor om onthaalouders te laten starten in de E1-schaal – 0 jaar anciënniteit, en na 4 schaalanciënniteit en een gunstige evaluatie naar de E2-schaal. Na 18 jaar schaalanciënniteit en gunstige evaluatie gaan zij naar een E3-schaal. Dit staat omschreven als de functionele loopbaan. Daarnaast is er natuurlijk de geldelijke anciënniteit (de trappen). Wettelijk kan geldelijke anciënniteit meegenomen worden vanuit een eerdere tewerkstelling.
- Het nieuw rechtspositiebesluit voorziet in de mogelijkheid voor besturen om eigen salarisschalen te creëren of de bedragen van de bestaande salarisschalen aan te passen, binnen een aantal krijtlijnen. Besturen moeten de Kelchtermans-salarisschalen niet meer volgen, maar dit mag nog wel. Besturen die hun salarisschalen zullen aanpassen dienen rekening te houden met de financiering o.b.v. de E-schaal, eventuele verhogingen vallen dus ten laste van het bestuur;
- De dienst gezinsopvang stelt voor te overwegen om te starten in de D1-schaal, al dan niet met overname van geldelijke anciënniteit, maar met 0 jaar schaalanciënniteit;

- Motivatie loonschaal D:
 - Kwalificatie en ervaring: Loonschaal D1 wordt vaak toegepast op werknemers met een basishoogste kwalificatie en ervaring terwijl loonschaal E1 doorgaans wordt toegepast op werknemers met minder kwalificaties en ervaring. Al de onthaalouders moeten over een basishoogste kwalificatie bezitten sinds 01-04-2024. Dit zorgt ervoor dat een loonschaal D1 een meer passende optie is, gezien de verantwoordelijke functie die onthaalouders hebben.
 - Organisatorische behoeften: De specifieke behoeften en doelstellingen van de dienst gezinsopvang voor de onthaalouders, maakt dat de loonschaal D1 passender is voor het gewenste niveau van verantwoordelijkheden en taken van de onthaalouders.
- Motivatie om ervaring te valideren met geldelijke anciënniteit;
 - Het valideren van de geldelijke anciënniteit voor onthaalouders die instappen in het werknemersstatuut kan verschillende voordelen bieden, zowel voor de onthaalouders zelf als voor de kinderopvangorganisatie. Hier zijn enkele redenen waarom het valideren van geldelijke anciënniteit belangrijk kan zijn:
 - Erkenning van ervaring: Het valideren van anciënniteit erkent de waardevolle ervaring en expertise die onthaalouders hebben opgebouwd tijdens hun tijd als zelfstandige. Dit kan een gevoel van waardering en erkenning creëren voor hun toewijding aan het werken in de kinderopvang.
 - Motivatie en betrokkenheid: Door anciënniteit te valideren, moedigt je onthaalouders aan om zich te blijven inzetten voor hun werk en zich verder te ontwikkelen in hun rol als kinderbegeleider. Dit kan de motivatie en betrokkenheid van de onthaalouders vergroten, wat kan leiden tot een hogere kwaliteit van zorg voor de kinderen.
 - Beloningssysteem: Het valideren van anciënniteit kan worden gezien als een vorm van beloning voor de langdurige inzet van onthaalouders voor de kinderopvangorganisatie. Dit kan helpen bij het opbouwen van een positieve werkcultuur en het behouden van ervaren medewerkers op lange termijn.
 - Professionalisering van de sector: Door anciënniteit te valideren voor onthaalouders die instappen in het werknemersstatuut, draagt dit bij aan de professionalisering van de kinderopvangsector. Het benadrukt het belang van ervaring en deskundigheid binnen de dienst gezinsopvang en stimuleert zo een cultuur van voortdurende groei en ontwikkeling.
 - Vertrouwen van ouders: Ouders kunnen meer vertrouwen hebben in onze dienst gezinsopvang die de ervaring en anciënniteit van hun onthaalouder erkennen en waarderen. Dit kan leiden tot een positieve reputatie en een grotere tevredenheid bij ouders, wat op zijn beurt kan leiden tot een hogere vraag naar de diensten van de organisatie.
 - Door anciënniteit te valideren voor onthaalouders die instappen in het werknemersstatuut, investeer je niet alleen in de groei en ontwikkeling

van je medewerkers, maar versterk je ook de positie van de dienst gezinsopvang in de sector.

