

VERSLAG VERGADERING

Gemeenteraad

Datum: 28 september 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 Looveren, D. Beyers, G. Delcroix, L. Van den Keybus, A. Van der Poel, I. Bosmans, S. Devos, C. De Roeve raadsleden ;
V. Gabriels, algemeen directeur.

Verontschuldigd: H. Beyers, raadslid

De vergadering gaat omwille van de COVID-19-maatregelen door in zaal De Zonnedaauw in Kalmthout.

De voorzitter opent de zitting om 20.05 uur.

D A G O R D E

=====

OPENBARE ZITTING

Autonoom Gemeentebedrijf Kalmthout

1. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019.

Algemeen beleid.

2. Brandweer Zone Rand: goedkeuring van de overeenkomst met betrekking tot het gebruik van de onroerende goederen voor de Brandweer Zone Rand.

Financieel beleid.

3. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van de gemeente.
4. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van het OCMW.
5. Goedkeuring van het retributiereglement voor de inname van het openbaar domein.
6. Kennisname van de opvolgingsrapportering voor het eerste semester van 2020.

Milieu.

7. Goedkeuring van de beheersoverdracht aan de opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu & Veiligheid voor de selectieve inzameling van huisvuil en GFT met diftar en de inzameling van grofvuil.
8. Goedkeuring van het retributiereglement voor de inzameling en verwerking van huisvuil en GFT via het diftarsysteem.
9. Goedkeuring van de intentieverklaring om mee te werken aan de realisatie van een Unesco Geopark Scheldedelta.
10. Plaatsing van zonnepanelen op gemeentelijke gebouwen – toetreding tot aankoopcentrale, toekenning van recht van opstal en goedkeuring van leveringscontract.

Patrimonium.

11. Woonuitbreidingsgebied Nieuwmoer – eerste fase: beslissing over de zaak van de wegen.
12. Goedkeuring van de intergemeentelijke samenwerking met de dienstverlenende vereniging IGEAN Dienstverlening voor de ondersteuning van de handhaving van de regelgeving op de ruimtelijke ordening.

Wonen.

13. Goedkeuring van de verordening in het kader van een conformiteitsattest voor huurwoningen.

Vrije tijd.

14. Goedkeuring van de toetredings- en verwerkersovereenkomst in het kader van het Digitaal Archief Vlaanderen – Serieregister.

Personeel.

15. Goedkeuring van de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout.
16. Goedkeuring van het aangepaste arbeidsreglement - reglement thuiswerken.
17. Goedkeuring van de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 voor de lokale en provinciale besturen.

Onderwijs

18. Goedkeuring van de schoolreglementen van Gitok eerste graad en Gitok bovenbouw voor het schooljaar 2020-2021.

Welzijn.

19. Gezamenlijke aanwerving van een casusregisseur in de strijd tegen intrafamiliaal geweld – stand van zaken.

Goedkeuring van het verslag.

20. Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 22 juni 2020 van de gemeenteraad.

Toevoeging van een niet geagendeerd agendapunt.

21. Beslissing tot toevoeging van een niet geagendeerd agendapunt.

22. KMO-zone Bosduin: verkoop van het lot gelegen Onderzeel 4B door de firma Sinjoorke BV: niet uitoefenen van het wederinkooprecht.

BESLOTEN ZITTING

Nihil.

V E R S L A G

=====

OPENBARE ZITTING

AUTONOOM GEMEENTEBEDRIJF KALMTHOUT

1. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019.

Schepen van financiën en voorzitter van het AGB Maarten De Bock (CD&V) licht de jaarrekening toe die de financiële toestand weergeeft op 31 december 2019.

Raadslid Monique Aerts (Groen) wilt zich onthouden. Ze onthoudt zich niet vanwege de technische uitwerking maar omdat ze niet akkoord is met de inhoudelijke keuzes. Ze dankt de financieel directeur Kris Sannen voor het beantwoorden van haar schriftelijke vragen. Ze vraagt of men voldoende BTW heeft kunnen recupereren want ze merkt op dat er hoge kosten zoals erelonen en personeelskosten zijn gemaakt.

Voorzitter De Bock (CD&V) zegt dat het klopt dat de erelonen erg hoog zijn. PWC rekende elk telefoontje dat er werd gedaan, aan. We hebben deze kosten onderschat en te gemakkelijk gebruik gemaakt van de diensten van PWC. Wat betreft de BTW, legt hij uit dat we voor de werken aan het zwembad geen 21% hebben moeten betalen en dus hoeven we daar al niets op terug te vorderen. Het gaat hier toch om een hoog bedrag. Voor het sportpark ligt dat iets moeilijker. Het is wel zo dat we er op moeten toezien dat die erelonen niet te hoog worden.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, meer bepaald de artikels 241 en 243;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 25 juni 2010 betreffende de beleids- en beheercyclus van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 1 oktober 2010 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten en de toelichting ervan, en van de rekeningstelsels van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het feit dat een jaarrekening volgens het artikel 30 van het hierboven vermelde besluit van 25 juni 2010 bestaat uit:

- de beleidsnota die de doelstellingenrealisatie, de doelstellingenrekening en de financiële toestand bevat;
- de financiële nota die de exploitatierekening, de investeringsrekening en de liquiditeitenrekening bevat;
- de samenvatting van de algemene rekeningen die de balans en de staat van opbrengsten en kosten bevat;
- de toelichting;

Gelet op het feit dat volgens het artikel 249 §2 van het decreet lokaal bestuur het ontwerp van de jaarrekening 2019 tijdig werd bezorgd aan de leden van de raad van bestuur en de gemeenteraadsleden; dat dit ontwerp per e-mail en via het digitaal vergaderplatform op 14 september 2020 afzonderlijk aan de leden van de raad van bestuur en de raadsleden werd bezorgd;

Gelet op het feit dat het ontwerp van jaarrekening van het AGB Kalmthout voor 2019 werd besproken in de vergadering van de raadscommissie Algemeen Beleid op maandag 21 september 2020; dat tijdens deze vergadering toelichting werd gegeven door de schepen van financiën én door de financieel directeur;

Gelet op de vaststelling van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 door de raad van bestuur van het AGB Kalmthout in zitting van heden;

Gelet op het feit dat het aan de gemeenteraad toekomt om de jaarrekening van het AGB Kalmthout goed te keuren;

Gehoord de schepen bevoegd voor financiën;

BESLUIT:

Artikel. 1.-

De gemeenteraad keurt de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van het AGB Kalmthout goed.

Art. 2.-

Een kopie van deze beslissing wordt bezorgd aan de toezichthoudende overheid.

ALGEMEEN BELEID.

2. Brandweer Zone Rand: goedkeuring van de overeenkomst met betrekking tot het gebruik van de onroerende goederen voor de Brandweer Zone Rand.

De voorzitter licht dit agendapunt toe. Er is een huurovereenkomst voor de brandweerkazerne. Het gebouw is eigendom van de gemeente en dat blijft ook zo. Er werd hier gekozen om een huurbedrag te betalen en dat bedrag wordt afgetrokken van onze bijdrage aan zone Rand. Die huurprijs is berekend op basis van een aantal parameters. Er werd een vergelijking gemaakt en we hebben kritiek gekregen dat er geen rekening werd gehouden met de leeftijd van de brandweergebouwen in de verschillende gemeenten.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) vraagt of deze overeenkomst beperkt is in tijd. Zal de zone Rand het gebouw ooit overkopen?

De voorzitter antwoordt dat de overeenkomst loopt tot 2024. Op dat moment moet dat opnieuw bekeken worden.

Raadslid Duerloo (N-VA) vraagt of het huurbedrag geïndexeerd wordt.

De voorzitter antwoordt dat dat niet het geval is.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat zijn vragen reeds beantwoord zijn. Hij vraagt of er synergiën zouden kunnen gemaakt worden met de politie en de nieuwe politiegebouwen achter de brandweerkazerne.

De voorzitter zegt dat hij dat niet ziet gebeuren. Het gaat om twee organisaties en ieder heeft zijn eigen werking. Het voordeel zou wel zijn dat het één locatie is maar die ruimte is er niet. Hij denkt dat er niet veel opportuniteiten zijn.

Raadslid Monique Aerts (Groen!) zegt dat ze het super vindt dat de brandweerzone een infovergadering organiseert maar ze heeft wel kritiek op het tijdstip wanneer die vergadering plaatsvindt. De vergadering gaat door om 17u zijn. Dit tijdstip is voor heel veel werkende mensen moeilijk tot onmogelijk. Dit geldt ook voor Pidpa. Ze heeft verschillende keren naar Pidpa gemaaild maar telkens zonder succes. Verder stelt zij zich vragen bij het feit dat er geen indexaanpassing is en vraagt ze waarom de alarminstallatie niet is inbegrepen.

Raadslid Duerloo (N-VA) antwoordt dat er enkel een brandalarm is in de kazerne.

De voorzitter zegt dat binnen de zone de keuze werd gemaakt om niet te indexeren.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) had dezelfde vragen.

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

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van 26 mei 2011 over het akkoord met de indeling van de brandweer van Kalmthout in de hulpverleningszone Rand;

Gelet op het raadsbesluit van 27 oktober 2014 over de goedkeuring van de overeenkomst die afgesloten werd tussen de prezone Rand en de deelnemende gemeenten betreffende de financiële verdeelsleutel en de daaraan verbonden modaliteiten;

Overwegende dat een overeenkomst moet gesloten worden tussen de gemeente Kalmthout en de Brandweer Zone Rand voor het gebruik van de brandweerkazerne van Kalmthout door de Brandweer Zone Rand; dat deze overeenkomst inhoudt dat de gemeente Kalmthout de nieuwe brandweerkazerne (Rozeneind 2) ter beschikking stelt van de Brandweer Zone Rand; dat de brandweerzone de kazerne zal gebruiken als brandweerpost van de zone zelf;

Overwegende dat de voorliggende gebruiksovereenkomst ingaat op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2024; dat de overeenkomst verlengbaar is voor een duur van de opeenvolgende gemeentelijke legislaturen onder dezelfde voorwaarden;

Overwegende dat de brandweerzone instaat voor het gebruikersonderhoud en het eigenaarsonderhoud ten laste is van het gemeentebestuur;

Overwegende dat het gemeentebestuur een jaarlijkse, niet indexeerbare gebruiksvergoeding per m² vloeroppervlakte zal ontvangen;

Gehoord de burgemeester;

BESLUIT:

Artikel. 1.-

De gemeenteraad keurt de overeenkomst tussen het gemeentebestuur Kalmthout en de Brandweer Zone Rand met betrekking tot het gebruik van de onroerende goederen voor Brandweer Zone Rand goed.

Art. 2.-

Een kopie van deze beslissing wordt bezorgd aan de Brandweer Zone Rand (Ruiterschool 1 bus 2 – 2930 Brasschaat).

FINANCIEEL BELEID.

3. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van de gemeente.

Schepen van financiën Maarten De Bock (CD&V) licht de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van de gemeente toe en verwijst hierbij ook naar de bespreking in de vergadering van 21 september 2020 van de raadscommissie Algemene Zaken.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) had enkele schriftelijke vragen waarop ze reeds een antwoord heeft gekregen. Ze heeft wel nog vragen bij 3 concrete acties. De eerste gaat over

de detailhandel voor een bedrag van 3.500 euro. Verder vraagt ze of de starterssubsidie bekend is bij de startende ondernemers en stelt voor dat daar beter over gecommuniceerd wordt.

De voorzitter antwoordt dat dat van de aanvragen afhangt want de maatregelen zijn bekend. Verder zegt hij dat er tot nu toe 8 of 9 starterssubsidies werden aangevraagd. De provincie Antwerpen vindt dit een goed cijfer. Er wordt vaak over gecommuniceerd en jonge ondernemers wisselen deze informatie onderling vlot uit.

Vervolgens vraagt raadslid Devos (N-VA) of er iets gedaan wordt tegen het sluikstorten.

De voorzitter antwoordt dat er geen boetes kunnen worden gegeven omdat meestal de dader niet kan worden gevonden.

Raadslid Devos (N-VA) wilt weten waarom er in 2019 geen budget werd uitgegeven aan het stimuleren van sport bij kwetsbare groepen.

Schepen van financiën Maarten De Bock (CD&V) reageert hierop dat we dit moeten navragen bij de sportdienst.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat de coronacrisis ook een grote impact heeft op de financiën van de gemeente. Hij kijkt hiervoor naar de personenbelasting en de onroerende voorheffing. De personenbelasting is momenteel het belangrijkste punt. Veel mensen vielen onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid. Hij zegt dat van 2016 tot 2018 de inkomsten van de personenbelasting zakten met gemiddeld 7% over de ganse lijn. Van 2018 naar 2019 is er een sterke stijging. Hij vraagt waar die stijging vandaan komt. Verder zegt hij dat we nu geen zicht hebben op wat het zal zijn na corona. We moeten dit met de begroting mee in het oog houden.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) vindt dat de uitgaven die op de jaarrekening vermeld staan een onderschatting zijn van wat er gepland wordt. Hij noemt enkele punten op, zoals personeelskosten, maaltijdcheques, inning van huisvuilbelasting, prijssubsidie AGB, ook investering, enz. waarbij er een enorm verschil is tegenover de oorspronkelijke planning. Hij zegt dat er 4,6 miljoen euro gepland was voor investeringen terwijl er slechts 3,6 miljoen euro is uitgegeven. Hij stelt zich de vraag of dit te maken heeft met ambitie of een bepaalde situatie. Hij vindt dat de planning en de uiteindelijke jaarrekening zo verschillend zijn en wilt zich daarom onthouden. Zijn partij zou dit anders aanpakken. Hij vermeldt ook nog dat volgens het artikel 260 van het Decreet Lokaal Bestuur de rekening voor 30 juni moet worden vastgesteld.

Raadslid Monique Aerts (Groen!) vindt dat de jaarrekening het resultaat is van bepaalde beleidskeuzes en wilt zich daarom ook onthouden. Ze zegt dat er in de jaarrekening dingen vermeld staan waar zij niet altijd achterstond.

Op vlak van wegen en verkeer vindt zij dat de aanleg van bepaalde fietspaden aan gewestwegen telkens wordt opgeschoven, behalve in Achterbroek. Uitgaven voor de aanleg

van fietspaden in eigen beheer zijn er niet. De aandachtspunten van 20 jaar geleden zijn eindelijk opgelost.

Voor goede en betaalbare woningen vindt zij dat er weinig initiatief wordt genomen. Er is wel een goede werking van de woonambtenaar, het wooncafé e.d. Er werden zelfs een aantal sociale woongelegenheden in de verkaveling Kerkeneind-west geschrapt. Ze vindt dat als we hier evenveel aan zouden besteden als dat we nu besteden aan het beleidsdomein Sport dat we een hele voorbeeldige gemeente zouden zijn. De ambitie moet juist zijn om meer dan enkel de opgelegde doelstellingen te halen.

Raadslid Aerts (GROEN) vindt dat je hier in Kalmthout geen kleine landschapselementen terugvindt. In Essen daarentegen kom je ze op alle landbouwpaden tegen. Ze zegt ook dat er door het verlenen van omgevingsvergunningen veel bossen zijn verdwenen.

Ze zegt verder over cultuur dat er wel veel projecten worden gefinancierd maar dat er een onderbezetting is op onze cultuurdienst. De dienst moet terug meer bevolkt worden zodat men beter en meer ondersteunend kan werken. We moeten maar wachten tot de kerk van Heide zal omgebouwd worden tot cultuurcentrum. De sector moet zich maar behelpen met kleine zaaltjes. Cultuur blijft op zijn honger zitten terwijl Sport alle faciliteiten krijgt.

Ze vindt het super dat er buurtspeeltuintjes zijn maar er zijn nog veel wijken die er geen hebben. Ook bewegen voor mindervaliden en mensen in armoede blijft op nul staan.

Op vlak van sport is er in de sporthal van Achterbroek 34.000 euro minder gespendeerd dan dat er begroot werd. Ze vindt het jammer dat er met dat overschot op de gemeentelijke rekening geen groter renovatieproject is gebeurd. De douches zijn beschimmeld, de putjes zitten vol en draineren niet. De verf in de zaal bladert af. Ze vindt dit hallucinant en hoopt dat het daar proper is. Met 34.000 euro hadden we een extra inspanning kunnen doen.

Voor Heibos werd er daarentegen 1.380.000 euro uitgegeven. Ze zegt dat de verhoudingen tussen de verschillende beleidsdomeinen niet juist zitten en om die redenen wilt de Groenfractie zich onthouden.

De voorzitter legt uit dat de aanleg van de fietspaden langs gewestwegen in samenwerking met de Vlaamse overheid gebeurt. De Vlaamse overheid is hier ook voor bevoegd. Deze processie van Echternach gebeurt niet door toedoen van de gemeente. Verder legt hij uit dat intussen de cultuurdienst een serieuze personeelsuitbreiding heeft gekregen.

Schepen van cultuur Silke Lathouwers (CD&V) zegt dat de cultuurdienst inderdaad een lange tijd onderbemand was maar dat nu ook Jan Collet er tewerkgesteld is als beleidsmedewerker Vrije Tijd en Marijke Schoeters het team Vrije Tijd heeft versterkt. Aanstaaende donderdag start er het nieuwe afdelingshoofd Vrije Tijd. Dat wil dus zeggen dat we van 1,5 VTE medewerkers naar 3,5 VTE medewerkers gaan.

De voorzitter vat verder samen dat we externe cultuurorganisaties ondersteunen en dat leidt tot een bredere en gedragen aanpak. Het is een stap-voor-stap verhaal want de infrastructuur wordt ook aangepakt doordat we een nieuw gemeentehuis zetten. Dit betekent dus een stevige investering.

Raadslid Clarisse De Rydt (Onafhankelijke) voegt toe dat ze zo'n dingen liever op voorhand weet en dat er meer transparantie zou zijn zodat de raadsleden geen onnodige opmerkingen hoeven te geven.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) wilt tegen stemmen. Ze vindt dat de jaarrekening een weerspiegeling is van beleidskeuzes die gemaakt zijn. We hebben investeringskansen misgelopen: zij denkt bijvoorbeeld aan de verkeersveiligheid maar ook aan aanpassingen van het bestaand patrimonium. Ze verwijst ook naar de verwachtingen voor de stand van zaken van de autofinancieringsmarge in 2022.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 25 juni 2010 betreffende de beleids- en beheercyclus van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 1 oktober 2010 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten en de toelichting ervan, en van de rekeningstelsels van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het feit dat de jaarrekening voor 2019 volgens het artikel 30 van het hierboven vermelde besluit van 25 juni 2010 bestaat uit:

- de beleidsnota die de doelstellingenrealisatie, de doelstellingenrekening en de financiële toestand bevat;
- de financiële nota die de exploitatierekening, de investeringsrekening en de liquiditeitenrekening bevat;
- de samenvatting van de algemene rekeningen die de balans en de staat van opbrengsten en kosten bevat;
- de toelichting;

Gelet op het feit dat volgens het artikel 249 §2 van het decreet lokaal bestuur het ontwerp van de jaarrekening 2019 tijdig werd bezorgd aan de gemeenteraadsleden; dat dit ontwerp zoals voorgeschreven door het huishoudelijk reglement van de gemeenteraad, per e-mail en via het digitaal vergaderplatform op 14 september 2020 afzonderlijk aan de raadsleden werd bezorgd;

Gelet op het feit dat het aan de gemeenteraad toekomt om de jaarrekening goed te keuren;

Gelet op het feit dat in het ontwerp van jaarrekening het resultaat op kasbasis 12.559.909,57 euro bedraagt en dat de autofinancieringsmarge wordt bepaald op 3.580.991,80 euro;

Gelet op het feit dat het ontwerp van jaarrekening voor 2019 werd besproken in de vergadering van de raadscommissie Algemeen beleid op maandag 21 september 2020; dat tijdens deze vergadering toelichting werd gegeven door de schepen van financiën én door de financieel directeur;

Gehoord de schepenen bevoegd voor financiën;

BESLUIT:

Artikel 1.-

De jaarrekening 2019 met gecumuleerde budgettaire resultaat van 12.559.909,57 euro wordt goedgekeurd.

Art. 2.-

Het overgedragen tekort bedraagt 915.679,41 euro. Dit tekort wordt samengesteld uit een operationeel tekort van 1.336.420,79 euro, een financieel overschot van 1.576.187,95 euro en een uitzonderlijk tekort van 1.155.446,57 euro.

Art. 3.-

De balans op 31 december 2019 wordt vastgesteld op 169.800.679,85 in activa en 169.800.679,85 in passiva.

Art. 4 .-

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

De voorzitter schorst de zitting om 20.36 uur.

De zitting wordt hervat om 21.11 uur.

4. Goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van het OCMW.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 25 juni 2010 betreffende de beleids- en beheercyclus van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 1 oktober 2010 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten en de toelichting ervan, en van de rekeningstelsels van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het besluit van 28 september 2020 van de raad voor maatschappelijk welzijn waarbij de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van het OCMW werd vastgesteld; het bijhorende jaarverslag opnieuw ter goedkeuring voor te leggen tijdens de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 27 mei 2019 nadat een toelichting wordt gegeven omtrent deze beleidsdocumenten in een raadscommissie Algemeen beleid;

Gelet op de bespreking van het ontwerp van jaarrekening en bijhorende jaarverslag voor 2019 van het OCMW in de vergadering van de raadscommissie Algemeen beleid op maandag 21 september 2020; dat tijdens deze bijeenkomst toelichting werd gegeven door de schepenen van financiën én door de adjunct-financieeldirecteur;

Gelet op de goedkeuring van de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van heden;

Gelet op het feit dat het aan de gemeenteraad toekomt om de jaarrekening van het OCMW Kalmthout goed te keuren;

BESLUIT:

Artikel. 1.-

De gemeenteraad keurt de jaarrekening voor het dienstjaar 2019 van het OCMW goed.

Art. 2.-

Een kopie van deze beslissing zal bezorgd worden aan de toezichthoudende overheid én aan het OCMW.

5. Goedkeuring van het retributiereglement voor de inname van het openbaar domein.

De voorzitter licht dit agendapunt toe.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) heeft een opmerking over het verslag. In het kort verslag staat 1 euro vermeld en in het reglement staat 0,25 euro.

Algemeen directeur Vincent Gabriels antwoordt dat het een fout in het verslag is en dat het wel degelijk 0,25 euro is. Dit bedrag wordt aangerekend. In het besluit van maart 2017 staat 1 euro vermeld en dat wordt nog meegestuurd. Op het aanslagbiljet staat het wel correct, namelijk 0,25 euro. De aanrekening gebeurt dus op de correcte manier.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat ze het eens is met het reglement maar daar wordt nu pas voor gestemd. Dus het is mogelijk dat alle werven die voor 1 oktober 2020 van start zijn gegaan niet onder een geldig reglement vallen.

De voorzitter verduidelijkt dat de inhoud van het reglement hetzelfde is gebleven en dat het dus om een typefout in de tekst ging.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat ze tegen wilt stemmen omdat deze retributie wordt aangerekend in tijden die moeilijk zijn voor de bouwsector.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zal zich, net zoals in 2017, onthouden. Zij zijn tegen het heffen van een extra belasting.

Gelet op het artikel 170 §4 van de Grondwet;

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

Gelet op het raadsbesluit van 27 maart 2017 over de goedkeuring van het retributiereglement voor de inname van het openbaar domein;

Gelet op de overlast voor de gebruikers van het openbaar domein die bij bouwwerken ontstaat door de innames van dit openbaar domein of het privaat domein dat openbaar is door gebruik; dat deze inname van het openbaar domein onder andere gebeurt door het plaatsen van bouwkransen en werfcontainers, de opslag van materialen en dergelijke op de voet- en fietspaden; dat het hier ook gaat over het bezetten van de openbare parkeerplaatsen- en stroken;

Overwegende dat wordt voorgesteld om de inname van parkeerplaatsen voor werfwagens, het leveren van (bouw)materialen e.d. in tijd te beperken; dat dit voorstel is gebaseerd op het feit dat een langdurige bezetting van het openbaar domein het genot van dit openbaar domein voor de gebruiker beperkt en dat er momenteel geen enkele stimulans bestaat om er voor te zorgen dat het gebruik van het openbaar domein zo veel mogelijk wordt beperkt in tijd; dat het bestuur er voor kiest om voor dit gebruik een financiële vergoeding of retributie te vragen en er op die manier wordt getracht om het gebruik van het openbaar domein te beperken en lange bezettingen er van te ontmoedigen;

Gezien het huidige retributiereglement betreffende de inname van het openbaar domein vervallen is op 31 december 2019;

Gehoord de voorzitter;

BESLUIT:

Artikel 1.-

Voor een termijn die begint op 1 oktober 2020 en eindigt op 31 december 2025 wordt een retributie geheven op de inname van het openbaar domein bij bouwwerken, verbouwingen, aanlegwerken, wederopbouwwerken, opruimingswerken, slopingen en afbraak. De retributie geldt tevens voor alle lopende innames van het openbaar domein vanaf 1 oktober 2020.

Art. 2.-

Onder de inname van het openbaar domein bij bouwwerken, verbouwingen, aanlegwerken, wederopbouwwerken, opruimingswerken, slopingen en afbraak wordt verstaan de inname van het openbaar domein door de plaatsing van materialen, bouwmaterialen, bouwbenodigdheden en diverse machines die gebruikt worden bij de uitvoering van de werken evenals kranen, stellingen, afvalcontainers, bureelcontainers, werfketen en tijdelijke sanitaire installaties. Deze opsomming is niet limitatief in zoverre het openbaar domein hiervoor wordt gebruikt.

Art. 3.-

Voor de inname van het openbaar domein wordt een retributie van 0,25 euro per dag en per begonnen vierkante meter geheven met een minimaalslag van 25 euro voor de ingenomen oppervlakte van het openbaar domein of privaat domein, openbaar door gebruik, in de volgende straten:

1. langs de gemeentewegen:

- Centrum Heide: Heidestatiestraat, Heidestatieplein, Withoeflei tot Lorkendreef, Leopoldstraat tot Wilgendreef, Willy Vandersteenplein, M. Corstiaenslaan;
- Centrum Kalmthout: Driehoekstraat, Kerkeneind, Foxemaatstraat tot Driehoekstraat;
- Centrum Nieuwmoer: Nieuwmoer-Dorp, Zilverenhoeksteenweg, Kerkstraat.

2. langs de gewestwegen:

- N122 - Kapellensteenweg, Dorpstraat, Noordeind;
- N117 - Brasschaatsteenweg, Roosendaalsebaan;
- N111 - Putsesteenweg, Heuvel, Statiestraat, Achterbroeksteenweg, Kalmthoutsesteenweg;
- N133 – Wuustwezelsteenweg, Nieuwmoer-Dorp, Essensteenweg.

Voor de andere straten op het grondgebied van de gemeente wordt geen retributie geheven.

Art. 4.-

Alvorens tot de inname van het openbaar domein mag worden overgegaan, moet er toelating worden gevraagd aan het gemeentebestuur. Als het openbaar domein wordt ingenomen zonder toelating, dan zal de ingenomen oppervlakte op het openbaar domein worden vrijgemaakt door of in opdracht van de gemeente en zullen de kosten worden verhaald op de veroorzaker en - als de veroorzaker niet bekend is - op de bouwheer.

De aanvrager is tot aangifte verplicht via het voorziene aangifteformulier. Op dit formulier worden zowel de data van plaatsing en wegname van het voorwerp of object als de oppervlakte van het openbaar domein dat wordt ingenomen, vermeld.

Art. 5.-

De retributie is verschuldigd door de (rechts)persoon die het openbaar domein in gebruik neemt.

Art. 6.-

Deze retributie wordt niet geheven:

- a) bij het plaatsen van terrassen, tafels, stoelen, zitbanken en fietsenrekken;
- b) bij werken uitgevoerd door of in opdracht van een openbaar bestuur of een sociale huisvestingsmaatschappij;
- c) bij werken uitgevoerd door of in opdracht van nutsmaatschappijen;
- d) bij evenementen waarvoor een toelating werd verleend door het gemeentebestuur;

Art. 7.-

De retributie wordt geheven vanaf de derde werkdag.

Art. 8.-

Deze retributie wordt ingevorderd via factuur en geïnd volgens de procedure die decretaal is voorzien.

Art. 9.-

Dit retributiereglement wordt toegezonden aan de toezichthoudende overheid.

6. Kennisname van de opvolgingsrapportering voor het eerste semester van 2020.

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur die dit agendapunt op zijn beurt toelicht.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, meer bepaald het artikel 263 dat stelt dat *“De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn bepalen wanneer hen een opvolgingsrapportering, met een stand van zaken van de uitvoering van het meerjarenplan, wordt voorgelegd. Er wordt minstens voor het einde van het derde kwartaal een opvolgingsrapportering over het eerste semester van het boekjaar voorgelegd.”*;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 betreffende de beheers- en beleidscyclus, meer bepaald het artikel 29;

Gelet op het ministerieel besluit van 26 juni 2018 over de beleids- en beheerscyclus en meer bepaald artikel 5;

Gelet op het feit dat de opvolgingsrapportering vermeld in artikel 263 van het decreet lokaal bestuur minstens de volgende elementen bevat:

- een stand van zaken van de prioritaire actieplannen van het meerjarenplan
- een overzicht van de geraamde en gerealiseerde ontvangsten en uitgaven voor het jaar 2020
- eventueel de wijzigingen in de assumpties die gekozen werden bij de opmaak van het meerjarenplan
- eventueel de wijzigingen van de financiële risico's;

Overwegende dat het de bedoeling is van de opvolgingsrapportering om tussentijds een stand van zaken van de uitvoering van de prioritaire actieplannen aan de gemeenteraad te rapporteren;

BESLUIT:

Enig artikel.-

De gemeenteraad neemt kennis van de opvolgingsrapportering betreffende het eerste semester van het dienstjaar 2020.

MILIEU.

7. Goedkeuring van de beheersoverdracht aan de opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu & Veiligheid voor de selectieve inzameling van huisvuil en GFT met diftar en de inzameling van grofvuil.

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

Schepen van milieu Silke Lathouwers (CD&V) licht toe dat het contract met Renewi voor de inzameling afloopt in het begin van 2021. Het voorstel is nu om verder te gaan met IGEAN. Zij legt uit dat dit enkele veranderingen inhoudt. De chips die in de containers zitten moeten veranderd worden omdat we nu gaan werken met prefacturatie in plaats van met postfacturatie. Dat houdt in dat men dus een eenmalig voorschot dient te betalen voor de ophaling: dit voorschot wordt berekend is voor de periode van één jaar.

Wat betreft de containers voor GFT zijn er nog een aantal van 80 liter beschikbaar maar vanaf deze containers niet meer in voorraad zullen zijn, schakelen we over naar containers van 120 liter. Momenteel waren er door Renewi ophalingen voorzien verdeeld over 2 dagen. IGEAN zal 6 wagens voorzien op één dag, namelijk woensdag.

Schepen Lathouwers (CD&V) opteert wel nog steeds voor eigen afvalkalenders. IGEAN staat nu al in voor de succesvolle ophaling van PMD in Kalmthout en we zijn hoopvol dat ook dit goed zal verlopen. De firma heeft ons ook al gevraagd welke straten ze best vermijden tijdens de drukke periodes om het verkeer zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vraagt waarom de overstap nu wordt gedaan.

Schepen Lathouwers (CD&V) legt uit dat we Renewi gevraagd hebben om opnieuw een berekening te maken en daaruit bleek dat de nieuwe ophaalkost veel hoger zou zijn. Hun oude afvalwagens zijn daarbij versleten en ze zouden de aankoop van de nieuwe wagens mee verrekenen in hun nieuwe voorstel. Daarnaast zouden ze de ophaling niet op 2 dagen doen maar zelfs verspreiden over de hele week. Daarbij is Renewi een privébedrijf en IGEAN werkt als intergemeentelijk samenwerkingsverband aan kostprijs voor de aangesloten vennoten.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vindt dat drempel- en minimumbedragen verwarrend kunnen overkomen bij de burgers. Ze wilt dat alles duidelijk wordt gecommuniceerd naar de burgers. Ze vindt dat het aanleiding geeft tot sluikstorten als de volle afvalcontainer niet opgehaald wordt wanneer de burgers het verschuldigde bedrag niet betaald zouden hebben. Verder wilt ze ook weten waarom men moet betalen als men de container wilt omruilen.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat het drempel- en minimumbedrag enkel bedoeld is voor mensen die het hele bedrag niet in één keer kunnen betalen. Het is dus wel de bedoeling dat het hele bedrag in één keer wordt betaald. De burger betaalt een voorschot dat berekend is op het verbruik van 12 maanden. Het is ook mogelijk om een afbetalingsplan te krijgen of per maand te betalen. Zij legt verder uit dat men enkel moet betalen voor het omruilen van de container als men na 30 dagen nog wilt omruilen. Dus als men bijvoorbeeld een container van 120 L heeft, dan heeft de burger 30 dagen de tijd om te proberen en eventueel om te ruilen als blijkt dat die container te klein is. Ruilen ze na die 30 dagen hun container om, dan dienen ze 15 euro te betalen.

Verder zegt ze dat we inderdaad duidelijk moeten communiceren naar de burgers toe over het feit dat ze hun containers buiten moeten zetten om de chips te laten veranderen. We moeten ook zeker duidelijk communiceren over de facturatie. In januari 2021 dient men uiteindelijk het voorschot te betalen voor 2021 en in juni 2021 krijgt men dan nog de afrekening voor 2020. Dus dan lijkt het of ze 2 keer moeten betalen maar dit is slechts éénmalig omdat het een overstap is van post- naar prefacturatie.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) vraagt hoe het zit met het nieuwe systeem van PMD-zakken.

Schepen Lathouwers (CD&V) antwoordt dat dat voor 1 maart 2021 zal zijn.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) vertelt verder dat mensen meer in de PMD-zakken sorteren dus misschien gaan dan meer mensen wisselen naar een kleinere container? Wat betreft de nieuwe chips in de containers, gaat het hier om een kost van 140.000 euro. Hebben we de vraag gesteld of IGEAN deze kost op zich zou nemen?

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat de firma Sulo de her-chipping doet. Dit is de grootste kost maar zelfs bij Renewi moest die vervanging gebeuren. IGEAN heeft wel gevraagd aan Sulo om iets van de prijs te doen waarop we dan een korting van 1.500 euro hebben gekregen.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat we de nodige aandacht moeten schenken aan de communicatie over de veranderingen naar de burgers toe. We kunnen dit bijvoorbeeld vermelden in Tussen Hei en Maatjes.

Schepen Lathouwers (CD&V) is er zich van bewust dat we zeer goed moeten communiceren over het her-chippen, over de facturatie, enz.

De voorzitter zegt dat iedereen het magazine Tussen Hei en Maatjes leest.

Raadslid Hans De Schepper (Groen!) vraagt of die kostprijs dan wordt doorgerekend aan de inwoners van Kalmthout.

Schepen Lathouwers (Cd&V) zegt dat die kost wordt betaald door de gemeente.

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

Gelet op de oprichtingsakte van de opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu & Veiligheid die werd verleden op de buitengewone algemene vergadering van IGEAN cv van 8 november 2003;

Gelet op het lidmaatschap van de gemeente Kalmthout bij IGEAN Milieu & Veiligheid;

Gelet op de statuten van IGEAN Milieu & Veiligheid;

Gelet op de algemene vergadering van 17 juni 2016 waarbij de verlenging van IGEAN Milieu & Veiligheid werd goedgekeurd;

Gelet op de beslissing van de gemeenteraad van Kalmthout van 30 mei 2016 waarbij het verlengingsdossier van IGEAN Milieu & Veiligheid werd goedgekeurd en de daarbij horende beheersoverdrachten voor diverse taken en opdrachten bevestigd werden;

Overwegende dat deze beheersoverdracht te allen tijde kan uitgebreid worden;

Gelet op het Uitvoeringsplan Milieuverantwoord Beheer van Huishoudelijke Afvalstoffen 2016-2022 dat het beleid in Vlaanderen rond de selectieve inzameling en verwerking van huishoudelijk afval vaststelt;

Gelet op het Materialendecreet en op het Vlaams Reglement voor het duurzaam beheer van materialenkringlopen en afvalstoffen, VLAREMA;

Gelet op het artikel 26 van het Materialendecreet dat aan de gemeenten de opdracht geeft om huishoudelijke afvalstoffen zo veel mogelijk te voorkomen of te hergebruiken, op regelmatige tijdstippen op te halen of op een andere wijze in te zamelen;

Gelet op het artikel 10 van het Materialendecreet waarin wordt bepaald dat de gemeenten de kosten van het beheer van huishoudelijk afval moeten verhalen op de afvalproducenten;

Gelet op het artikel 5.1.1 van het VLAREMA dat bepaalt dat de gemeenten het principe “de vervuiler betaalt” toepassen bij de berekening van de bijdrage in de kosten die door de burger moeten worden betaald;

Overwegende dat het wegen van het afval voor een eerlijke toepassing van het principe “de vervuiler betaalt” zorgt;

Overwegende dat er in Kalmthout voor de inzameling van huisvuil en gft reeds gewerkt wordt met containers die gewogen worden bij de 14-daagse ophaling; dat voor het papier en karton de inwoners de keuze hebben om dit aan te bieden in bulk of via een papiercontainer;

Gelet op het feit dat de gemeente voor de selectieve inzameling van grofvuil op afroep een overeenkomst met een privé-ophaler heeft die afloopt op 31 maart 2021;

Gezien de gemeente Kalmthout voor het ledigen van de huisvuil- en gft- containers een overeenkomst heeft met een privé-ophaler die afloopt op 31 maart 2021;

Gezien de gemeente voor de nazorg van het diftarproject een beroep doet op een private partner; dat deze overeenkomst eindigt eveneens op 31 maart 2021;

Gelet op het feit dat voor de selectieve inzameling van huisvuil, gft en grofvuil en voor de nazorg van het diftarproject beroep kan worden gedaan op IGEAN;

Overwegende dat de lediging van de huisvuil- en GFT-containers zal gebeuren door de eigen ophaaldienst van IGEAN terwijl voor het grofvuil IGEAN een overeenkomst heeft met een privé-ophaler;

Gezien de dagdagelijkse opvolging van het diftarproject, de zogenaamde nazorg, wordt uitgevoerd door de firma SULO in opdracht van IGEAN;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 13 juli 2020 beslist om de inzameling van huisvuil, grofvuil en GFT en de nazorg van het diftarproject over te dragen aan IGEAN;

Gehoord de toelichting door de schepen bevoegd voor milieu;

BESLUIT :

Artikel 1.-

De gemeenteraad geeft haar goedkeuring aan de uitbreiding van de beheersoverdracht aan IGEAN Milieu & Veiligheid voor de selectieve inzameling van huisvuil, grofvuil en gft en de nazorg van het diftarproject vanaf 1 januari 2021.

Art. 2.-

Een kopie van dit besluit wordt aan de toezichthoudende overheid bezorgd en aan IGEAN Milieu & Veiligheid, die instaat voor de verdere uitvoering hiervan.

8. Goedkeuring van het retributiereglement voor de inzameling en verwerking van huisvuil en GFT via het diftarsysteem.

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

Gelet op het feit dat de gemeente Kalmthout lid is van IGEAN Milieu & Veiligheid;

Gelet op het raadsbesluit van heden over de goedkeuring van de beheersoverdracht aan de opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu & Veiligheid voor de selectieve inzameling van huisvuil en gft met diftar en de inzameling van grofvuil;

Gelet op de besluiten van de gemeenteraad van 16 december 2019 over de goedkeuring van de volgende reglementen:

- belasting voor het ophalen en verwijderen van huishoudelijk afval.
- retributie op de inzameling van groot vuil via huis aan huis ophaling.

Overwegende dat beide reglementen moeten met ingang van voorliggend reglement opgeheven worden.