➤ Subsidies en financiering:

Bestaande subsidieregeling DVO blijft geldig:

1. Basissubsidie;
2. subsidie IKT leeftijdscomponent;
3. subsidie IKT prestaties;
4. subsidie flexibele opvang + restbedrag;
5. subsidie inclusieve opvang;

Bijkomende subsidie (indien door intekening oproep enkele VTE toegekend worden):

6. subsidie werknemersstatuut:

Subsidie vanaf start eerste onthaalouder in werknemersstatuut € 21.570,25 per VTE

Opgroeien stort kwartaalvoorschotten (80%) & saldoafrekening

Subsidie GSD-V (Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen): het verschil tussen kosten en bovengenoemde subsidies, vormt het door GSD-V te vergoeden bedrag (per anciënniteitsjaar – barema Kelchtermans E1-E2-E3).

Overwegende volgende impact op dienst personeel:

- Aanpassing van de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement:
 - Arbeidsduur: Voltijds 50u/week: afwijking op te nemen in RPR/AR;
 - Onkostenvergoeding In te schrijven in lokale RPR;
 - Loonschalen, uurroosters,
 - Bestaande ondersteuning vanuit Jurplus houdt de impact hier beperkt;
- Opmaken van functieprofiel en risico-analyse:
 - Opmaken functieprofiel en risicoanalyse;
 - Procedure uitwerken;
 - Aanstelling;
 - Controle vanuit Liantis, Igean en vakbondsoverleg;
- Proces aanpassing organisatiestructuur en aanwerving:
 - Aanpassing organisatiestructuur, vastleggen selectiecriteria en aanwervingsprocedure, openverklaring vacature, examens en aanstelling;

Overwegende volgende overige impact:

- Onthaalouders hebben nog geen vakantierechten opgebouwd, maar zullen gelijkgesteld worden met de vakantierechten van andere medewerkers binnen de organisatie. Dit komt neer op 35 dagen per VTE;
- Mogelijkheden afhankelijk van vakantiestelsel organisator:
 - Publiek stelsel;
 - Europese vakantie;
 - Onbetaald verlof;

Overwegende dat omwille van de groeiende vraag naar kinderopvangdiensten en het belang van het bieden van kwalitatief hoogwaardige zorg aan jonge kinderen, het opportuun lijkt om het werknemersstatuut toe te kennen aan onthaalouders binnen de dienst gezinsopvang;

Overwegende dat dit gebaseerd is op de volgende overwegingen:

- Kwaliteit van zorg: het toekennen van een werknemersstatuut aan onthaalouders zal bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit van de aangeboden kinderopvang. Als werknemers zullen onthaalouders beter worden ondersteund, getraind en begeleid, wat zal resulteren in een verbeterde zorgervaring voor de kinderen;
- Erkenning van inzet: het toekennen van een werknemersstatuut erkent en waardeert de toewijding en ervaring van de aangesloten onthaalouders. Het biedt hen een gevoel van waardering en erkenning voor hun belangrijke rol bij het ondersteunen van de ontwikkeling van jonge kinderen;
- Vertrouwen en tevredenheid van ouders: ouders hebben recht op transparante en hoogwaardige kinderopvangdiensten. Door onthaalouders een werknemersstatuut toe te kennen, toont het bestuur een engagement voor uitmuntendheid en wordt het vertrouwen versterkt en de tevredenheid van ouders in de dienst;