Gelet op het Uitvoeringsplan huishoudelijk afval en gelijkaardig bedrijfsafval 2016-2022 dat het beleid in Vlaanderen rond de selectieve inzameling en verwerking van huishoudelijk afval en gelijkaardig bedrijfsafval vaststelt;

Gezien dit Uitvoeringsplan het algemeen kader voor de selectieve inzameling van diverse fracties vormt;

Overwegende dat Vlaanderen tegen 2022 de totale hoeveelheid restafval sterk wil verminderen;

Gezien via het Uitvoeringsplan restafvaldoelstellingen op maat van elke gemeente worden vastgelegd;

Gelet op het feit dat door het principe “de vervuiler betaalt” toe te passen, inwoners aangezet worden om afvalstoffen die niet worden voorkomen of hergebruikt, maximaal te sorteren aan de bron;

Gelet op het feit dat dankzij de invoering van diftar in verschillende gemeenten in de IGEAN-regio een sterke reductie van de hoeveelheid te verwerken huisvuil werd bekomen en inwoners aangespoord worden om hun afval te voorkomen en selectief aan te bieden;

Gelet op het Materialendecreet dat de Europese kaderrichtlijn (EG) 2008/98 voor het beheer van afvalstoffen in Vlaanderen implementeert;

Gelet op het Vlaams Reglement voor het duurzaam beheer van materialenkringlopen en afvalstoffen, VLAREMA, dat o.a. voorschriften voor de selectieve inzameling van afvalstoffen bevat;

Gelet op het artikel 26 van het Materialendecreet dat aan de gemeenten de opdracht geeft om huishoudelijke afvalstoffen zo veel mogelijk te voorkomen of te hergebruiken, op regelmatige tijdstippen op te halen of op een andere wijze in te zamelen;

Gelet op het artikel 10 van het Materialendecreet dat bepaalt dat de gemeenten de kosten van het beheer van huishoudelijk afval moeten verhalen op de afvalproducenten;

Gelet op het artikel 5.1.1 van het VLAREMA waarin bepaald wordt dat de gemeenten het principe “de vervuiler betaalt” toepassen bij de berekening van de bijdrage in de kosten die door de burger moeten worden betaald;

Gelet op de bijlage 5.1.4 van het VLAREMA over de vastlegging van de minima en maxima tarieven voor de inzameling van een aantal afvalstoffen; die tarieven worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de evolutie van de gezondheidsindex;

Overwegende dat de gemeente Kalmthout de selectieve huis-aan-huisinzameling van huisvuil en gft in containers met een chip organiseert waarbij de aangeboden hoeveelheid afval wordt gewogen;

Gelet op het feit dat diftar met weging, zoals ook toegepast wordt voor een aantal fracties op het recyclagepark, op een correcte wijze uitvoering geeft aan het principe ‘de vervuiler betaalt’ vermits het zwaartepunt van de retributie ligt op de aangeboden hoeveelheid afval;

Overwegende dat het college van burgemeester en schepenen op 13 juli 2020 beslist heeft om voor de inzameling van huisvuil en gft verder gebruik te maken van containers met een chip waarbij de aangeboden hoeveelheid wordt gewogen; er worden enkele beperkte wijzigingen doorgevoerd omdat er vanaf 1 januari 2021 gewerkt wordt met het IGEAN-diftarsysteem waarbij de aanrekening gebeurt met voorschotten;

Overwegende dat een goede verhouding tussen de tarieven voor de verschillende fracties zoals het gft, pmd, huisvuil en grofvuil noodzakelijk is om een correcte sortering te stimuleren;

Overwegende dat de retributie voor huisvuil en gft drie parameters omvat:

1. maandelijks gebruiksrecht van de containers: volgens het volume van de container

Het gebruiksrecht zorgt ervoor dat elk aansluitpunt, dat gebruikt maakt van een container met chip, bijdraagt in een deel van de vaste kosten van de dienstverlening.

2. ledigingskost per aanbieding: volgens het volume van de container

De ledigingskost zorgt ervoor dat de inwoners de container niet elke keer aanbieden als er nauwelijks afval in zit, maar toch regelmatig genoeg om de kwaliteit van het afval te waarborgen en geurhinder te voorkomen.

3. verwerkingskost per kg : volgens de aangeboden hoeveelheid,

De verwerkingskost per kg huisvuil en per kg gft zorgt ervoor dat de inwoners op een bewuste manier omgaan met hun afval.

Voor de papiercontainers wordt enkel een gebruiksrecht aangerekend.

Gelet op de voorgestelde retributies:

huisvuil	40 l	120 l	240 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	0,5000	0,6667
lediging (€/lediging)	0,12	0,12	0,12
verwerking huisvuil (€/kg)	0,20		

gft	40 l	80 l	120 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	0,5000	0,5000
lediging (€/lediging)	0,12	0,12	0,12
verwerking gft (€/kg)	0,07		

papier en karton	240 l	1000 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	2,0833

Overwegende dat er drie parameters zijn die niet gerelateerd aan zijn de kosten voor de gemeente; dat het de bedoeling is dat de retributies de totale kosten voor inzameling, verwerking en organisatie dekken; dat door een goede onderlinge verhouding ze tevens het sorteergedrag van de inwoners sturen;

De initiële voorschotten, uitgedrukt in euro, zijn:

voorschot huisvuil 40 l	30
voorschot gft 40 l	20
voorschot gft 80 l	20
voorschot huisvuil 120 l	50
voorschot gft 120 l	20
voorschot huisvuil 240 l	80
voorschot papier 240 l	5
voorschot papier 1000 l	30

De drempelbedragen, uitgedrukt in euro zijn:

drempelbedrag container 40 l (gft, huisvuil)	6
drempelbedrag container 80 l (gft)	7
drempelbedrag container 120 l (gft, huisvuil)	8
drempelbedrag container 240 l (huisvuil)	12
drempelbedrag container 240 l (papier)	2
drempelbedrag container 1000 l (papier)	8

De minimumbedragen, uitgedrukt in euro zijn:

minimumbedrag container 40 l	1,5
minimumbedrag container 80 l	2,5
minimumbedrag container 120 l	3
minimumbedrag container 240 l (huisvuil)	5
minimumbedrag container 240 l (papier)	0
minimumbedrag container 1000 l	4

Overwegende dat het initiële bedrag als voorschot gevraagd wordt op de eerste betalingsuitnodiging; dat als een aansluitpunt meerdere containers heeft, de bedragen opgeteld worden; dat van zodra het reëel verbruik van het aansluitpunt gekend is, gewerkt wordt volgens het principe van de slimme factuur en zijn de initiële bedragen niet meer van toepassing;

Overwegende dat de hoogte van het drempelbedrag bepaalt wanneer een nieuwe betalingsuitnodiging wordt verstuurd aan het aansluitpunt;

Overwegende dat indien het voorschot onder het minimumbedrag zakt, er geen dienstverlening meer mogelijk is tot het voorschot terug wordt aangevuld;

Overwegende dat voor het grofvuil dat op afroep aan huis wordt opgehaald, de retributies als volgt zijn:

- 25 euro voor maximaal 3m³ grofvuil dat enkel bestaat uit afbraakhout of houten voorwerpen en metalen
- 40 euro voor maximaal 3m³ grofvuil dat ook niet-recupereerbaar afval bevat.

Overwegende dat de retributies geïnd zullen worden met een voorschottensysteem waarvan de gebruikte dienstverlening zal afgehouden worden;

Overwegende dat de voorschotten moeten worden betaald op een rekening van de gemeente;

Overwegende dat de retributies een correcte uitvoering geven van het principe 'de vervuiler betaalt' en ervoor zorgen dat de gemeente minder uit de algemene middelen moet aanspreken om de afvalinzameling te organiseren;

BESLUIT :

Artikel 1.-

Met ingang van 1 januari 2021 en voor een termijn eindigend op 31 december 2025 legt de gemeenteraad volgende retributie vast voor de inzameling en verwerking van huisvuil en gft via het diftarsysteem:

Huisvuil	40 l	120 l	240 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	0,5000	0,6667
lediging (€/lediging)	0,12	0,12	0,12
verwerking huisvuil (€/kg)	0,20		

Gft	40 l	80 l	120 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	0,5000	0,50000
lediging (€/lediging)	0,12	0,12	0,12
verwerking gft (€/kg)	0,07		

papier en karton	240 l	1000 l
gebruiksrecht (€/maand)	0,3333	2,0833

De aanrekening van het gebruiksrecht gebeurt maandelijks. Bij een wisseling van volume in de loop van de maand, zal het maandelijks bedrag voor het initiële volume aangerekend worden tot het einde van die maand. De volgende maand zal het maandbedrag van het nieuwe volume aangerekend worden.

Voor het grofvuil dat op afroep aan huis wordt opgehaald, zijn de retributies:

- 25 euro voor maximaal 3 m³ grofvuil dat enkel bestaat uit afbraakhout of houten voorwerpen en metalen
- 40 euro voor maximaal 3 m³ grofvuil dat ook niet-recupereerbaar afval bevat

Art. 2.-

De retributie is hoofdelijk verschuldigd door volgende personen of instanties die deel uitmaken van een aansluitpunt:

- de referentiepersoon van elk gezin als zodanig ingeschreven in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister,
- de referentiepersoon van elk gezin die op het grondgebied van de gemeente om het even welke woning of woongelegenheden in gebruik heeft, hetzij tijdelijk, hetzij als tweede verblijf of zich het gebruik ervan voorbehoudt zonder nochtans ingeschreven te zijn in de bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister en die beroep doet op de dienstverlening,
- iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die als hoofd- en of bijkomende activiteit op het grondgebied van de gemeente een commerciële, industriële, landbouw- of dienstverlenende activiteit uitoefent en die beroep doet op de dienstverlening,

- verenigingen, gemeenschapshuizen, openbare en semi-openbare instellingen, enz. die beroep doet op de dienstverlening.

Art. 3.-

Voorschot

De retributie wordt betaald met voorschotten. In opdracht van de gemeente wordt er een uitnodiging tot betaling van een voorschot verstuurd.

Elk betaald voorschot blijft verbonden aan het betrokken aansluitpunt dat beroep wenst te doen op de dienstverlening. Telkens een aansluitpunt beroep doet op de selectieve inzameling van huisvuil of gft, wordt het daarmee samenhangend bedrag van de retributies van het voorschot afgehouden.

De initiële voorschotten, uitgedrukt in euro, zijn:

voorschot huisvuil 40 l	30
voorschot gft 40 l	20
voorschot gft 80 l	20
voorschot huisvuil 120 l	50
voorschot gft 120 l	20
voorschot huisvuil 240 l	80
voorschot papier 240 l	5
voorschot papier 1000 l	30

Drempelbedrag

Wanneer het voorschot daalt onder het drempelbedrag, ontvangt het aansluitpunt een nieuwe uitnodiging tot betaling van een voorschot. Dit voorschot kan afwijken van het initiële voorschot en wordt berekend op het geraamde gebruik van de dienstverlening voor het volgende jaar. Het geraamde verbruik is gebaseerd op reële verbruik van het aansluitpunt van de afgelopen periode die minstens uit 3 maanden bestaat.

De drempelbedragen, uitgedrukt in euro zijn:

drempelbedrag container 40 l (gft, huisvuil)	6
--	---

drempelbedrag container 80 l (gft)	7
drempelbedrag container 120 l (gft, huisvuil)	8
drempelbedrag container 240 l (huisvuil)	12
drempelbedrag container 240 l (papier)	2
drempelbedrag container 1000 l (papier)	8

Minimum bedrag

Als het voorschot onder het minimum bedrag daalt, zal er geen dienstverlening meer zijn totdat er opnieuw een voldoende voorschot betaald werd.

De minimumbedragen, uitgedrukt in euro zijn:

minimumbedrag container 40 l	1,5
minimumbedrag container 80 l	2,5
minimumbedrag container 120 l	3
minimumbedrag container 240 l (huisvuil)	5
minimumbedrag container 240 l (papier)	0
minimumbedrag container 1000 l	4

Als een aansluitpunt gebruik maakt van meerdere huisvuil- en/of gft- en/of papiercontainers worden de voorschot-, drempel- en minimumbedragen samengeteld.

Art. 4.-

Tarief omruiling container: de retributie voor het plaatsen of wisselen van volume na 30 kalenderdagen na de inhuizing van een nieuw aansluitpunt, bedraagt 15 euro.

Art. 5.-

Tarief plaatsen slot: de retributie voor het leveren en plaatsen van een slot bedraagt 20 euro. De retributie voor het plaatsen of wisselen van volume en voor het leveren en plaatsen van een slot worden van het voorschot afgehouden onmiddellijk na de uitvoering van deze opdracht.

Art. 6.-

Eindafrekening: bij het beëindigen van de dienstverlening ontvangt het aansluitpunt een eindafrekening en wordt het eventueel overblijvend saldo van het voorschot terugbetaald.

Art. 7.-

Voor evenementen kunnen tijdelijk containers aangevraagd worden. Dit voor een minimum periode van 1 dag en een maximum periode van 1 maand.

De containers worden op de gevraagde datum door de gemeentelijke diensten geplaatst en na lediging terug opgehaald.

De lediging met weging gebeurt tijdens de ophaalronde van de huis-aan-huisinzameling. De retributie: ledigingskost (per ophaling) en verwerkingskost (per kg) zoals vastgelegd in artikel 1 zijn hier op van toepassing.

Na de huurperiode wordt er een factuur opgemaakt aan de organisator van het evenement.

Art. 8.-

Met ingang van dit reglement worden volgende besluiten van de gemeenteraad opgeheven:

- besluit van de gemeenteraad van 16 december 2019 inzake het belastingreglement voor het ophalen en verwijderen van huishoudelijk afval,
- besluit van de gemeenteraad van 16 december 2019 inzake de retributie op de inzameling van groot vuil via huis aan huis ophaling.

Art. 9.-

Bij niet-minnelijke regeling zal de inning bij burgerlijke rechtsvordering gebeuren.

Art. 10.-

Een kopie van dit besluit wordt aan de toezichthoudende overheid bezorgd en aan IGEAN Milieu & Veiligheid, die instaat voor de verdere uitvoering hiervan.

9. Goedkeuring van de intentieverklaring om mee te werken aan de realisatie van een Unesco Geopark Scheldedelta.

De voorzitter licht dit agendapunt toe.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vraagt of er hier iets uit voortkomt dat invloed heeft op Kalmthout en of er iets in concreto verandert.

De voorzitter antwoordt dat er concreet voor Kalmthout momenteel niets verandert. De natuurdoelstellingen zijn reeds op een hoog niveau voor de Kalmthoutse Heide. Misschien

komen er subsidies voor bepaalde projecten. We hebben hier dus nog geen zicht op maar we geven het alle kansen.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) weet uit haar ervaring met Unesco-dossiers dat er geen geld mee te halen valt maar misschien wel eeuwige roem. We moeten ons niet te veel illusies maken over financiële ondersteuning.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de brief van de provincie Antwerpen van 25 augustus 2020 over de toetreding van Kalmthout als partner bij het Geopark Scheldedelta in oprichting;

Gelet op het feit dat het bestuur van de provincie Antwerpen zich samen met de Nederlandse buurprovincies Zeeland en Noord-Brabant, de provincie Oost-Vlaanderen en EGTS Linieland van Waas en Hulst kandidaat stelt voor het behalen van het Unescolabel Geopark;

Overwegende dat een UNESCO Global Geopark een samenhangend gebied is van sites en landschappen van unieke internationale betekenis dat beheerd wordt in een concept van bescherming, educatie en duurzame ontwikkeling; dat op dit moment er 161 UNESCO Global Geoparks in 44 landen zijn;

Overwegende dat het centrale thema van Geopark Schelde Delta de Schelde is en haar voorlopers en hun invloed op ons huidige landschap; dat het projectgebied het noorden van Oost-Vlaanderen (boven de Schelde maar ook het noordelijke Meetjesland), het westen van Antwerpen en Noord-Brabant en het volledige grondgebied van Zeeland omvat; dat voor de provincie Antwerpen het concreet gaat om de gemeenten Kapellen, Kalmthout, Stabroek, Essen, Willebroek, Bornem, Niel, Schelle, Hemiksem, Boom, Rumst, Zwijndrecht en Sint-Amands Puurs;

Overwegende dat het Geopark Schelde Delta de verbinding legt tussen geologie, natuur, landschap en een rijke cultuurhistorie waardoor het verhaal van het gebied inzichtelijk, toegankelijk en beleefbaar wordt gemaakt;

Overwegende dat binnen Kalmthout de Kalmthoutse Heide op het eerste gezicht al potentieel heeft (beschermd cultuurhistorisch landschap) om opgenomen te worden in het Unesco Geopark Scheldedelta;

Overwegende dat aan de gemeenteraad gevraagd om zijn goedkeuring te hechten aan de intentieverklaring om mee te werken aan de realisatie van Unesco Geopark Scheldedelta;

BESLUIT: met 24 jastemmen 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, 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 intentieverklaring om mee te werken aan de realisatie van een Unesco Geopark Scheldedelta goed.

Art. 2.-

Een kopie van dit besluit wordt bezorgd aan de provincie Antwerpen (K. Elisabethlei 22 te 2018 Antwerpen).

10. Plaatsing van zonnepanelen op gemeentelijke gebouwen – toetreding tot aankoopcentrale, toekenning van recht van opstal en goedkeuring van leveringscontract.

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

Schepen van milieu Silke Lathouwers (CD&V) licht dit agendapunt toe.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) juicht dit langs de ene kant toe omdat Groen altijd vragende partij is geweest voor zonnepanelen op onze daken en ook in het verleden voorstellen voor deelname aan coöperatieven heeft gedaan. Maar hij heeft in de commissievergadering het verhaal niet goed kunnen volgen. Het ontbreekt bij hem aan vertrouwen in de voorgestelde samenwerking. Hij vraagt waarom wij het risico gaan nemen om als gemeente in een dergelijke constructie te stappen. Koopstroom of Ecopower hebben hun diensten al bewezen. De Groenfractie wilt zich onthouden om de optie open te houden om toch met een betrouwbare partner te werken. In het voorgestelde verhaal heeft hij geen vertrouwen.

Schepen Lathouwers (CD&V) legt uit dat Ecopower niet weerhouden werd omdat hun prijzen te hoog waren. IGEAN heeft het prijs criterium mee opgenomen bij de toekenning van de raamovereenkomst. Op vlak van burgercoöperatie moeten we als gemeente bekijken hoe we dit zullen aanpakken.

Raadslid De Schepper (Groen) vindt dat burgercoöperatie enkel kan als het een betrouwbaar verhaal is.

De voorzitter voegt er nog aan toe dat IGEAN dit dossier goed opvolgt.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat ze van IGEAN geen of warrige antwoorden heeft gekregen op haar vragen. Ze vroeg hen om extra slides na te sturen maar die heeft ze nooit mogen ontvangen. Ze vindt dit erg vervelend want ze wilt helderheid vooraleer ze een beslissing neemt. Zij heeft zelf actie ondernomen om zich hier verder in te verdiepen. Ze zegt dat Enbro op één adres in Harelbeke gevestigd samen met tien andere ondernemingen. Enbro is een consultant maar geen installateur van zonnepanelen. Enbro heeft daarbij linken met het failliete Euphony. Zij werkten met niet toegelaten piramidesystemen en dit roept bij haar vragen op bij de werking van Enbro. Ze zegt dat journalisten die dit dossier onderzoeken, ontwijkende antwoorden krijgen op hun vragen.

Raadslid Verhaert (sp.a) legt verder uit dat er een klacht loopt tegen Enbro bij de economische inspectie. In het verdienmodel gaat Enbro uiteraard zijn risico's afdekken. In het

lastenboek staat dat de studie vooraf gemaakt moet worden. Naar haar mening hebben ze ons iets wijs proberen te maken. Zij wilt rond dit punt een verdaging voorstellen en vraagt eerst graag meer informatie aan IGEAN. Ze kan geen oordeel vellen over iets waarover ze niet voldoende informatie heeft gekregen.

Raadslid Verhaert (sp.a) verduidelijkt nog eens dat ze de doelstelling van het project mee ondersteunt maar wilt graag dit punt laten verdagen en goede afspraken maken rond de bijkomende informatie die wordt gevraagd.

Schepen Lathouwers (CD&V) antwoordt dat het verdienmodel duidelijk is: wij betalen per kilowattuur aan Enbro. Ze legt verder uit dat zij voldoende middelen hebben om te pre-financieren. De medewerker die dit tijdens de commissie kwam uitleggen, was niet de dossierbeheerder zelf. De dossierbeheerder heeft de studie gemaakt. Zij zegt dat IGEAN alles heeft afgetoetst en dat zij geen verdere vragen hebben gesteld aan Enbro.

Raadslid Verhaert (sp.a) zegt dat de behandeling door de economische inspectie loopt. Binnen het Vlaams Parlement wordt dit dossier ook opgevolgd. Ze vraagt of we het standpunt van het Vlaams Parlement gaan afwachten.

De voorzitter antwoordt dat we niet gaan wachten op het standpunt van het Vlaams Parlement.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat de timing van het dossier belangrijk is. Als de zonnepanelen voor 1 januari 2021 geplaatst kunnen worden, kunnen we nog genieten van het systeem van de terugdraaiende teller. De meeste gebouwen kunnen dit jaar nog zonnepanelen krijgen als we vandaag beslissen.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat sommige gebouwen al een bepaalde anciënniteit hebben. Hij vraagt of er werd nagekeken of dit technisch allemaal kan.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat volgens de patrimoniumbeheerder de doelstellingen en de planning realistisch zijn. De daken zijn in orde en er kunnen perfect zonnepanelen geplaatst worden op de daken voor 20 jaar.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) reageert dat men alles dient te demonteren als er herstellingswerken zijn.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat we deze kosten sowieso hebben, ook als we het zelf doen.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) zegt dat het voor hem niet duidelijk is wie er instaat voor de verzekering.

Raadslid Lathouwers (CD&V) legt uit dat het hier om recht van opstal gaat. De opstalgever heeft wettelijke verplichtingen maar de opstalnemer heeft dat ook. De firma is de opstalnemer.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat de minister heeft gemeld dat men de regeling van de terugdraaiende tellers niet zal kunnen behouden in de toekomst.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat het project, los van het gegeven van het systeem van de terugdraaiende tellers, een meerwaarde biedt.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) vindt het een redelijk onduidelijke constructie. In hoeverre is er een prijsgarantie?

Schepen Lathouwers (CD&V) antwoordt dat er een regeling voor 20 jaar is. Er is enkel een indexatie. Ze maakt duidelijk dat als we dit zelf doen, we met dezelfde kosten te maken zullen hebben. Door dit systeem kunnen we het sneller uitrollen en is er ook sprake van burger-coöperatie.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat ze gelooft in de constructie maar dat ze na alle tussenkomsten argwanend wordt. Ze vraagt of er ook gekeken is naar de mogelijkheid om daken van gebouwen te gebruiken die niet gemeentelijk zijn.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat de vraag aan IGEAN werd gesteld voor gemeentelijke daken. Basisschool Den Heuvel was ook geïnteresseerd dus die hebben we erbij opgenomen maar dat is uiteindelijk ook een gebouw van de gemeente.

Raadslid Bosmans (Open VLD) vraagt of er een vergelijking werd gedaan met andere opties.

Schepen Lathouwers (CD&V) legt uit dat de duurzaamheidsambtenaar alle opties heeft vergeleken.

Raadslid Bosmans (Open VLD) herhaalt dat er gezegd was dat de terugbetaling over 20 jaar zou zijn maar ze vraagt zich af wat er gebeurt als het al afbetaald is na 10 of 15 jaar.

Schepen Lathouwers (CD&V) zegt dat de gemeente per kilowattuur blijft betalen.

Raadslid Bosmans (Open VLD) zegt dat wij dit toepassen op scholen. Ze legt uit dat haalbaarheidsstudies hebben aangetoond dat dit op 10 jaar tot 15 jaar afbetaald kan worden. Vanaf dat moment kan men gratis energie beginnen gebruiken.

Raadslid Monique Aerts (Groen) pikt hierop in dat ze de vraag van raadslid Verhaert (sp.a) om dit punt een maand te verdagen, steunt. Iedereen heeft nog zoveel vragen, zoiets moet gedragen worden door de ganse gemeenteraad en niet met zoveel vraagtekens.

De voorzitter stelt vast dat we allemaal met de neuzen in dezelfde richting staan wat betreft het project. We moeten IGEAN om verduidelijking vragen. Hij stelt voor om dit punt te verdagen tot er meer duidelijkheid is. Dit agendapunt zal ten laatste de volgende gemeenteraad besproken worden.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) vraagt inzage in het verdienmodel. Ze wilt weten welke risico's Enbro wenst af te dekken. Alle andere risico's komen bij de gemeente en de burgers terecht. Het leggen van zonnepanelen kan met een terugverdientijd van 11 tot 13 jaar. Ze vraagt zich af welke marges Enbro neemt.

De voorzitter zegt dat IGEAN duidelijkheid dient te creëren. Het moet een belangrijk en eerlijk project zijn. Hij zegt dat we dit punt verdagen zodanig dat iedereen voldoende geïnformeerd wordt. Als dan de onduidelijkheid opgeklaard is, kunnen we dit eensgezind verderzetten.

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

Gelet op de beslissing van 3 juli 2019 van de raad van bestuur van de opdrachthoudende vereniging IGEAN Milieu & Veiligheid tot goedkeuring van het bestek voor de prefinanciering, levering, plaatsing en exploitatie van fotovoltaïsche panelen in het kader van een coöperatief zonneproject;

Gelet op de beslissing van 20 november 2019 van de raad van bestuur van IGEAN Milieu & Veiligheid waarmee de opdracht werd gegund aan ENBRO nv samen met Earth bvba (Kortrijksesteenweg 387 te Harelbeke);

Gelet op de informatievergadering, georganiseerd door IGEAN, van 20 februari 2020, waarop toelichting werd gegeven bij het resultaat van de procedure en de wijze waarop IGEAN concreet uitvoering zal geven aan dit project;

Gelet op de beslissing van 17 augustus 2020 van het college van burgemeester en schepenen houdende de goedkeuring "Deelname zonneproject met burgerparticipatie IGEAN";

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

Gelet op de beslissing van 3 juli 2019 van de raad van bestuur van IGEAN Milieu & Veiligheid 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"; dat het basisprincipe van deze raamovereenkomst het sluiten van een afnameovereenkomst is voor de opgewekte zonnestroom voor een periode van 20 jaar aan een vooraf vastgelegde prijs per kWh;

Overwegende dat IGEAN Milieu & Veiligheid hierbij optreedt als aankoopcentrale zoals bepaald in de wet van 17 juni 2016 betreffende overheidsopdrachten;

Gelet op de beslissing van 20 november 2019 van de raad van bestuur van IGEAN milieu & veiligheid 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 Zonnwind cvba en ZuidtrAnt cvba, Posthoflei 3 bus 3, Antwerpen;

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

Nr.	Straat + nr.	Gemeente
1. <i>Bibliotheek</i>	<i>Kerkeneind 23</i>	<i>Kalmthout</i>
2. Gitok II	Kapellensteenweg 112	Kalmthout
3. Gemeentelijke basisschool Kadrie	Driehoekstraat 41	Kalmthout
4. Gemeentelijke basisschool Maatjes	Nieuwmoer-Dorp 10	Kalmthout
5. Sportpark	Heikantstraat 116	Kalmthout
6. Gemeentelijke werkplaats	Galgenheiken 9	Kalmthout
7. Sporthal Achterbroek	Brasschaatsteenweg 35	Kalmthout
8. Basisschool den Heuvel	Schooldreef 41	Kalmthout

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

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 17 augustus 2020 over de goedkeuring van het voorstel en de principes om aan opdrachtnemer ENBRO een recht van opstal gedurende 20 jaar te geven op voormelde gebouwen om er zonnepanelen te plaatsen;

Gelet op het feit dat 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 de afspraken vastlegt inzake verzekeringen, erfdienstbaarheden, opmaak voorafgaande plaatsbeschrijving, installatie en exploitatie, onderhoud en herstellingen enz.;

Gelet op het feit dat het opstalrecht kosteloos is; dat na afloop van de periode van 20 jaar het eigendomsrecht van de zonnepanelen automatisch van rechtswege overgaat op de opstalgever, zijnde de eigenaar van het gebouw; dat de bepalingen en voorwaarden in het recht van opstal ter goedkeuring aan de gemeenteraad worden voorgelegd;

Overwegende dat het recht van opstal wordt verleend onder de opschortende voorwaarde dat na ondertekening de nodige vergunningen, studies, keuringen en vergunningen bekomen zijn;

Overwegende dat de afspraken inzake productie en levering van de zonnestroom afzonderlijk vastgelegd worden in de zonnestroom afnameovereenkomst, die eveneens ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de gemeenteraad;

Overwegende dat de gemeente voor een periode van 20 jaar een vastgelegde prijs per kWh betaalt voor alle geproduceerde zonnestroom; dat de prijs van de opgewekte zonnestroom afhankelijk is van het vermogen van de installatie, zijnde een grote PV-installatie (>10 kVA), dan wel een kleinere PV-installatie (<10 kVA) :

Beschrijving	€/kWh excl. BTW	Gebouwen
PV-installaties tot 10 KVA	0,12	Gemeentelijke basisschool Maatjes T1
PV-installaties van 10 KVA tot 40 KVA	0,12	Bibliotheek
		Gemeentelijke basisschool Kadrie
		Gemeentelijke basisschool Maatjes T2
		Sportpark Heikant
		Gemeentelijke werkplaats
		Sporthal Achterbroek
		Basisschool den Heuvel
PV-installaties van 40 KVA tot 250 KVA	0,06	GITOK II

Gezien deze tarieven jaarlijks kunnen worden geïndexeerd in functie van de consumentenprijsindex (C.P.I.); dat de precieze indexcijfers raadpleegbaar zijn via de website van Statbel;

Overwegende dat een zonnestroomvergoeding per installatie driemaandelijks aan de gemeente zal worden doorgerekend; dat deze zonnestroom voor de betrokken gebouwen grotendeels de elektriciteitskost vervangt;

Gelet op het feit dat de investeringskost van de PV-installaties niet gedragen moet worden door de gemeente; dat het kapitaal geprefinancierd wordt door de opdrachtnemer ENBRO en dat na de definitieve oplevering (12 maand na AREI) de PV-installatie kan worden overgedragen aan de burgercoöperatie;

Gelet op de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016 en uitvoeringsbesluiten;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, en latere wijzigingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen, meer bepaald artikel 90, 1°;

Gelet op de opstalwet van 10 januari 1824 en wijzigingen;

Gelet op het decreet van 19 december 2014 houdende Vlaamse Vastgoedcodex en de bevoegdheid van de Vlaamse dienst Vastgoedtransacties terzake;

Gelet op de omzendbrief KB/ABB 2019/3 over de transacties van onroerende goederen door lokale en provinciale besturen en door besturen van de erkende erediens ten (BS 27/05/2019);

BESLUIT : met 24 jastemmen 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, 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 beslist om dit agendapunt te verdagen.

PATRIMONIUM.

11. Woonuitbreidingsgebied Nieuwmoer – eerste fase: beslissing over de zaak van de wegen.

Voorzitter Lukas Jacobs licht dit punt toe en verwijst naar de toelichting van de omgevings-ambtenaar Marc Konings tijdens de commissievergadering van 21 september 2020.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) verwijst naar een bestaande private verkaveling in Nieuwmoer waarbij er 5 jaar voorrang werd gegeven voor inwoners. Nu voorziet Arro sociale woningen. Hij zegt dat het verslag van Gecoro in het dossier ontbreekt. Hij vindt dat het hemelwaterplan de nodige aandacht moet krijgen. We moeten nog de nodige veranderingen kunnen aanbrengen.

Hij vraagt vervolgens wat er wordt gedaan wat betreft parkeerplaatsen. Nieuwmoer is op het vlak van openbaar vervoer weinig toebedeeld. Nu met het plan dat in de maak is, zal die toestand er niet op verbeteren. Er zijn een fietsvoorziening en extra bezoekplaatsen voorzien. Er was ook sprake van deelwagens wegens dat gebrek aan openbaar vervoer. Hij vindt het een goed project waar hij niet tegen is maar hij vraagt zich enkel af of dit realistisch gezien ook haalbaar is. Hij zegt dat die bewoners ook hun werk hebben en stel dat zij met hun camionette van het werk naar huis moeten, dan moeten zij ver van huis parkeren. Met zulke zaken moeten wij rekening houden.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) vindt de schoonheid van de verkaveling een subjectief gegeven. Hij vindt dat er goede aanzetten zijn in het plan maar hij kan niet terugvinden in dit plan waar het bestuur in zijn bestuursakkoord beloofd heeft om andere woonvormen te realiseren. Ze gaan voor verkaveling van kleine stukjes grond met een huisje en een tuintje met een tuinhuisje. De woningen moeten ook zo energieneutraal mogelijk gebouwd worden.

Hij heeft het debat van Gecoro gevolgd en merkt op dat het project weer hetzelfde is als altijd. We willen eindelijk eens iets anders. Hij volgt ook niet de parkeerplaatsnorm van 1,5. Hij zou hier liever 1 parkeerplaats zien. De inwoners moeten maar een andere oplossing zoeken voor vervoer. De fietsstalling is enkele 100 meter ervandaan. Hij vindt dat we auto's moeten weren in dit concept. Hij is niet volledig gelukkig met het concept en gaat dus niet akkoord. Hij zegt dat er wordt gesproken over de eerste fase maar dit is eigenlijk al de tweede fase. Volgens ons was de bouw van de sociale woningen aan de Essensteenweg zelf de eerste fase. Hij mist in dit verhaal ook een oplossing voor de schuttersgilde.

De voorzitter vraagt hem wat hij dan in gedachten had.

Raadslid Hans De Schepper (GROEN) antwoordt dat hij liever een andere woonvorm had gezien.

De voorzitter reageert dat hij hier niet mee akkoord is. Volgens hem is dit niet meer van hetzelfde. Het gaat om een collectieve, groene en eigentijdse bouw. Het is een straat met percelen die goed verkopen. Dit is de eerste stap naar een systeem van een collectieve woonvorm en waar gemeenschappelijke delen aan te pas komen. Hij zegt dat het geen co-housing is en dat er rekening moet gehouden worden met haalbaarheid en sociale huisvesting. Dit zorgt ervoor dat mensen dit kunnen betalen.

Raadslid De Schepper (GROEN) zegt dat hij zijn commentaar startte met het feit dat er inderdaad goede aanzetten zijn maar de verdeling tussen koop- en sociale huurwoning zou hij anders doen. We vinden nog veel te veel van hetzelfde terug. Dit was ook de teneur van de Gecoro tijdens de bespreking.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat ze helaas niet aanwezig kon zijn op de vergadering van Gecoro. Ze heeft de beelden van de plannen laten zien aan de inwoners van 'residentiestad' Nieuwmoer zelf. Zij waren allemaal zeer positief.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat ze bij de presentatie aangenaam verrast was over de trage wegen en de parking aan de zijkant. Ze vindt dat de nuance gemaakt moet worden voor het doelpubliek. Het is een goede plek op Nieuwmoer om dit toe te passen. Ze vindt dat er voor het doelpubliek een mooi evenwicht moet zijn qua alternatieven voor klassieke woningen en inplanting. Voor zichzelf zou ze het anders willen maar ze vindt dat het past binnen deze plek.

De voorzitter zegt dat het een knap en betaalbaar project is. Hiermee zullen we mensen naar Nieuwmoer trekken. Met de betaalbare prijzen zullen nieuwe gezinnen in het dorp komen wonen en zorgt dit voor een mooie toekomst voor het dorp.

Gelet op de omgevingsvergunning voor het bouwen van 28 sociale woningen die werd ingediend op 11 juni 2020 bij de gemeente Kalmthout door SBK Arro Antwerpen CVBA (Gijsbrecht van Deurnelaan 22 te 2100 Antwerpen, vertegenwoordigd door Anne Vanachter) hierna "de aanvrager" genoemd;

Overwegende dat de aanvraag betrekking heeft op WUG Nieuwmoer fase 1 (tussen Essensteenweg en Prelaat Deckersstraat) kadastraal gekend als Kalmthout, 2e Afdeling, sectie C, perceel 492B2, 493K2, 493R, 493S, 493V, 493W, 494C, 494D, 494E, 500L, 502V, 518G, 518L, 518N, 519H, 519L, 873A;

Gelet op het feit dat dit project kadert in een masterplan dat werd opgemaakt voor de realisatie van een 100-tal sociale wooneenheden; dat deze aanvraag de eerste fase van het project betreft waarbij aan de westkant 28 woningen worden gerealiseerd, waarvan 9 huurappartementen, 1 huurwoning, en 18 koopwoningen;

Gelet op het feit dat de aanvraag voor de omgevingsvergunning ook de aanleg van het openbaar domein rondom de woningen omvat; dat het hierbij gaat om wegenis, riolering, nutsleidingen, publieke en private parkeerplaatsen, groenaanleg, grachten, hoogspanningscabine, ... ; dat de aanvraag eveneens de aanleg van een publieke parking aan de zijde van de Prelaat Deckersstraat, en de groene verbinding tussen deze parking en het projectgebied, behelst;

Gelet op het feit dat volgens de aanduidingen van het geldende gewestplan "Turnhout " de percelen gelegen zijn in een zone "woonuitbreidingsgebied"; dat voor dit gebied geen verkaveling, APA, BPA of RUP van kracht is; dat de aanvraag voorziet in een groepswoningbouwproject van sociale woningen en dus principieel in overeenstemming is met het geldende gewestplan;

Gelet op het feit dat de afhandeling van deze aanvraag geschiedt volgens de regels van het decreet van 25 april 2014 betreffende de omgevingsvergunning, zijn latere wijzigingen, uitvoeringsbesluiten en richtlijnen; dat de gemeenteraad in toepassing van het artikel 31 van het omgevingsdecreet en het artikel 47 van het omgevingsbesluit, een beslissing moet nemen over de zaak van de wegen;

Gelet op het feit dat deze aanvraag moet getoetst aan het decreet van 27 maart 2009 betreffende het grond- en pandenbeleid, zijn uitvoeringsbesluiten en zijn verdere uitvoeringsmaatregelen, in het bijzonder de verplichtingen die er uit voortvloeien inzake het bescheiden woonaanbod;

Gelet op het feit dat de sociale woningen beschouwd kunnen worden als bescheiden woonaanbod en dat er wordt voldaan aan de last inzake bescheiden woonaanbod zoals gesteld in het Decreet gronden- en pandenbeleid (DGPB);

Gelet op het verslag van de gemeentelijke omgevingsambtenaar van 3 september 2020, zoals hierna cursief volgt:

“ Ontwerp:

Dossier

De omgevingsvergunningsaanvraag omvat de noodzakelijke plannen, alsook een verantwoordingsnota, typeprofielen m.b.t. wegenis en een materialenmatrix.

De aanvraag omvat volgende plannen:

- *Inplantingsplan bestaande toestand*

- *Inplantingsplan nieuwe toestand*
- *Inplantingsplan beplanting*
- *Inplantingsplan rooilijnen*
- *Inplantingsplan riolering*
- *Grondplannen*
- *Geveltekeningen*
- *Doorsnedes*
- *Legende*
- *Terreinprofielen*

Stratentracé

De ontsluiting voor het ganse masterproject wordt verdeeld over twee aparte toegangen; één via Teeuwstraat/Essensteenweg, en één via Prelaat Deckersstraat. Om sluipverkeer te vermijden werden de 2 verkeerssystemen gescheiden gehouden. Beide verkeerssystemen zijn enkel met elkaar verbonden door een pad voor fietsers en voetgangers. De beide toegangswegen, alsook het verbindingspad worden opgenomen in het openbaar domein.

Voor deze eerste fase zal de ontsluiting van de twee erven gebeuren langs de nieuw aangelegde Teeuwstraat/Essensteenweg.

Aan de zijde van de dorpskern sluit het projectgebied aan op een fietsverbinding richting Nieuwmoer Dorp, die ook in het openbaar domein zal worden opgenomen.

Ter hoogte van de kerk bevindt zich een openbare parkeerplaats, op de hoek van Prelaat Deckersstraat en Nieuwmoer Dorp. Deze zal worden uitgebreid met een zone voor 34 parkeerplaatsen.

Er worden in deze eerste fase twee erven voorzien, waarrond de woningen en appartementen zich situeren. Elke woning heeft een eigen privatieve tuin. Het erf wordt in het openbaar domein opgenomen.