Overwegende dat op basis van deze overwegingen en het streven naar de hoogste normen van kwaliteit en professionaliteit binnen de dienst gezinsopvang, wordt voorgesteld om de aanvraag voor toekenning van een aantal VTE-plaatsen in het werknemersstatuut in te dienen;

Overwegende het voorstel om momenteel voor minstens 2 VTE-plaatsen een aanvraag in te dienen en bij een eventuele volgende oproep bijkomend voor 3 VTE in te tekenen (totaal 5VTE);

Overwegende dat de nodige stappen zullen worden ondernomen om de implementatie van dit besluit vlot en effectief te laten verlopen, waarvoor volgende stappen noodzakelijk zijn:

- Ter voorbereiding voor de oproep:
 - informeren en goedkeuring op raad voor maatschappelijk welzijn;
 - kandidaat onthaalouders verder informeren;
 - selectieprocedure en selectiecriteria voorbereiden;
 - voorbereiding aanpassing RPR;
 - bepalen hoeveel minimum en hoeveel maximum VTE aangevraagd kunnen worden;
 - nadenken over o.a. de regelingen m.b.t. vakantie, arbeidstijd en overuren.
- Mogelijke criteria voor de selectieprocedure zijn o.a.:
 - kwalificatie;
 - anciënniteit in de dienst;
 - functioneringsgesprekken;
 - openingsdagen en uren;
 - voltijds willen werken;
 - vakantiewensen;
 - locatie;

- toewijzing en bezetting;
- flexibiliteit;
- collegialiteit;
- motivatie;
- werken volgens de visie;
- inspectieverslag;
- vorming, bijscholing, intervisie;
- bereidheid om te leren;
- zelf-reflecterend vermogen;
- pedagogische kwaliteit;
- administratieve afspraken;
- klantvriendelijkheid;

Overwegende de principiële beslissing van het vast bureau van 13 mei 2024 - gezien de hoogdringendheid van de deadline - betreffende het indienen van een kandidatuur bij het Agentschap Opgroeien in het kader van het werknemersstatuut voor onthaalouders van de dienst gezinsopvang en doorverwijzing van dit dossier naar de raad voor maatschappelijk welzijn, aangezien de effectieve goedkeuring, modaliteiten en uitvoering bij toekenning van plaatsen door Opgroeien enkel na een beslissing door de raad voor maatschappelijk welzijn kunnen uitgerold worden;

BESLUIT

Met 20 ja-stemmen vanwege Johan Cassimon, Inga Verhaert, Sigrid Van Heybeeck, Karin De Keulener, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Jorgo Van Ginneken, Stefanie Van Looveren, Lea Van Looveren, Wies Peeters, Maarten De Bock, Sandra Hoppenbrouwers, Jan Oerlemans, Jef Van den Bergh, Silke Lathouwers en Lukas Jacobs.

Artikel 1.-

Goedkeuring betreffende het indienen van een kandidatuur bij het Agentschap Opgroeien in het kader van het werknemersstatuut voor onthaalouders van de dienst gezinsopvang voor minstens 2 VTE (huidige oproep) en maximum 5 VTE.

Art. 2.-

De effectieve arbeidsvoorwaarden waaronder de aanpassing organisatiestructuur, rechtspositieregeling, arbeidsreglement, loonschalen, toepassing anciënniteit,... zullen bij een effectieve toewijzing door Opgroeien ter goedkeuring voorgelegd worden.

FINANCIËN EN PATRIMONIUM

3. Jaarrekening voor het dienstjaar 2023 - Vaststelling van het deel voor het OCMW.

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

Schepen De Bock (CD&V) zal de volledige jaarrekening van 2023 toelichten. Hij overloopt de belangrijkste cijfers van het budgettaire resultaat, de autofinancieringsmarge en de gecorrigeerde autofinancieringsmarge.

De voorzitter geeft het woord aan raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang).