Aan elk erf wordt een parkeerpocket aangelegd die voorziet in de parkeerbehoefte. Er worden in totaal 42 parkeerplaatsen voorzien, waarvan 14 parkeerplaatsen bestemd zijn voor bezoekers en mee opgenomen worden in het openbaar domein. De overige 28 worden voorzien van een nummerplaatmarkering, en toegewezen aan de voorziene woningen/appartementen. De private eigenaars zullen belast worden met het beheer van hun eigen private parking.

De circulatieruimte en groene ruimte rondom de voorziene woningen en privatieve tuinen wordt tevens opgenomen in het openbaar domein.

Alle parkings worden aangelegd met waterdoorlatende verharding en behouden het groene karakter van de wijk. Het erf is verhard en laat autoluw verkeer toe, zodat de wagens tot aan elk individueel huis kunnen rijden om te laden en te lossen om daarna op de parking te gaan staan. Ook verhuiswagens en brandweerwagens kunnen zo elke individuele unit bereiken.

Wegenisuitrusting

De bestaande wegenisuitrusting van de respectievelijke straten is divers. Ze is specifiek afgestemd op de concrete ligging en functie van elke straat.

De omgevingsaanleg wordt in nauwe samenspraak met de gemeente aangelegd door Arro en De Ideale Woning binnen deze aanvraag, en zal worden overgedragen naar de gemeente volgens het rooilijnenplan.

De gemeente zal belast worden met het beheer van de openbare wegen: zij zullen het onderhoud en het herstel van de wegen en parkings op zich nemen. Zij zullen ook instaan voor het onderhoud en het beheer van het groen op de site vanaf twee jaar na voorlopige oplevering.

Afwatering DWA (afvalwater)

Het project zal aansluiten op de bestaande gemengde riolering in de Prelaat Deckersstraat. Er zal een volledig gescheiden stelsel voor afvoer van regenwater en afvalwater gerealiseerd worden.

Voor uitvoering van de bouwwerken dient er, rekening houdend met het advies van Aquafin en de gemeentelijke dienst openbare werken, een definitief totaal rioleringsplan (uitvoeringsplan inclusief individuele en collectieve voorzieningen) ter goedkeuring aan de gemeente voorgelegd te worden.

Afwatering RWA (hemelwater)

Voor realisatie van de woningbouw dienen, onverkort de bepalingen opgenomen in de gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake hemelwater, de volgende maatregelen nagekomen te worden zoals meegegeven in het advies van de gemeentelijke milieudienst en Aquafin. De verdere milderende maatregelen moeten leiden tot een gewenste waterhuishouding voor het project en haar omgeving. Het project dient maximaal hemelwaterneutraal, zonder gevaar van mogelijk wateroverlast, te zijn.

Groenzones

Het project is voorzien van een groene centrale as, 2 ingegroende erven, en verschillende groenbuffers. Op het beplantingsplan staan al de verschillende aanplantingen vermeld.

Adviesverlening

Gemeentelijke milieudienst

Het advies met de watertoets is voorwaardelijk gunstig. De watertoets dient in de vergunning opgenomen te worden.

Gemeentelijke groendienst

De gemeentelijke groendienst verleende een voorwaardelijk gunstig advies aan de aanvraag, mits naleving van de in het advies gestelde algemene en volgende bijzondere voorwaarde:

- *aanplantingen moeten uitgevoerd worden zoals bepaald op plan.*

Deze bepalingen dienen te worden opgenomen in de vergunning.

Gemeentelijke dienst openbare werken

De gemeentelijke dienst openbare werken verleende een gunstig advies aan de aanvraag, mits rekening wordt gehouden met volgende richtlijnen en voorwaarden:

- *Uit het rioleringsplan kunnen wij afleiden dat er een volledig gescheiden stelsel voor afvoer van regenwater en afvalwater zal gerealiseerd worden. De dienst OW sluit zich aan bij het hydraulisch en technisch advies van onze rioolbeheerder WaterLink advies, welke integraal deel uitmaakt van dit advies. Het advies van WaterLink van 11 augustus*

2020 dient onverkort opgevolgd te worden, met in het bijzonder de conclusies van het addendum (punt 2.4. van het advies).

- Voor uitvoering van de bouwwerken dient er, rekening houdend met het advies van WaterLink, een definitief totaal rioleringsplan (uitvoeringsplan inclusief individuele en collectieve voorzieningen) ter goedkeuring aan de gemeente voorgelegd te worden. De verdere milderende maatregelen moeten leiden tot een gewenste waterhuishouding voor het project en haar omgeving. Het project dient maximaal hemelwaterneutraal, zonder gevaar van mogelijk wateroverlast, te zijn.
- Ter hoogte van de lozingspunten moeten de nodige controleputten voor DWA (doorstroomput) en RWA (schepput) voorzien zijn. De controleputten dienen om aparte stalen te nemen van het geloosde afval- en regenwater en een correcte aansluiting op de openbare riolering en gracht te realiseren. De controleputten moeten dan ook gemakkelijk bereikbaar en toegankelijk zijn voor de personen, door de gemeente of door een andere overheid aangesteld voor controle en monsternamen van het geloosde water.
- De aansluiting van de riolering op de openbare riolering en/of (baan)gracht dient uitgevoerd te worden conform de voorwaarden van de gemeentelijke dienst openbare werken
- De aanvrager stelt een toezichter van onze rioolbeheerder WaterLink aan om de uitvoering van de rioleringswerken op te volgen.
- Na uitvoering van zowel de riolerings- als wegeniswerken dient de aanvrager een as-buльдossier volgens de AGIV-voorwaarden op te maken.
-

Deze bepalingen dienen te worden opgenomen in de vergunning. In eerste instantie dient een definitief totaal rioleringsplan opgemaakt te worden, en ter goedkeuring voorgelegd te worden aan de gemeente.

Gemeentelijke dienst mobiliteit

De gemeentelijke mobiliteitsambtenaar verleende een gunstig advies aan de aanvraag. Hij stelt dat het dossier voorbesproken werd, en voldoet aan alle eerder gemaakte opmerkingen.

GECORO zou in de loop van september mogelijks een advies formuleren.

Brandweer zone Rand

De Brandweer zone Rand verleent een gunstig brandpreventieverslag mits naleving van volgende voorwaarden:

- plaatsen van rookmelders,
- plaatsen van blusapparaten,
- aanduiding uitgangen/nooduitgangen,
- veiligheidsverlichting plaatsen,
- de grindgazon moet voldoen aan:
 - minimale vrije hoogte: 4m
 - maximale helling: 6%;
 - draagvermogen: derwijze dat voertuigen, zonder verzinken, met een maximale asbelasting van 13t er kunnen rijden en stilstaan, zelfs wanneer ze het terrein vervormen.

De gestelde voorwaarden zijn redelijk en dienen als voorwaarde opgenomen te worden in de vergunning.

Agentschap voor Natuur en Bos

Het Agentschap voor Natuur en Bos verleent een gunstig advies mits naleving van de volgende voorwaarde:

- Het goedgekeurde boscompensatievoorstel met inbegrip van haar voorwaarde(n) op het gebied van compenserende maatregelen dient integraal deel uit te maken van de omgevingsvergunning.

Deze bepalingen dienen te worden opgenomen in de vergunning.

Agentschap Wegen en Verkeer

Het Agentschap Wegen en Verkeer verleent een gunstig advies over de aanvraag, gezien de aanvraag in overeenstemming is met de algemene en bijzondere voorwaarden.

Inter

Toegankelijk Vlaanderen (inter) liet weten dat, aangezien er geen toegangen tot woningen op meer dan 2 niveaus zijn, de aanvraag niet onder het toepassingsgebied van de verordening valt.

Nutsmaatschappijen

Telenet liet weten dat er een netuitbreiding nodig is om dit project aansluitbaar te maken. Proximus liet weten dat een finale netwerkanalyse zal gebeuren na ontvangst van het vergunde plan

Pidpa verleende tot op heden nog geen advies.

Fluvius verleende een voorwaardelijk gunstig advies onder de vorm van een offerte. Deze technische voorwaarden dienen mee in de vergunning opgenomen te worden.

Openbaar onderzoek

Het voorliggende ontwerp werd onderworpen aan een openbaar onderzoek van 2 juli /2020 t.e.m. 31 juli 2020. Er werden geen bezwaarschriften ingediend."

Overwegende dat de gemeenteraad meent dat de voorliggende omgevingsvergunningsaanvraag kan worden aanvaard voor wat betreft het globale concept; dat het dossier voldoende is uitgewerkt zodat kan overgegaan worden tot goedkeuring van het stratentracé en de wegenisuitrustingsvoorwaarden;

BESLUIT : met 22 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, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter 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 2 neen-stemmen van Hans De Schepper en Monique Aerts.

Artikel 1.-

In het kader van de omgevingsvergunning zoals ingediend op 11 juni 2020 bij de gemeente Kalmthout door SBK Arro Antwerpen CVBA (Gijsbrecht van Deurnelaan 22 te 2100 Antwerpen) voor het bouwen van 28 sociale woningen gelegen te Kalmthout, WUG Nieuwmoer fase 1 (tussen Essensteenweg en Prelaat Deckersstraat) gekadastraerd Kalmthout, 2e Afdeling, sectie C, perceel 492B2, 493K2, 493R, 493S, 493V, 493W, 494C, 494D, 494E, 500L, 502V,

518G, 518L, 518N, 519H, 519L, 873A verleent de gemeenteraad zijn goedkeuring aan het tracé van de ontworpen verkeerswegen - zoals hiervoor beschreven en zoals ze voorkomen op de ingediende plannen - bestemd om na aanleg en uitrusting ingelijfd te worden bij het openbaar domein van de gemeente.

Art. 2.-

De lasten tot uitrusting van de in het artikel 1 omschreven infrastructuur, worden als volgt vastgesteld :

1. Inlevering rooilijn- en metingsplannen naargelang vereist door de overheid. De rooilijnen dienen, na aanleg van de in het artikel 1. omschreven infrastructuur, door een erkende landmeter nagemeten en voor zoveel als nodig gecorrigeerd.
2. De instaatstelling van de in het artikel 1 omschreven infrastructuur bestaat in :
 - e) aanleg van deze infrastructuur overeenkomstig de voorgebrachte plannen, met inachtnaam van alle voorwaarden die opgenomen zijn in dit besluit.
 - f) grondwerken om een behoorlijke nivellering te bekomen, met opgave van de samenstelling van de ondergrond.
 - g) het aanleggen en aansluiten, volgens aanduiding door het gemeentebestuur, van de nodige voorzieningen voor nutsleidingen;
 - h) Het plaatsen van een DWA- en RWA aansluiting en bijhorende putjes voor alle gebouwen.
 - i) aanplantingen, variëteiten, plantafstand e.d. volgens latere opgave door het gemeentebestuur.

Al deze infrastructuurwerken dienen worden uitgevoerd volgens een erkend aannemer en volgens typebestek 250. De aannemer dient eerst worden voorgelegd aan de gemeentelijke dienst openbare werken.
3. Honoraria voor het opmaken van de rooilijn- en metingsplannen, wegenisontwerp, beheer en toezicht, administratiekosten enz. ..., komen ten laste van de aanvrager.

Art. 3.-

De aanvrager van het project staat in voor de kosten van de aanleg en uitrusting van het in het artikel 1 omschreven wegentracé.

Na voltooiing van de voormelde werken dient de aangelegde infrastructuur, samen met de grond die door deze infrastructuur wordt ingenomen, en die bestemd om ingelijfd te worden bij het openbaar domein, kosteloos te worden overgedragen aan de gemeente Kalmthout met het oog op inlijving bij het gemeentelijk openbaar domein.

Deze kosteloze afstand dient uitgevoerd bij notariële akte waarvan de kosten ten laste zijn van de aanvrager. Deze kosteloze overdracht moet, na ondertekening door de gemeente Kalmthout van het proces-verbaal van voorlopige oplevering van de aangelegde infrastructuur, ten spoedigste worden uitgevoerd, in elk geval op eerste verzoek van de gemeente Kalmthout.

Art. 4.-

De in het artikel 1 vermelde goedkeuring wordt verleend onder de voorwaarden zoals vermeld in het advies van de gemeentelijke omgevingsambtenaar.

Art. 5.-

Aan het college van burgemeester en schepenen wordt opdracht gegeven om het dossier verder af te handelen en op te volgen.

12. Goedkeuring van de intergemeentelijke samenwerking met de dienstverlenende vereniging IGEAN Dienstverlening voor de ondersteuning van de handhaving van de regelgeving op de ruimtelijke ordening.

De voorzitter licht dit punt toe. Er zijn 5 à 8 dergelijke tussenkomsten per jaar. Hij zegt dat de controle duidelijk is. Er wordt volgens hem steeds meer volgens de regels gewerkt.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vindt dat de eerstelijns handhaving de taak van de gemeente is en blijft. De gemeente staat dicht bij de bevolking: ze vindt niet dat mensen moeten worden doorgestuurd naar de intergemeentelijke ambtenaar. Momenteel zijn er 3 personen actief voor 19 gemeenten en dat is volgens haar weinig. Bovendien hangen we hier 5 jaar aan vast. De exacte kostprijs voor de gemeente wordt niet weergegeven. Ze vraagt of de correcte uitvoering van omgevingsvergunning geen prioriteit is.

De voorzitter zegt dat dit niet mag beschouwd worden alsof dit wordt uitbesteed maar het is wel een bijkomende ondersteuning voor de dienst. Het is een bijkomende expertise. De dienst ziet dit als een bijkomende hulplijn. De kern van het toezicht blijft bij de bouwdienst. De dienst stelde expliciet de vraag om dit een kans te geven. Ook de politie vraagt een expertise en dus we gaan moeten evalueren hoe het verloopt.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) uit zijn bezorgdheid dat de derde aanstelling nog moet worden ingevuld maar dat hier al wel voor betaald wordt. Hij vraagt zich af of het haalbaar is dat er 3 personen zijn aangesteld voor 19 gemeenten. Hij vindt ook dat de eerste handhaving bij de gemeente moet blijven.

De voorzitter zegt dat dit een expliciete vraag was van de dienst zelf. Hij vindt dat we het een kans moeten geven en we dit nadien gaan evalueren. Hij verduidelijkt nog eens dat dit ter ondersteuning zou zijn en niet om uit handen te geven.

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

Gelet op het feit dat, om te kunnen voorzien in een gepaste woon- en leefkwaliteit voor alle inwoners, rekening houdend met de daar tegenoverstaande schaarse ruimte in Vlaanderen, is een goede ruimtelijke ordening van bijzonder belang; dat ruimtelijke ordening dan ook een belangrijke bevoegdheid van de gemeenten is en dat de (lokale) besturen bij de uitoefening van deze bevoegdheid over heel wat instrumenten beschikken, gesteund wordt op drie pijlers:

1. planning;
2. vergunningverlening;
3. handhaving;

Overwegende dat zonder een doordachte en effectieve handhaving de eerste twee pijlers hun belang verliezen en wordt aan hun doelen voorbijgegaan;

Gelet op het feit dat sinds de inwerkingtreding op 1 maart 2018 van het decreet betreffende de handhaving van de omgevingsvergunning en het daarbij horende handhavingsbesluit, de gemeenten een aantal mogelijkheden, maar ook verantwoordelijkheden, gekregen hebben voor de organisatie en uitoefening van een effectief en doortastend (bestuurlijk) handhavingsbeleid inzake ruimtelijke ordening; dat dit gemeentelijk, maar ook intergemeentelijk ingevuld kan worden;

Overwegende dat op vraag van verschillende lokale besturen en rekening houdend met het voormelde wettelijk kader, IGEAN Dienstverlening een eerste voorstel heeft uitgewerkt ter ondersteuning van de lokale besturen voor de handhaving van de ruimtelijke ordening; dat IGEAN een intergemeentelijk team wenst samen te stellen bestaande uit Intergemeentelijke Verbalisant(en) (afgekort IGV) en Intergemeentelijke Stedenbouwkundige Inspecteur(s) (afgekort IGSI) die kunnen optreden in alle deelnemende gemeenten; Gelet op het feit dat IGEAN geen taak op zich neemt in een eventuele procedure voor de burgerlijke rechtbank;

Gelet op de goedkeuring van dit voorstel door de raad van bestuur van IGEAN in zitting van 4 september 2019 en de toelichting aan de burgemeesters, de algemeen directeurs en de financieel directeurs op de vergadering van 2 oktober 2019; dat naar aanleiding van een verdere bevraging van enkele lokale besturen het aangewezen bleek om verschillende ondersteuningsniveaus te voorzien en dat het in die zin aangepaste voorstel werd toegelicht aan de burgemeesters en de algemeen directeurs op de vergadering van 16 januari 2020;

Gezien het dossier daarna werd bezorgd aan alle lokale besturen met de vraag aan het college van burgemeester en schepenen om principieel akkoord te gaan met het intergemeentelijk voorstel tot ondersteuning in het kader van de handhaving ruimtelijke ordening en eveneens op te geven welk(e) ondersteuningsniveau(s) hierbij gekozen worden;

Overwegende dat hieruit is gebleken dat 19 gemeenten bereid zijn om in te tekenen op de intergemeentelijke samenwerking van IGEAN ter ondersteuning van de handhaving ruimtelijke ordening;

Gezien vervolgens aan de geïnteresseerde gemeenten aan de hand van een Power Point presentatie verdere toelichting werd gegeven bij de concrete inhoud van de verschillende ondersteuningsniveaus; dat midden juli 2020 aan alle geïnteresseerde gemeenten een bundel werd overgemaakt met de relevante documenten voor de gemeenteraad;

Overwegende dat op basis hiervan aan de gemeenteraad wordt gevraagd om de beslissing van het college van burgemeester en schepenen te onderschrijven en in te tekenen op de intergemeentelijke samenwerking van IGEAN ter ondersteuning van de handhaving ruimtelijke ordening en de keuze in het (de) gewenste ondersteuningsniveau(s) te bevestigen;

Overwegende dat eveneens aan de gemeenteraad wordt gevraagd om het Beleidsplan, houdende de visie en de prioriteiten van de gemeente inzake handhaving ruimtelijke ordening, alsook de afsprakennota goed te keuren;

Gelet op de volgende documenten die het juridisch kader voor deze beslissing vormen:

- Vlaamse Codex Ruimtelijke Ordening
- Decreet van 25 april 2014 betreffende de handhaving van de omgevingsvergunning

- Het handhavingsbesluit ruimtelijke ordening van 9 februari 2018
- Statuten IGEAN dienstverlening
- Het beleidsplan inzake handhaving ruimtelijke ordening bevat (zie bijlage)
- de afsprakennota voor de handhaving ruimtelijke ordening (zie bijlage)
- PPT van juni 2020 met toelichting bij de intergemeentelijke samenwerking en de concrete inhoud van de verschillende ondersteuningsniveaus (zie bijlage);

Gelet op het feit dat de kostprijs van de intergemeentelijke samenwerking ter ondersteuning van de handhaving van de regelgeving op de ruimtelijke ordening bestaat uit de kostprijs van het intergemeentelijk team (personeelskost en werkingskosten);

Gezien de totale kosten van het intergemeentelijk team worden verdeeld over alle deelnemende gemeenten, rekening houdend met volgende parameters en de daarbij horende weging:

- 30% gelijk over alle deelnemende gemeenten
- 15% volgens aantal inwoners
- 15% volgens oppervlakte
- 40% volgens gekozen ondersteuningsniveau, waarbij:
 - niveau 1 telt voor 35%
 - niveau 2 telt voor 35%
 - niveau 3 telt voor 30%;

Overwegende dat bij de aanvang van de samenwerking aan elke deelnemende gemeente een bedrag wordt opgevraagd, rekening houdend met de kostenraming van het intergemeentelijk team;

Gelet op het feit dat de werkelijke kost van het intergemeentelijk team jaarlijks wordt bepaald en verrekend met het reeds opgevraagde bedrag;

BESLUIT: met 19 ja-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, 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 onthoudingen van Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix en Stephanie Devos .

Artikel 1.-

De gemeenteraad neemt kennis van het beleidsplan voor de handhaving ruimtelijke ordening, houdende de visie en de gemeentelijke prioriteiten en keurt dit goed.