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat hij niet aanwezig was op de gemeenteraadscommissie maar alle stukken heeft geraadpleegd op ibabs. De vijf indexeringen in het voorbije jaar brachten de bijkomende inkomsten met zich mee. De schuldafbouw zet zich door maar de bouw van het nieuwe gemeentehuis zorgt ervoor dat er nieuwe leningen afgesloten moeten worden. De turnhal is ook een stevige investering. De te betalen pensioenen, de brandweerzone Rand en het Masterplan Diesterweg brengen de nodige onkosten met zich mee. Voor Diesterweg hoopt hij dat er instanties zullen zijn die de kosten mee zullen dragen. Verder haalt hij het gesloten bijenteeltmuseum aan. Zijn er plannen in het nieuwe gebouw aan de Vroente om er een nieuw bijenteeltmuseum onder te brengen?

De voorzitter zegt dat in op locatie van het bijenteeltmuseum een pop-upmuseum georganiseerd worden als overbrugging naar het nieuwe bijenteeltmuseum. De nodige stappen dienen nog genomen te worden.

Schepen van openbare werken Jan Oerlemans (CD&V) zegt dat de werken aan de vloeren en het dak initieel niet voorzien waren.

Schepen van toerisme Sandra Hoppenbrouwers (CD&V) zegt dat er al een aantal contacten waren tussen de betrokkenen van het bijenteeltmuseum en het pop-upmuseum.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) haalt ook de veiligheid in het Dorpshuis in Achterbroek aan. Hem was verteld dat er bij de opening van het Dorpshuis een controle door de brandweer was geweest maar het verslag van de brandweer kon men hem niet bezorgen. Er zou een nieuwe controle door de brandweer gebeuren. Is dit ondertussen reeds gebeurd?

De voorzitter zegt dat in het Dorpshuis van Achterbroek een nieuw brandweerverslag werd opgemaakt. Er gebeurden de laatste maanden enkele ingrepen inzake branddetectie, noodverluchting en het plaatsen van branddeuren. Verder is er de jaarlijkse controle met de externe preventieadviseur. Er was de terechte opmerking over het maximum aantal bezoekers, hetgeen zal opgenomen worden in het verslag.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat hij in de gemeenteraad van 29 januari 2024 vroeg of er al resultaten waren van de door de Provincie geplaatste camera. Voor de zomer zouden de resultaten overgebracht worden aan de gemeente. Is dit al gebeurd?

Schepen Jef Van den Bergh (CD&V) zegt dat er nog geen resultaten werden ontvangen. Het wordt opgevolgd.

Gelet op de Organieke Wet betreffende de OCMW's van 8 juli 1976;

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

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen;

Overwegende dat de jaarrekening van het OCMW voor het dienstjaar 2023 ter vaststelling wordt voorgelegd aan de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn; dat deze jaarrekening is opgesteld volgens de regelgeving inzake de nieuwe beleids- en beheerscyclus ("BBC 2020") zoals bepaald in het decreet lokaal bestuur;

Overwegende dat de jaarrekening voor gemeente én OCMW één document is voor gans het lokaal bestuur; dat aangezien de gemeente en het OCMW nog steeds twee aparte entiteiten zijn, elke bevoegde raad zijn gedeelte vaststelt;

Gelet op het feit dat volgens het artikel 249 §2 van het decreet lokaal bestuur het ontwerp van de jaarrekening 2023 tijdig werd bezorgd aan de OCMW-raadsleden; dat dit ontwerp zoals voorgeschreven door het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn, per e-mail en via het digitaal vergaderplatform op 4 juni 2024 afzonderlijk aan de OCMW-raadsleden werd bezorgd;

Gelet op het feit dat het ontwerp van jaarrekening voor 2023 werd besproken in de vergadering van de raadscommissie Algemeen beleid op maandag 10 juni 2024; dat tijdens deze vergadering toelichting werd gegeven door de schepen van financiën;

Gehoord de schepenen bevoegd voor financiën;

BESLUIT

Met 13 ja-stemmen vanwege, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Jorgo Van Ginneken, Stefanie Van Looveren, Lea Van Looveren, Wies Peeters, Maarten De Bock, Sandra Hoppenbrouwers, Jan Oerlemans, Jef Van den Bergh, Silke Lathouwers en Lukas Jacobs.