Art. 2.-

De gemeenteraad neemt kennis van de toelichting bij de intergemeentelijke samenwerking met IGEAN voor de ondersteuning van de handhaving ruimtelijke ordening evenals van de concrete inhoud van de verschillende ondersteuningsniveaus zoals opgenomen in de PPT van juni 2020.

Art. 3.-

De gemeenteraad tekent in op de intergemeentelijke samenwerking met de dienstverlenende vereniging IGEAN Dienstverlening voor de ondersteuning van de handhaving van de ruimtelijke ordening en keurt de daarbij horende afsprakennota goed.

Art. 4.-

De gemeente zal beroep doen op het intergemeentelijk team van IGEAN Dienstverlening in het kader van de handhaving voor de ruimtelijke ordening voor volgende 3 ondersteuningsniveaus:

- *Niveau 1: zachte handhaving*

Het intergemeentelijk team ondersteunt en begeleidt de gemeente bij het voorbereiden en opstellen van raadgevingen en aanmaningen. Dit gebeurt aan de hand van het bijhorende dossier en de concrete feitelijke situatie.

- *Niveau 2: opmaak PV of verslag van vaststelling*

Het intergemeentelijk team ondersteunt en begeleidt de gemeente van zodra de vaststellingen van stedenbouwkundige overtredingen dienen te worden geformaliseerd in een proces-verbaal of in een verslag van vaststelling, al dan niet met stakingsbevel.

- *Niveau 3: bestuurlijke en (straf)rechtelijke handhaving*

Het intergemeentelijk team ondersteunt en begeleidt de gemeente bij het uitwerken en opleggen van herstelgerichte maatregelen en herstellvorderingen, minnelijke schikkingen, enzovoort en dit zowel in het bestuurlijke als in het strafrechtelijke traject.

Art. 5.-

Twee ondertekende exemplaren van deze beslissing zullen bezorgd worden aan IGEAN Dienstverlening.

WONEN.

13. Goedkeuring van de verordening in het kader van een conformiteitsattest voor huurwoningen.

De voorzitter geeft het woord aan de schepen voor ruimtelijke planning en wonen Jef Van den Bergh (CD&V).

Schepen Jef Van den Bergh (CD&V) licht dit verder uitgebreid toe.

Raadslid Hans De Schepper (Groen) zegt dat het hier om een beloningssysteem gaat en er geen sanctioneringssysteem is. Hij betwijfelt of dit effect gaat hebben als het op geen enkele manier afdwingbaar is.

Schepen Van den Bergh (CD&V) zegt dat het de bedoeling is dat we dit breder bekend maken. Volgens hem komen de verhuurders gemakkelijker af op een huurwoning onder de voorwaarde van een conformiteitsattest. Momenteel krijgt het maar met mondesmaat invulling. We willen dit attest meer en meer gaan opleggen aan de verhuurders. Normaal gezien mogen we tot 90 euro aanrekenen voor de conformiteitsattest. We gaan hier voorzichtig mee beginnen en daarom bieden we het ook gratis aan in plaats van hiervoor kosten aan te rekenen. Het feit dat een woning een conformiteitsattest heeft, is positief voor de eigenaar omdat het zijn woning

een kwaliteitslabel geeft. Dat willen we op deze manier proberen te stimuleren. Hij zegt dat als het onvoldoende werkt, er wel sancties zullen komen. Hij legt verder uit dat ook de woningen van het OCMW en de huisvestingsmaatschappij De Ideale Woning aan deze attesten onderworpen zijn om aldus het goede voorbeeld te geven.

Raadslid Hans De Schepper (Groen!) vindt dat als het systeem niet werkt, we sanctionerend moeten optreden.

De voorzitter zegt dat de kans groot is dat die sancties nog zullen volgen.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) vraagt wat de financiële impact is voor de gemeente als we dit gratis gaan aanbieden.

Schepen Van den Bergh (CD&V) zegt dat we een contingent van 50 attesten per jaar bij Igean hebben maar dat we daar nog niet aan zitten.

Raadslid Devos (N-VA) vraagt of er brochures worden verstuurd om de eigenaars op de hoogte te brengen.

Schepen Van den Bergh (CD&V) antwoordt dat er uiteraard sensibilisering moet gebeuren naar de eigenaars toe.

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

Gelet op het decreet houdende de Vlaamse Wooncode van 15 juli 1997 en latere wijzigingen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 juli 2013 betreffende de kwaliteits- en veiligheidsnormen voor woningen;

Gelet op het decreet van 1 juni 2012 houdende de beveiliging van woningen door optische rookmelders;

Gelet op het feit dat de gemeente Kalmthout sinds dit jaar lid is van het intergemeentelijke samenwerkingsverband Lokaal Woonbeleid Stabroek – Kalmthout – Schoten (afgekort IVLW SKS) onder leiding van IGEAN Dienstverlening;

Gelet op het besluit van 17 juni 2019 van de gemeenteraad waarbij het subsidiedossier werd goedgekeurd, waardoor de gemeente akkoord is gegaan met de werking van de IVLW en het uitvoeren van de verplichte en aanvullende activiteiten, zoals vermeld in het BVR lokaal woonbeleid van 16 november 2018. Door het onderschrijven van het subsidiedossier engageert de gemeente zich ervoor minstens volgende activiteiten uit te voeren:

- Verplichte activiteit 2_3: een strategie uitwerken over de toepassing van de gemeentelijke instrumenten voor de bewaking van de kwaliteit van het woningpatrimonium

- Aanvullende activiteit 2_2: Een verordening vaststellen en toepassen waarbij het conformiteitsattest verplicht wordt gesteld in bepaalde situaties
- Aanvullende activiteit 2_3: Een verordening vaststellen en toepassen waarbij de geldigheidsduur van het conformiteitsattest beperkt wordt, en woningen met dergelijk conformiteitsattesten opvolgen;

Gelet op het verslag van de stuurgroep van het IVLW SKS van 15 juni 2020;

Overwegende dat binnen dit samenwerkingsverband ervoor geopteerd wordt om de verordening rond het conformiteitsattest voor huurwoningen toe te passen;

Overwegende dat vanaf januari 2021 eigenaars of verhuurders in Kalmthout op de hoogte worden gebracht over de verplichting dat zij bij verhuur over een geldig conformiteitsattest moeten beschikken; dat deze verplichting enkel geldt als zij de woning of appartement ter beschikking stellen als hoofdverblijfplaats;

Overwegende het voorstel om deze verplichting gefaseerd in te voeren voor alle nieuwe verhuringen en op basis van de leeftijd van de huurwoning:

- 2021 – 2025: woningen van 40 jaar;
- 2026 – 2028: woningen van 30 jaar en ouder
- vanaf 2029: woningen van 20 jaar en ouder.

Overwegende dat het conformiteitsattest een kwaliteitslabel is dat voor zowel de eigenaar als de toekomstige huurder interessant is;

Gehoord de schepen bevoegd voor wonen;

BESLUIT: met 24 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, 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.-

Elke eigenaar/verhuurder die een woning verhuurt of ter beschikking stelt als hoofdverblijfplaats, moet voor elke wooneenheid een geldig conformiteitsattest kunnen voorleggen.

Deze verplichting wordt gefaseerd ingevoerd voor alle nieuwe verhuringen en op basis van de leeftijd van de huurwoning:

- 2021 -2025: woningen van 40 jaar en ouder
- 2026-2028: woningen van 30 jaar en ouder
- 2029: woningen van 20 jaar en ouder.

Art. 2.-

De geldigheidsduur van het conformiteitsattest voor woningen en kamers is afhankelijk van het aantal gebreken in categorie 1 op het technisch verslag:

- Minder dan of 4 gebreken: conformiteitsattest is 10 jaar geldig.
- Minder dan of 5 gebreken: conformiteitsattest is 5 jaar geldig.

Art. 3.-

Het conformiteitsattest wordt gratis afgeleverd.

Art. 4.-

De verordening treedt in werking na de goedkeuring van de gemeenteraad en de goedkeuring van de Vlaamse minister van Wonen.

Art. 5.-

Een kopie van dit besluit wordt bezorgd aan IGEAN Dienstverlening.

VRIJE TIJD.

14. Goedkeuring van de toetredings- en verwerkersovereenkomst in het kader van het Digitaal Archief Vlaanderen – Serieregister.

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

Schepen Silke Lathouwers (CD&V) licht dit punt toe. Ze legt uit dat deze toetreding gratis is en ter ondertekening wordt gelegd op vraag van de nieuwe intergemeentelijke archivaris.

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

Gelet op het bestuursdecreet van 7 december 2018;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 10 mei 2019 tot regeling van het beheren, bewaren en vernietigen van bestuursdocumenten;

Gelet op het feit dat de gemeente sinds dit jaar beroep doet op de diensten van een intergemeentelijk archivaris;

Overwegende dat de digitalisering van de overheid voor nieuwe uitdagingen zorgt met betrekking tot het beheer, de (lange termijn) bewaring en de ontsluiting van de digitaal gecreëerde of ontvangen informatie; dat om deze uitdaging aan te pakken de Vlaamse Regering op 6 juli 2018 aan Het Facilitair Bedrijf de goedkeuring heeft gegeven om hiervoor een gemeenschappelijke dienstverlening op te starten, namelijk Digitaal Archief Vlaanderen (afgekort DAV);

Overwegende dat de dienstverlening van Digitaal Archief Vlaanderen opengesteld is voor instanties van de lokale overheden;

Overwegende dat het Serieregister het centrale register is waarin Vlaamse overheidsinstanties de categorieën van bestuursdocumenten waarvoor ze de bestuurlijke verantwoordelijkheid dragen en de selectieregels moeten publiceren;

Overwegende dat de toetreding tot het serieregister van Digitaal Archief Vlaanderen gratis is; dat de overeenkomst met de Vlaamse overheid wordt afgesloten voor onbepaalde duur;

Gelet op de bespreking van dit dossier tijdens het college van burgemeester en schepenen in zitting van 13 juli 2020;

Overwegende dat om bovenvermelde redenen aan de gemeenteraad wordt gevraagd om de toetredings- en verwerkersovereenkomst in het kader van het Digitaal Archief Vlaanderen goed te keuren;

BESLUIT: met 24 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, 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 toetredings- en verwerkersovereenkomst in het kader van het Digitaal Archief Vlaanderen goed.

Deze overeenkomst gaat hierbij integraal als bijlage

Art. 2.-

Een kopie van dit besluit wordt bezorgd aan de intergemeentelijke archivaris.

PERSONEEL.

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

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur Vincent Gabriels. Hij licht dit agendapunt toe.

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

Gelet op bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het gemeentebestuur zoals goedgekeurd op 28 november 2016 door de gemeenteraad;

Gelet op bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het OCMW zoals goedgekeurd op 19 november 2018 door de raad voor maatschappelijk welzijn;

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 goed;

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 nog dient aangepast te worden aan de nieuwe organisatiestructuur en het organogram voor het lokaal bestuur Kalmthout;

Gelet op het overleg van 22 september 2020 met de betrokken vakorganisaties over de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Kalmthout;

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;

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: met 24 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, 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 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-algemeendirecteur ¹
- 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

-techniker 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 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 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 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 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 aanwervingvoorwaarden:

- 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 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,
- 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 leiderschapcapaciteiten 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 aanwervingsvoorwaarden:

- *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 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 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 werkteerrein, 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 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 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 leiderschapcapaciteiten 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 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.

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,
 - 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,
 - 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 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.

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)

- 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 werkteerrein, 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 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.

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:
 - o Seniorenconsulent
 - o Gezinswetenschappen
 - o 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:
 - 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,
- 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.

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 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.

DIENSTENCENTRUMLEIDER

(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 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:

- o Seniorenconsulent
 - o Gezinswetenschappen
 - o 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

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 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 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 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 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 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 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 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,*
- *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 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.

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 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.

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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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, 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;
 - o 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 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 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, 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 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 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 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 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 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);
 - o 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 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);
 - o 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 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:

- 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 werkterrein, 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 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.

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 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:

- 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 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.

C. Afdeling vrije tijd

REDDER/COÖRDINATOR

(niveau D, salarisschaal D4-D5)

A) AANWERVING

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden:

- beschikken over het diploma redder of badmeester + EHBO
 - o (hetzij brevet nijverheidshelper)
 - o (hetzij brevet R.K.-helper)
 - o (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 werkteerterrein, 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 redder of badmeester + EHBO
 - o (hetzij brevet nijverheidshelper)
 - o (hetzij brevet R.K.-helper)
 - o (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 redder of badmeester + EHBO
 - o (hetzij brevet nijverheidshelper)
 - o (hetzij brevet R.K.-helper)
 - o (hetzij brevet ambulancier),
- 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

Bijzondere bevorderingsvoorwaarden:

- beschikken over een diploma Redder of Badmeester + EHBO (= hetzij brevet nijverheidshelper, brevet R.K.-helper, brevet ambulancier),
- 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 werkkterrein, 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 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.

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 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."

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).

16. Goedkeuring van het aangepaste arbeidsreglement - reglement thuiswerken.

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur Vincent Gabriels die dit agendapunt uitgebreid toelicht.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vindt het een strak reglement en vraagt zich af waarom thuiswerken op woensdag niet mogelijk is.

De algemeen directeur antwoordt dat het inderdaad een streng reglement is maar er zal sowieso een evaluatie volgen na één jaar. Thuiswerken op woensdag is voorlopig niet mogelijk omdat we met heel wat diensten zitten die loketten of directe dienstverlening bieden aan de burgers.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen; dat op basis van deze wet alle publieke besturen in België verplicht worden om een arbeidsreglement op te stellen voor haar personeel;

Gelet op de beslissing van 28 oktober 2010 van de gemeenteraad waarbij het arbeidsreglement AR002bis voor het statutaire en contractueel personeel werd goedgekeurd, aangepast in gemeenteraadskzittingen van 23 juni 2014, 30 november 2015, 27 februari 2017, 19 juni 2018 en 27 mei 2019;

Gelet op rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel laatst goedgekeurd door de gemeenteraad in zitting van 27 mei 2019;

Gelet op het voorstel van het managementteam om aan het personeel van het lokaal bestuur Kalmthout toe te staan dat er van thuis uit gewerkt wordt; dat thuiswerken een vorm van telewerken is, en betekent dat het personeelslid zijn/haar normale taken occasioneel niet op de gebruikelijke werkplek uitoefent, maar op een andere werkplek, thuis; dat het nodig is dat hieromtrent duidelijke afspraken en richtlijnen uitgewerkt worden;

Gelet op de bespreking van dit dossier tijdens het syndicaal overleg- en onderhandelingscomité voor de gemeente in zitting van 22 september 2020;

Overwegende dat het arbeidsreglement van toepassing is op alle statutaire en contractuele personeelsleden in dienst van het lokaal bestuur Kalmthout; dat alle personeelsleden zich moeten houden aan de bepalingen van dit reglement;

Gelet op het voorstel van het schepencollege om een bijlage aan het arbeidsreglement voor het gemeentepersoneel van Kalmthout toe te voegen, met name het reglement thuiswerken en dit reglement goed te keuren;

BESLUIT: met 24 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, 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 aanpassing van het arbeidsreglement, in het bijzonder het reglement thuiswerken, met ingang van 1 oktober 2020, goed.

Het reglement thuiswerken gaat hierbij integraal als bijlage.

"REGLEMENT THUISWERKEN LOKAAL BESTUUR KALMTHOUT"

Artikel 1: Begrippen en toepassingsgebied

Thuiswerken is een vorm van telewerken, en betekent dat het personeelslid zijn/haar normale taken occasioneel niet op de gebruikelijke werkplek uitoefent, maar op een andere werkplek, thuis, of elders (indien expliciet toegestaan door de leidinggevende of de (adjunct)algemeen directeur). Hier maakt hij/zij gebruik van informatietechnologie. Thuiswerk heeft tot doel het personeelslid het voordeel te bieden om te werken in een ongestoorde en rustige omgeving.

Onder 'thuis' wordt het adres waar het personeelslid gedomicilieerd is of een vooraf opgegeven verblijfsadres van het personeelslid verstaan.

Dit reglement is van toepassing op alle personeelsleden van de gemeente en het OCMW wiens werkzaamheden van op afstand kunnen uitgevoerd worden. Alle personeelsleden kunnen ad hoc gebruik maken van thuiswerk, met uitzondering van diegenen waarvan de aard van de functie dit niet toelaat (bijvoorbeeld: onthaal- en baliemedewerker, groenarbeider, schoonmaker, verzorgende, loketbediende, ...). De leidinggevende bekijkt binnen zijn/haar dienst of het takenpakket van het personeelslid thuiswerk mogelijk maakt. Organiseren van thuiswerk in een dienst, creëert voor het bestuur geen enkele verplichting om aan alle personeelsleden van de dienst toe te laten hiervan gebruik te maken. Thuiswerk is enkel mogelijk wanneer de functie het toelaat én de dienstverlening tijdens de stamtijden en/of

openingsuren verzekerd blijft. In geval van twijfel wordt beslist in overleg met de personeelsdienst en/of de (adjunct)algemeen directeur.

Artikel 2: Doelstelling

Het transparant maken en vastleggen van het beleid en het kader waarbinnen het thuiswerken mogelijk is met het oog op het bereiken van een evenwicht tussen:

- De organisatiedoelstellingen en de perspectieven van de werkgever zowel op het vlak van productiviteit, kostenbeheersing, attractiviteit, efficiëntie en een 'betere dienstverlening aan onze klanten'.
- Het creëren van efficiëntie en maximale work-lifeflexibiliteit voor het personeelslid door thuis te werken rekening houdend met een aantal bepalende factoren (jobinhoud, werk-en thuisomgeving, te bereiken resultaten, klantenservice-garantie).
- De maatschappelijke eisen op het vlak van mobiliteit, ecologie en verzuim.

De werkgever kan op ieder moment beslissen om het systeem van thuiswerken aan te passen en/of niet meer toe te passen.

Artikel 3: Basisvoorwaarden en principes

Dit reglement kadert in de visie van het lokaal bestuur Kalmthout dat erop gericht is om te evolueren naar een organisatie waar de autonomie van personeelsleden hoog ligt.

Volgende basisvoorwaarden en principes moeten gelijktijdig vervuld worden:

1. De directe leidinggevende moet akkoord gaan.
2. Het thuiswerken gebeurt op vrijwillige basis.
3. Het takenpakket is geschikt om van op afstand uitgevoerd te worden. Bepaalde functies worden uitgesloten omwille van de aard van de taken of omwille van technische beperkingen.
4. De werknemer werkt voldoende autonoom en is voldoende ingewerkt in zijn/haar takenpakket.
5. Gebruik maken van het mobiele tijdsregistratiesysteem (Prime Mobile) voor de registratie van de IN- en uitboekingen.
6. Enkel tijdens de (glijdende) werktijden zoals voorzien in het arbeidsreglement.
7. Het thuiswerken is gebaseerd op een vertrouwensrelatie tussen de werkgever en het personeelslid. Goede afspraken tussen leidinggevende en het personeelslid dienen ervoor te zorgen dat de vooropgestelde resultaten behaald blijven en de dienstverlening aan de klant gegarandeerd blijft.
8. De werkgever beoogt een evenwicht te bereiken tussen het thuiswerken en de samenwerking met collega's in de kantooromgeving.

9. *Het thuiswerken mag niet aangewend worden als oplossing voor het regelen van louter privéaangelegenheden. Het personeelslid wordt verondersteld zich in dit verband als een verantwoordelijke en loyaal personeelslid te gedragen.*

Artikel 4: Arbeidsvoorwaarden

Het personeelslid dat thuiswerkt geniet van dezelfde arbeidsvoorwaarden als de personeelsleden die binnen de locaties van gemeente of OCMW werken. Vooraleer het thuiswerk aan te vatten, dient het contractuele personeelslid dat thuiswerkt een bijlage te ondertekenen aan zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 5: Verzekering en procedure bij arbeidsongeval

Als personeelslid dat thuiswerkt blijft men gedekt door de arbeidsongevallenverzekering. Bij een arbeidsongeval dient de directe leidinggevende en de personeelsdienst onmiddellijk op de hoogte gesteld te worden. Het personeelslid dat thuiswerkt volgt de gekende procedure van aangifte. Het arbeidsongeval kan uiteraard slechts aanvaard worden als het ongeval tijdens de werkuren gebeurt (tijdens het toegekende (glijdend) uurrooster en een boeking in het tijdsregistratiesysteem). Het personeelslid dient zijn/haar brandverzekeraar op de hoogte te brengen dat hij/zij thuiswerkt.