Met 7 onthoudingen vanwege Johan Cassimon, Inga Verhaert, Sigrid Van Heybeeck, Karin De Keulener, Koen Vanhees, Hans De Schepper en Monique Aerts.

Artikel 1.-

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de jaarrekening voor het dienstjaar 2023 voor het OCMW als volgt vast. Het budgettair resultaat van de jaarrekening 2023 is:

Budgettair resultaat	Jaarrekening	Meerjarenplan
I. Exploitatiesaldo	-2.392.646	4.634.592
a. Ontvangsten	5.150.648	44.771.337
b. Uitgaven	7.543.293	40.136.745
II. Investeringsaldo	100.000	-7.341.854
a. Ontvangsten	100.000	3.890.276
b. Uitgaven	0	11.232.129
III. Saldo exploitatie en investeringen	-2.292.646	-2.707.262
IV. Financieringsaldo	-118.713	-737.783
a. Ontvangsten	-100.000	326.981
b. Uitgaven	18.713	1.064.764
V. Budgettair resultaat van het boekjaar	-2.411.359	-3.445.045
VI. Gecumuleerd budgettair resultaat vorig boekjaar	1.779.738	7.718.534
VII. Gecumuleerd budgettair resultaat	-631.621	4.273.488
VIII. Onbeschikbare gelden	2.817	2.800
IX. Beschikbaar budgettair resultaat	-634.438	4.270.688

Autofinancieringsmarge	Jaarrekening	Meerjarenplan
I. Exploitatiesaldo	-2.392.646	4.634.592
II. Netto periodieke aflossingen	18.713	437.317
a. Periodieke aflossingen conform de verbintenissen	18.713	876.712
b. Periodieke terugvordering leningen	0	439.395
III. Autofinancieringsmarge	-2.411.359	4.197.274

Gecorrigeerde Autofinancieringsmarge	Jaarrekening	Meerjarenplan
I. Autofinancieringsmarge	-2.411.359	4.197.274
II. Correctie op de periodieke aflossingen	-1.156.671	1.000.123
a. Periodieke aflossingen conform de verbintenissen	18.713	876.712
b. Gecorrigeerde aflossingen o.b.v. de financiële schulden	1.175.384	-123.411
III. Gecorrigeerde autofinancieringsmarge	-3.568.030	5.197.397

Art. 2.-

De volledige jaarrekening voor het dienstjaar 2023 van het lokaal bestuur Kalmthout en de bijhorende documentatie maken integraal deel uit van dit besluit.

Art. 3 .-

Een kopie van dit besluit wordt bezorgd aan de toezichthoudende overheid.

GOEDKEURING VAN HET VERSLAG

4. Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 27 mei 2024 van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om het verslag van 27 mei 2024 goed te keuren.

BESLUIT

Met 20 ja-stemmen vanwege Johan Cassimon, Inga Verhaert, Sigrid Van Heybeeck, Karin De Keulener, Koen Vanhees, Hans De Schepper, Monique Aerts, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter Beyers, Jorgo Van Ginneken, Stefanie Van Looveren, Lea Van Looveren, Wies Peeters, Maarten De Bock, Sandra Hoppenbrouwers, Jan Oerlemans, Jef Van den Bergh, Silke Lathouwers en Lukas Jacobs.

Enig artikel.-

Goedkeuring van het verslag van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 mei 2024.

De voorzitter sluit vervolgens de vergadering om 20u23.

De algemeen directeur
Vincent Gabriels

De voorzitter
Lukas Jacobs