Artikel 6: Frequentie van het thuiswerken

Personeelsleden met een tewerkstelling van 80% of meer kunnen een aanvraag tot thuiswerken indienen voor maximum twee dagen per week thuiswerk. Overige personeelsleden kunnen een aanvraag tot thuiswerken indienen voor maximum een dag per week thuiswerk. Uitzonderingen op deze frequentie zijn mogelijk voor bepaalde functies en werkzaamheden (individuele afspraken te maken met de directe leidinggevende of de (adjunct)algemeen directeur).

Een vaste dag of vaste dagen voor thuiswerken zijn niet mogelijk, het personeelslid dient voor elke dag thuiswerken vooraf de goedkeuring te vragen aan de directe leidinggevende. Niettegenstaande het mogelijk is dat er een zekere systematiek ontstaat in de dagen van de week die men gewoonlijk thuiswerkt, kan dit nooit beschouwd worden als een verworven recht.

Thuiswerken op woensdag is uitgesloten.

Het personeelslid verbindt er zich dan ook toe om naar de gemeente/het OCMW te komen op dagen dat hij zou thuiswerken indien dit omwille van organisatorische redenen noodzakelijk is.

Thuiswerken is niet toegestaan de dag volgend op een periode van ziekte of vakantie. Bij een onvolledige werkweek omwille van feestdagen, ziekte, vakantie kan het personeelslid in die week enkel nog thuiswerken als de som van de afwezigheid en het thuiswerken niet meer bedraagt dan de maximumfrequentie voor thuiswerken zodat de betrokkenheid met de dienst(verlening) behouden blijft.

Per dienst kan een vaste dag worden bepaald waarop alle personeelsleden op kantoor moeten werken om vergaderingen enz. te laten doorgaan. Tijdens het thuiswerk zal het personeelslid zijn/haar werktijd zelf kunnen bepalen binnen het bestaande (glijdende) uurrooster zoals voorzien in het arbeidsreglement en mits het respecteren van de stamtijden zoals eveneens bepaald in het reglement glijdende werktijden.

Per gewerkte dag thuiswerk wordt maximum de dagelijkse standaardtijd verrekend. De dagelijkse standaardtijd bedraagt 7u36 voor een voltijdse tewerkstelling. Voor deeltijdse tewerkstelling wordt voor de standaardtijd verwezen naar de individuele arbeidsovereenkomst.

Indien het thuiswerken wordt gecombineerd met een professionele verplaatsing of een aanwezigheid op kantoor, kan de totale dagelijkse standaardtijd niet overschreden worden. Indien het thuiswerken wordt gecombineerd met een professionele verplaatsing of een aanwezigheid op kantoor, dient men steeds UIT en IN te tikken in het tijdsregistratiesysteem, zonder gebruik te maken van de functietoets dienstreis. Indien men in stamtijd IN of UIT tikt, zullen automatisch gegenereerde afkappingen niet geregulariseerd worden.

Inhaalrust of overuren is in het kader van thuiswerken niet van toepassing. Occasioneel en exceptioneel overwerk in het kader van thuiswerken dient steeds vooraf aangevraagd en goedgekeurd te worden door de directe leidinggevende.

De werkgever behoudt zich het recht voor om een vastgelegde thuiswerkdag te weigeren of in te trekken en dit om reden van permanentie, urgentie en/of aanwezigheid op een vorming of werkvergaderingen.

Artikel 7: Verplichte bereikbaarheid

Tijdens de stamtijden dient het personeelslid telefonisch, per e-mail en via MS Teams bereikbaar te zijn. Het personeelslid verbindt er zich toe om elke wijziging in locatie of telefoonnummer onmiddellijk aan zijn direct leidinggevende te laten weten.

Een dag thuiswerk is zichtbaar in de outlookagenda. De outlookagenda van het personeelslid wordt gedeeld met de andere personeelsleden van het team én is up-to-date.

Artikel 8: Aanvraagprocedure

Het personeelslid dient op voorhand een aanvraag voor thuiswerken in via het tijdsregistratiesysteem (Prime Time). De directe leidinggevende dient deze aanvraag goed te keuren in het tijdsregistratiesysteem voordat er effectief wordt thuisgewerkt door het personeelslid.

Elk personeelslid dient op het einde van zijn dag thuiswerken een overzicht te bezorgen aan zijn directe leidinggevende over welke taken hij/zij van thuis uitgevoerd heeft en wat de meetpunten of resultaten zijn voor de taken die van thuis uitgevoerd werden.

Bij aanvraag van een dag thuiswerk dient het personeelslid te controleren of er die dag geen vergadering/opleiding gepland is waardoor zijn/haar afwezigheid storend zou kunnen zijn.

Artikel 9: Procedure bij ziekte of privéongevallen

In geval van ziekte of privéongeval bij het afgesproken thuiswerk, zal het personeelslid zijn directe leidinggevende voor 9 uur van de 1ste dag van ongeschiktheid telefonisch op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Indien het personeelslid hem/haar niet kan bereiken, mag hij/zij telefonisch de personeelsdienst of in laatste instantie het onthaal op de hoogte brengen. Indien de werknemer tijdens zijn/haar afwezigheid niet thuis is dient de tijdelijke verblijfplaats medegedeeld worden. Binnen de twee dagen vanaf de dag van ongeschiktheid dient aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift gestuurd of overhandigd te worden volgens de modaliteiten bepaald in het arbeidsreglement.

Artikel 10: Andere verplichtingen voor het personeelslid dat thuiswerkt

- *Het personeelslid wordt geacht de geldende richtlijnen inzake vertrouwelijkheid en privacy met betrekking tot klantgegevens, ... te respecteren bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden buiten de kantooromgeving.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient zijn/haar werkplaats thuis zo in te richten dat hij/zij het takenpakket dat werd overeengekomen, op een succesvolle manier kan uitvoeren.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient de nodige maatregelen te nemen dat hij/zij ongestoord kan werken en dient tijdens de uren dat er thuis wordt gewerkt werk en privé gescheiden te houden. Multitasken en tegelijkertijd op de kinderen letten, huishouden doen, klussen opknappen, ... Is niet toegestaan.*
- *Voor elke dag thuiswerk zal het personeelslid het nodige doen opdat zijn/haar collega's de nodige informatie hebben om hun werkzaamheden uit te voeren.*
- *Het personeelslid dat thuis werkt moet zijn/haar werk zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet verrichten op de tijd, plaats en wijze die werden overeengekomen.*
- *Het personeelslid werkt thuis volgens het uurrooster dat werd toegekend in het tijdsregistratiesysteem. Tijdens de stamtijden moet hij/zij steeds bereikbaar zijn via telefoon en/of mail en/of MS Teams.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt is gehouden de instructies van de directe leidinggevende op te volgen en gaat akkoord dat de prestaties die hij/zij thuis verricht gecontroleerd en geëvalueerd worden.*
- *De deontologische code en alle bestaande procedures en reglementen blijven van toepassing, in het bijzonder ook de regels met betrekking tot de veiligheid en preventie op de werkplek.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient zorg te dragen voor de apparatuur die de werkgever hem/haar toevertrouwt.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt laat anderen geen gebruik maken van de ter beschikking gestelde apparatuur.*

- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient zich af te melden of een schermbeveiliging met wachtwoord te gebruiken wanneer hij/zij de computer tijdelijk verlaat.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt kan een exemplaar van het arbeidsreglement vinden op het intranet.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient de richtlijnen van de ICT-dienst over bescherming van data en het gebruik van telecommunicatiemiddelen, na te leven.*
- *De werkgever stelt de software en toegang ter beschikking om via het internet een beveiligde verbinding met het gemeentenetwerk te kunnen maken. Tijdens de stamtijden kan door de dienst ICT technische ondersteuning geboden worden. De kosten van internet worden door het personeelslid gedragen.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt gaat zorgvuldig om met de hem/haar ter beschikking gestelde apparatuur. De werkgever staat in voor de kosten die voortvloeien uit verlies en beschadiging van deze apparatuur. Het personeelslid is aansprakelijk voor de kosten indien er sprake is van bedrog, zware fout of een veel voorkomende lichte fout. Er kan ook gebruik gemaakt worden van privé-toestellen van het personeelslid. In dit geval is de werkgever niet verantwoordelijk voor eventuele schade.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt dient met zijn/haar directe leidinggevende af te stemmen of hij/zij vertrouwelijke dossiers naar huis mee mag nemen.*
- *Het personeelslid is verplicht zijn/haar directe leidinggevende en de dienst ICT onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem gebruikte apparatuur indien deze eigendom is van het lokaal bestuur of van een geval van overmacht waardoor hij/zij zijn/haar werk niet kan verrichten. Er kan in dit kader worden voorzien in vervangende taken of een tijdelijke terugkeer naar de gemeente/OCMW-gebouwen.*
- *Het personeelslid dat thuiswerkt verbindt er zich toe om de interne en externe preventiedienst toegang te verlenen tot de plaats waar het thuiswerken wordt verricht om de correcte toepassing van de wetgeving na te gaan.*

Artikel 11: Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Er is geen enkele toelage, vergoeding of sociaal voordeel verbonden aan thuiswerken.

Artikel 12: Sancties

Bij niet naleven van de hierboven beschreven richtlijnen en afspraken kan aan het personeelslid de mogelijkheid tot thuiswerken tijdelijk of definitief onzegd worden.

Artikel 13: Stopzetting van het thuiswerken

De overeenkomst thuiswerken kan door elk van de partijen schriftelijk opgeheven worden, zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.”

Art. 2.-

Dit arbeidsreglement zal worden bezorgd aan het kantoor van de gewestelijke sociale inspectie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te Antwerpen.

17. Goedkeuring van de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 voor de lokale en provinciale besturen.

De voorzitter geeft het woord aan de algemeen directeur Vincent Gabriels die dit agendapunt uitgebreid toelicht.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van 15 januari 2009 ter vaststelling van de rechtspositieregeling voor het personeel met ingang van 1 januari 2009 en latere wijzigingen;

Gelet op de wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen; dat op basis van deze wet alle publieke besturen in België verplicht worden om een arbeidsreglement op te stellen voor haar personeel;

Gelet op de beslissing van 28 oktober 2010 van de gemeenteraad waarbij het arbeidsreglement AR002bis voor het statutaire en contractueel personeel werd goedgekeurd, aangepast in gemeenteraadszittingen van 23 juni 2014, 30 november 2015, 27 februari 2017, 19 juni 2018 en 27 mei 2019;

Gelet op het afsluiten van het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA 5) op 8 juni 2018 voor de non-profitsector; dat de akkoorden voor de lokale sector tot stand komen na onderhandelingen tussen de sociale partners (de VVSG vzw en de VVP als werkgeverdelegaties enerzijds, de representatieve vakorganisaties ACOD, ACV-OD en VSOA anderzijds) en de Vlaamse Regering;

Gelet op het sectoraal akkoord 2020, afgesloten door de sociale partners op 8 april 2020 in het comité C1 voor de provinciale en lokale besturen, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op de Omzendbrief van de Vlaamse Regering, KB/ABB 2020/2;

Overwegende dat in de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (kortweg VIA) werkgevers- en werknemersorganisaties samen met de Vlaamse overheid de afspraken vastleggen om de arbeidsvoorwaarden in de non-profitsector te verbeteren; dat om die afspraken te kunnen uitvoeren, de Vlaamse overheid de werkgevers financieel ondersteunt;

Overwegende dat de kern van het sectoraal akkoord een koopkrachtverhoging is van globaal 1,1% van het beschikbare Vlaamse budget vanaf 1 januari 2020 voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord voor de lokale en provinciale besturen vallen (VIA en niet VIA personeelsleden);

Overwegende dat de koopkrachtverhoging zich situeert op 3 pijlers:

- 1) Verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques m.i.v. 1 januari 2020, tot het fiscale maximum, met een maximum van 100 €/VTE (enkel indien je het fiscaal maximum nog niet hebt bereikt);
- 2) Recurrente koopkrachtverhoging van 200 €/VTE m.i.v. 1 januari 2020;
- 3) Verhoging van de minimale bijdragevoet van de tweede pensioenpijler voor het contractuele personeel m.i.v. 01-01-2020 (min. 2,5 %);

Gelet op onderstaand voorstel:

- 1) Verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques.

Voor het dienstjaar 2020:

Voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques van 7€ naar 8€, en dit m.i.v. 1 juli 2020, waardoor we aan de voorwaarde voldoen tot verhoging van 100€/VTE.

Vanaf het dienstjaar 2021 en later:

Vanaf 1 januari 2021 voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques van 7€ naar 8€. Dit komt neer op een bedrag van minstens 200 €/VTE per jaar.

Hiervan is 100 € voorzien om te voldoen aan de voorwaarden tot stijging van de maaltijdcheques tot het fiscale maximum, met een maximum van 100€/VTE.

De overige 100€ wordt aangewend om te voldoen aan de 2^{de} voorwaarde, nl. verhoging van de recurrente koopkracht.

- 2) Recurrente koopkrachtverhoging van 200€/VTE

Voor het dienstjaar 2020:

Eén ecocheque ter waarde van 200€/VTE.

Vanaf het dienstjaar 2021 en later:

- 100 € verhoging door middel van een stijging van het bedrag van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques
 - Één ecocheque ter waarde van 100€/VTE.
- 3) Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden.
- vanaf 1 januari 2020 tot de realisatie van een minimumbijdrage van 2,5% zal een inhaaltoelage betaald worden.

- vanaf 1 januari 2021 bijdragevoet van 2,5%
- vanaf januari 2022 bijdragevoet van 3%;

4) Uitsluiting personeelscategorieën.

Het sectoraal akkoord biedt de mogelijkheid om bepaalde personeelscategorieën uit te sluiten.

Voor het OCMW zal personeel tewerkgesteld via tijdelijke werkervaring (artikel 60§7 ocmw-wet) uitgesloten worden. Voor de gemeente worden geen personeelscategorieën uitgesloten.

5) Beslissingen met betrekkingen tot lokale autonomie.

- Personeelsleden die in de loop van het jaar uit dienst zijn gegaan, worden niet meer geregulariseerd.
- Om rechten te openen op ecocheques dien je minstens 1dag/jaar arbeidsprestaties geleverd te hebben. Langdurige ziekteperiodes in de loop van het jaar zullen niet verrekend worden. De toekenning gebeurt op basis van je prestatiebreuk.
- Personeelsleden die een verminderde arbeidsprestatie leveren omwille van een deeltijds verlofstelsel, bekomen de ecocheques pro rata hun effectieve tewerkstelling (niet volgens tewerkstellingsbreuk in contract).

Gelet op de bespreking van dit dossier tijdens het syndicaal overleg- en onderhandelings-comité voor de gemeente in zitting van 22 september 2020;

Gelet op het feit dat dit sectoraal akkoord verplicht moet uitgevoerd worden;

Gelet op het feit dat de financiële middelen voor de uitvoering van dit sectoraal akkoord niet voorzien zijn; dat dus de nodige kredieten voorzien zullen worden bij de eerstvolgende aanpassing van het meerjarenplan;

BESLUIT: met 24 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, 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 voorstel tot uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen goed:

1) Verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques.

Voor het dienstjaar 2020:

Voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques van 7€ naar 8€, en dit m.i.v. 1 juli 2020, waardoor we aan de voorwaarde voldoen tot verhoging van 100€/VTE.

Vanaf het dienstjaar 2021 en later:

Vanaf 1 januari 2021 voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques van 7€ naar 8€. Dit komt neer op een bedrag van minstens 200 €/VTE per jaar.

Hiervan is 100 € voorzien om te voldoen aan de voorwaarden tot stijging van de maaltijdcheques tot het fiscale maximum, met een maximum van 100€/VTE.

De overige 100€ wordt aangewend om te voldoen aan de 2^{de} voorwaarde, nl. verhoging van de recurrente koopkracht.

2) Recurrente koopkrachtverhoging van 200€/VTE

Voor het dienstjaar 2020:

Eén ecocheque ter waarde van 200€/VTE.

Vanaf het dienstjaar 2021 en later:

- 100 € verhoging door middel van een stijging van het bedrag van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques
- Één ecocheque ter waarde van 100€/VTE.

3) Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler contractuele personeelsleden.

- vanaf 1 januari 2020 tot de realisatie van een minimumbijdrage van 2,5% zal een inhaaltoelage betaald worden.
- vanaf 1 januari 2021 bijdragevoet van 2,5%
- vanaf januari 2022 bijdragevoet van 3%;

4) Uitsluiting personeelscategorieën.

Het sectoraal akkoord biedt de mogelijkheid om bepaalde personeelscategorieën uit te sluiten.

Voor het OCMW zal personeel tewerkgesteld via tijdelijke werkervaring (artikel 60§7 ocmw-wet) uitgesloten worden. Voor de gemeente worden geen personeelscategorieën uitgesloten.

5) Beslissingen met betrekkingen tot lokale autonomie.

- Personeelsleden die in de loop van het jaar uit dienst zijn gegaan, worden niet meer geregulariseerd.
- Om rechten te openen op ecocheques dien je minstens 1dag/jaar arbeidsprestaties geleverd te hebben. Langdurige ziekteperiodes in de loop van het jaar zullen niet verrekend worden. De toekenning gebeurt op basis van je prestatiebreuk.
- Personeelsleden die een verminderde arbeidsprestatie leveren omwille van een deeltijds verlofstelsel, bekomen de ecocheques pro rata hun effectieve tewerkstelling (niet volgens tewerkstellingsbreuk in contract).

ONDERWIJS

18. Goedkeuring van de schoolreglementen van Gitok eerste graad en Gitok bovenbouw voor het schooljaar 2020-2021.

De voorzitter geeft het woord aan de schepen van onderwijs Jef Van den Bergh (CD&V).

Schepen Jef Van den Bergh (CD&V) licht dit punt toe. Hij zegt dat het reglement behandeld werd tijdens de schoolraad en dat het daar positief werd beoordeeld. De reglementen zijn intussen verdeeld onder de leerlingen.

Raadslid Jan Van Esbroeck (N-VA) zegt dat zo'n twee jaar geleden gestemd werd over de schoolreglementen in september. We hadden toen afgesproken dat we dat niet meer gingen doen en we zouden het vanaf toen altijd in juni doen. Hij vindt dat als dat niet lukt, er een gemeenteraad in augustus moet georganiseerd worden. Hij zegt dat het nu oktober is en we nu pas gaan stemmen over een reglement dat al van kracht is.

Schepen Van den Bergh (CD&V) antwoordt dat hij hier gelijk in heeft. Voormalig raadslid Sigrid Van Heybeeck heeft er in het verleden geregeld de klemtoon op gelegd. Hij legt uit dat het akkoord van de schoolraad een belangrijke vormvereiste is om dit goed te keuren. Eind mei 2020 werd de schoolraad afgelast wegens corona. Daarom werd er gevraagd om dit eenmalig in september te laten doorgaan.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) zegt dat geen enkel van deze gegevens niet gekend waren voor de zomervakantie. De maatregelen over corona van in mei zijn dezelfde als degene die nu van kracht zijn. Ze zegt dat de praktische organisatie volledig hetzelfde is gebleven. Ze vindt het heel vervelend om nu geconfronteerd te worden met tekst die al uitgedeeld is aan de leerlingen terwijl die nog niet gestemd is. Zo riskeert men problemen.

Raadslid Hans De Schepper (GROEN) sluit zich hierbij aan. Hij zegt dat de gemeenteraad als inrichtende macht de laatste en beslissende stemming moeten uitoefenen. Hij vraagt wat er

zou gebeuren als zij het reglement niet goedkeuren. Dan is het reglement een onwettig schoolreglement dat reeds door alle ouders is ondertekend. De inschrijving van de leerlingen is niet geldig als ze geen wettelijk ondertekend schoolreglement hebben. Hij vindt dat de gemeenteraad nu als inrichtende macht opzij worden gezet.

De voorzitter verzekert hen dat dit niet meer zal worden toegelaten. Hij zegt dat we het erover eens zijn dat we dit niet meer op deze manier mogen goedkeuren. Ook Gitok moet beseffen dat dit niet kan.

Raadslid Hans De Schepper (GROEN) zegt dat er een duidelijke boodschap nodig is naar de directie van Gitok toe.

Schepen Van den Bergh (CD&V) vindt de bewering dat dit jaar na jaar hetzelfde is, onterecht. Hij zegt dat het al lang geleden is dat dit is voorgekomen.

De voorzitter zegt dat we dit in ieder geval ten strengste moeten vermijden naar de toekomst toe.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) heeft nog een opmerking over het ICT-reglement. Ze zegt dat de kostprijsberekening hier specifiek in staat. Volgens haar volstaat dit niet. Het engagement om de kosten te beperken, staat er niet in vermeld. Ze vindt dat ze hier geen genoeg mee hoeft te nemen.

Raadslid De schepper (GROEN) zegt dat hij nu akkoord moet gaan met het reglement omdat hij niet anders kan. Dit is volgens hem met het mes op de keel.

De voorzitter stelt vast dat iedereen, met uitzondering van raadslid Verhaert (sp.a), hiermee akkoord gaat mits dit in de toekomst niet meer zal voorvallen.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het decreet betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad van 2 april 2004 zoals gewijzigd door het decreet van 4 april 2014 houdende de diverse maatregelen betreffende de rechtspositie van de leerlingen in het basis en secundair onderwijs en betreffende participatie op school;

Gelet het besluit van de Vlaamse regering van 17 december 2010 houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs en latere wijzigingen;

Gelet op de ministeriële omzendbrief SO 64 'Structuur en organisatie van het voltijds secundair onderwijs';

Overwegende dat een schoolbestuur voor elk van zijn scholen een reglement moet opstellen dat de betrekkingen tussen het schoolbestuur en de ouders en de leerlingen regelt;

Overwegende dat de schoolreglementen voor respectievelijk Gitok eerste graad en Gitok bovenbouw voor het schooljaar 2020-2021 nog moeten worden goedgekeurd;

Gelet op het feit dat aan beide schoolreglementen enkele, voornamelijk praktische, wijzigingen werden aangebracht ten opzichte van de huidige schoolreglementen;

Gelet op de bespreking van de schoolreglementen door de schoolraad van het Instituut Gitok in zitting van 10 september 2020;

Overwegende dat de gemeenteraad geen opmerkingen formuleert bij de voorliggende schoolreglementen;

BESLUIT: met 23 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, 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, 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 1 neen-stem van Inga Verhaert.

Artikel 1.-

De schoolreglementen van Gitok eerste graad en Gitok bovenbouw voor het schooljaar 2020-2021 worden goedgekeurd. De schoolreglementen gaan hierbij integraal als bijlage.

Art. 2.-

Deze schoolreglementen worden met ingang van 1 september 2020 toegepast.

Art. 3.-

Een kopie van dit raadsbesluit wordt bezorgd aan de directie van Gitok.

WELZIJN.

19. Gezamenlijke aanwerving van een casusregisseur in de strijd tegen intrafamiliaal geweld – stand van zaken.

Schepen van welzijn Maarten De Bock (CD&V) licht dit punt toe. Het voorstel was om één voltijds casusregisseur aan te stellen. Hij denkt dat dit tegemoet komt aan het voorstel dat sp.a gedaan heeft. Hij gaat verder dat dit ook 2 halftijdsen kunnen zijn om een permanentie te blijven garanderen. Tijdens de vergadering van het Vast Bureau van 31 augustus 2020 werd dit principieel goedgekeurd.

De onderhandelingen met Family Justice Center hadden al bezig moeten zijn maar wegens persoonlijke redenen van de verantwoordelijke van Family Justice Center hebben de besprekingen nog niet kunnen plaatsvinden. Ze verzekerden ons dat ze spoedig een nieuwe datum zouden voorstellen. De bedoeling is dat we dit na één jaar zullen evalueren en bijsturen waar nodig. We wachten nog op de goedkeuring van de gemeenten Brasschaat en Stabroek.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) dankt Maarten voor de stand van zaken. Ze vraagt of er 2 halve equivalenten zullen worden aangesteld voor de 4 deelnemende gemeenten.

Schepen Maarten De Bock (CD&V) bevestigt dat dit principieel werd goedgekeurd.

Raadslid Verhaert (sp.a) vraagt of hij een zicht heeft op de timing wanneer dit alles rond zal zijn want ze zegt dat het enorm dringend begint te worden.

Schepen De Bock (CD&V) zegt dat het wat hem betreft zo snel mogelijk rond zal zijn maar dat we afhangen van de verantwoordelijke van Family Justice Center. Hij wilt de werkgroep feliciteren voor het helse tempo waaraan zij gewerkt hebben. Op 25 augustus 2020 zat de werkgroep samen en op 31 augustus 2020 werd tijdens het college beslist om voortgang te maken.

GOEDKEURING VAN HET VERSLAG.

20. Goedkeuring van het verslag van de vergadering van 22 juni 2020 van de gemeenteraad.

De raad keurt het verslag van de vergadering van 22 juni 2020 van de gemeenteraad unaniem goed.

TOEVOEGING VAN EEN NIET GEAGENDEERD AGENDAPUNT.

21. Beslissing tot toevoeging van een niet geagendeerd agendapunt.

De voorzitter licht dit agendapunt toe.

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, meer bepaald het artikel 23 dat stelt dat *“een punt dat niet op de agenda voorkomt, mag niet in bespreking worden gebracht, behalve in spoedeisende gevallen. Tot spoedbehandeling kan alleen worden besloten door ten minste twee derde van de aanwezige leden. De namen van die leden en de motivering van de spoedeisendheid worden in de notulen vermeld.”*;

Overwegende dat het punt *“KMO-zone Bosduin: verkoop van het lot gelegen Onderzeel 4B door de firma Sinjoorke BV: niet uitoefenen van het wederinkooprecht”* in de openbare zitting bij hoogdringendheid wordt geagendeerd op deze zitting van de gemeenteraad;

Overwegende dat volgende raadsleden aanwezig zijn: L. Jacobs, S. Lathouwers, J. Van den Bergh, J. Oerlemans, S. Hoppenbrouwers, M. De Bock, 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 Looveren, C. De Roeve, D. Beyers, G. Delcroix, L. Van den Keybus, A. Van der Poel, I. Bosmans, S. Devos;

Overwegende dat volgende raadsleden hun goedkeuring verlenen aan de toevoeging van dit agendapunt aan de agenda van deze gemeenteraad: L. Jacobs, S. Lathouwers, J. Van den Bergh, J. Oerlemans, S. Hoppenbrouwers, M. De Bock, 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 Looveren, C. De Roeve, D. Beyers, G. Delcroix, L. Van den Keybus, A. Van der Poel, I. Bosmans, S. Devos;

Overwegende dat het verplicht aantal van twee derde van de aanwezige leden gehaald wordt en dat dit punt dan ook kan worden toegevoegd aan de agenda van deze gemeenteraadszitting;

BESLUIT: met 24 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, 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.-

Het punt *"KMO-zone Bosduin: verkoop van het lot gelegen Onderzeel 4B door de firma Sinjoorke BV: niet uitoefenen van het wederinkooprecht"* wordt wegens hoogdringendheid ter zitting toegevoegd aan de agenda van de gemeenteraadszitting van 28 september 2020.

22. KMO-zone Bosduin: verkoop van het lot gelegen Onderzeel 4B door de firma Sinjoorke BV: niet uitoefenen van het wederinkooprecht.

De voorzitter licht dit agendapunt toe.

Raadslid Hans De Schepper (GROEN) zegt dat zijn fractie neen zal stemmen. In het verleden was het zo dat kandidaten-overnemers zich kwamen voorstellen aan de gemeenteraad tijdens een Corpa-vergadering. Het is reeds heel lang geleden dat dit nog is gebeurd en dat is spijtig.

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

Gelet op de raadsbeslissing van 29 januari 2004 betreffende het definitief akkoord voor de onderhandse verkopen in minibedrijvenpark, meer bepaald een onverdeeld aandeel van 688/10.000sten in de grond van het lot 24 (kadastraal gekend ter streke Franse Weg, sectie E deel van nummer 514/N voor een totale oppervlakte van 8.931m²) aan de firma Haircos Industries nv (Geersthoek 42 te 2170 Merksem), bij akte verleden voor notaris F. De Boungne te Kalmthout op 15 juni 2004 in uitvoering van deze beslissing van de gemeenteraad; dat de koper zich akkoord verklaarde met de algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden welke door het gemeentebestuur van Kalmthout aan hem werden opgelegd en dat hij zich verbond alle verplichtingen hierin stipt te zullen naleven;

Overwegende dat de heer Frank Crols, gedelegeerd bestuurder van de firma Massugu International nv per brief van 31 januari 2013 liet weten dat hij de grond en zijn pand in het mini-bedrijvenpark Bosduin (Onderzeel 4B te Kalmthout) wenst te verkopen; dat uit dezelfde brief de voorgenomen verkoop blijkt van dit eigendom aan de bvba Sinjoorke (Handschoenmarkt 1 te 2000 Antwerpen); dat in deze brief wordt gevraagd of de gemeente Kalmthout al dan niet zijn recht van wederinkoop wenst uit te oefenen;

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van 25 maart 2013 waarbij toestemming verleend werd aan de firma Haircos Industries nv, nu MASSUGU International nv (Onderzeel 4B te Kalmthout) tot wederverkoop van zijn eigendom meer bepaald een pand op en met grond en

alle verdere aanhorigheden, aan de firma Sinjoorke bvba (toenmalige maatschappelijke zetel: Handschoenmarkt 1 te 2000 Antwerpen);

Gelet op het feit dat de koper zich akkoord verklaarde met de algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden welke door het gemeentebestuur van Kalmthout aan hem werden opgelegd en dat hij zich verbond alle verplichtingen hierin stipt te zullen naleven;

Gelet op de e-mail van 17 juni 2020 van de heer Koen Conings (Coga vastgoedmakelaars uit Brecht) in naam van de heer Andreas Hendrickx (zaakvoerder Sinjoorke BV) waarbij hij de verkoop meldt door de heer Andreas Hendrickx van de grond en zijn industriepand in het mini-bedrijvenpark Bosduin (Onderzeel 4B te Kalmthout en kadastraal gekend als wijk E, nummer 514/H/2) aan de firma Laswerken Bart Keysers bv (maatschappelijke zetel Bredabaan 987/1 te Wuustwezel) én de heer en mevrouw Bart en Cathy Keysers – Aernouts (zelfde adres); dat hij aan de gemeenteraad de toestemming vraagt voor de verkoop en het al dan niet uitoefenen van het wederinkooprecht;

Overwegende dat het artikel 5.2. van de goedgekeurde algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden, hoger vermeld, voorziet dat percelen van Bosduin slechts kunnen weder-verkocht worden binnen een termijn van 20 jaar vanaf de aankoop, mits uitdrukkelijke en voorafgaandelijke toestemming vanwege de gemeente Kalmthout;

Overwegende dat het artikel 5.1. van dezelfde algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden aan de gemeente Kalmthout een wederinkooprecht voorbehoudt en de modaliteiten van dit wederinkooprecht bepaalt;

Overwegende dat de gemeente in de huidige omstandigheden voor zichzelf geen behoefte heeft om een unit in het mini-bedrijvenpark aan te kopen en dat er geen enkele reden is waarom de gemeente niet akkoord zou kunnen gaan met deze verkoop; dat er verder geen enkele andere reden is waarom de gemeente in casu haar wederinkooprecht zou moeten uitoefenen; Gelet op het voorstel van het college van burgemeester en schepenen om akkoord te gaan met de voorgestelde wederverkoop;

Gehoord de toelichting van de voorzitter,

BESLUIT: met 21 ja-stemmen van Clarisse De Rydt, Inneke Bosmans, Jan Van Esbroeck, Jef Duerloo, Anita Van der Poel, Gilles Delcroix, Stephanie Devos, Koen Vanhees, Lies Van den Keybus, Cindy De Roeve, Dieter 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 3 neen-stemmen van Inga Verhaert, Monique Aerts en Hans De Schepper.

Artikel 1.-

In toepassing van het artikel 5.2. van de algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden betreffende de KMO-zone Bosduin, wordt aan de heer Andreas Hendrickx (zaakvoerder Sinjoorke BV) (verkoper) toestemming gegeven tot wederverkoop van zijn eigendom Onderzeel 4B te Kalmthout en kadastraal gekend als wijk E, nummer 514/H/2 met een totale oppervlakte van 318m². Dit zal gebeuren onder de voorwaarde dat de verkoper, voornoemd, aan de koper kennis zal geven van de algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden en dat deze verkoopsvoorwaarden in de akte van wederverkoop zullen ingelast worden en van de

koper de verbintenis zal eisen dat zij zich zullen gedragen naar alle in deze verkoopsvoorwaarden vervatte persoonlijke verplichtingen.

Art. 2.-

In zoverre het bepaalde onder het artikel 1 zich volledig realiseert, ziet het gemeentebestuur, in toepassing van het artikel 5.1. van de in het artikel 1 genoemde algemene en bijzondere verkoopsvoorwaarden, af van zijn recht tot wederinkoop van een KMO-unit gelegen langs Onderzeel 4B te Kalmthout en kadastraal gekend als wijk E, nummer 514/H/2 met een oppervlakte van 318m², in het kader van de in het artikel 1. omschreven voorgenomen verkoop.

VARIA.

1. Vraag over livestreaming van de gemeenteraad.

Raadslid Gilles Delcroix (N-VA) vraagt wat de stand van zaken is wat betreft het live streamen van de vergaderingen van de gemeenteraad.

De voorzitter zegt dat er een nieuwe geluidsinstallatie voor de raadszaal werd aangekocht. Video dient voorzien te worden bij de begroting van 2021. Hij zegt dat dit een grote kostprijs is maar dat hij wil kiezen voor een optimaal, gebruiksvriendelijk systeem. De voorzitter zegt dat hij en de algemeen directeur er mee bezig zijn. Na goedkeuring van het budget bij het meerjarenplan, zal dit terug worden opgenomen.

2. Asielcentrum – stand van zaken.

De voorzitter licht de stand van zaken toe over het asielcentrum. Hij zegt dat er niet veel nieuws is. Wat betreft het brandveiligheidsverslag zijn een aantal technische zaken grotendeels opgelost maar er blijven nog een aantal essentiële zaken onbeantwoord. De eigenaar De Palmaer treedt redelijk onwelwillend op terwijl de uitbater G4S bemiddelend wilt werken. Over de aanvraag voor een omgevingsvergunning voor de brandtrap blijven ze het standpunt aanhouden dat ze dit niet moeten aanvragen. Over de betonverharding is nog niet veel duidelijkheid. Dit is een bouwmisdrijf en moet opgelost worden. De verharding moet worden uitgebroken.

Wat de afvalwaterproblematiek betreft is het zo dat we van oordeel zijn dat dit water niet via de grachten kan worden geloosd. Dit afvalwater moet worden opgevangen in eigen citernes. We verwachten dus een omgevingsaanvraag. Ons standpunt in die zin is helder en consistent.

Ze hadden ons gemeld dat ze in juni van dit jaar reeds klaar waren maar nu zal dit oktober worden. Op de vraag of er nu asielzoekers zullen komen en wanneer kan de voorzitter momenteel niet antwoorden.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) verwijst naar een parlementaire vraag die gesteld werd in de Kamer en het antwoord hierop van de bevoegde minister. Fedasil moet de burgemeester verwittigen, de gemeente contacteren en een communicatieplan opstellen. Deze drie punten zijn niet in orde. Fedasil moet alle geldende regels respecteren.

De voorzitter legt uit dat als alles in orde is, ze operationeel kunnen gaan. Afspraken met burens moeten gemaakt worden, afspraken met OCMW wat betreft taal, inburgering e.d. moeten ook nog gebeuren. Dit kan allemaal niet zolang niet alles in orde is.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) is er voorstander van dat deze situatie nog lang zal duren.

De voorzitter antwoordt dat dit de woorden van raadslid zijn maar deze mensen hebben ook hun rechten. Het is wel zo dat de opvang correct moet georganiseerd worden.

3. Visie van de NMBS over de overgangswegen.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) vraagt of de documenten over de visie van de NMBS wat betreft de overgangswegen en de streefbeeldstudie kunnen worden bezorgd aan de gemeente-raadsleden. Hij vraagt wat de stand van zaken is wat betreft de tunnels onder de spoorweg.

Schepen Jef Van den Bergh (CD&V) geeft aan dat Infrabel twee dingen heeft onderzocht:

- de haalbaarheid en de bijhorende kostprijs van een fiets- en voetgangerstunnel;
- een streefbeeldstudie over de zes overwegen in Kalmthout.

Wat betreft het eerste punt: het blijkt dat dit niet evident is om deze tunnel in te planten. De kostprijs wordt geraamd op drie miljoen euro. In Ekeren kostte een dergelijke tunnel 8 miljoen euro.

Het project is inpasbaar als er gebouwen worden gesloopt voor een autotunnel waar geen fietsers door kunnen. De vraag van Open-VLD voor een autotunnel is mogelijk. Infrabel wil enkel betalen op voorwaarde dat er overwegen worden afgeschaft. Infrabel wil investeren op voorwaarde dat de gemeente akkoord is met het streefbeeld. Dan zijn er geen overwegen meer in de Frans Raatstraat, de Bareelstraat, etc. Er worden dan fietstunnels voorzien aan de Frans Raatstraat, Kijkuit en Heide. Er is geen oplossing voorzien voor auto's. Deze studie staat dus niet op punt. Het bestuur heeft geen ambitie om de gemeente in twee te knippen als het nu al moeilijk is om over de spoorwegovergangen te geraken. De studie biedt dus geen pasklare antwoorden. De gesprekken met Infrabel lopen ondertussen. Bedoeling is om in het najaar nog eens van gedachten te wisselen. Het is voor ons dus niet evident maar het verhaal is niet afgesloten. Hij denkt dat als we in de toekomst naar een gebiedsontwikkeling gaan van de oude terreinen aan Dura, dat het mogelijk of interessant zou zijn in het groter geheel van dat project. Hij wijst er nog eens op dat de kostprijs van drie miljoen euro volledig door gemeente zal moeten worden gedragen.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) begrijpt dat het niet evident is om met Infrabel te overleggen. We zoeken naar oplossingen. Zij fietst elke dag met jonge kinderen en passeert de overwegen. Ze was zich voordien niet bewust hoe gevaarlijk deze overgangen zijn. Vrachtwagens en tractoren rijden rakelings voorbij de kinderen. Ze geeft aan dat we ons daarbij niet moeten neer leggen want ze is bang dat er iets gaat gebeuren.

De voorzitter zegt dat dit een budgettair verhaal is. Het gaat hier over een bedrag van ongeveer 10 miljoen euro.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat er een objectieve afweging moet gebeuren van waar er eerst moet worden ingegrepen.

De voorzitter is geschrokken van de geraamde bedragen. Het is daarbij een technisch ingrijpend verhaal. Misschien moet een tunnel worden geïntegreerd in de stationsomgeving. Een oplossing vandaag de dag is niet evident. De visie om alles af te sluiten ligt ook niet voor de hand en is niet altijd even realistisch.

4. Vraag over de gemeentelijke controle op de hydranten.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) vraagt naar de controle op de hydranten in Kalmthout. Hoe zal dit in de toekomst worden aangepakt?

De voorzitter antwoordt dat Pidpa dit voor zijn rekening zal nemen. De zoneraad van de brandweerzone Rand heeft dit ondertussen behandeld en beslist.

Raadslid Jef Duerloo (N-VA) heeft dit probleem reeds in 2018 aangekaart in de zone. Jaarlijks bestaat er hiervoor een vergoeding die door Pidpa aan de aangesloten gemeenten wordt uitbetaald. Het gaat hier over een bedrag van 171.000 euro. Deze vergoeding wordt berekend op aantal hydranten per gemeente.

De voorzitter antwoordt dat deze vergoeding gedeeltelijk hiervoor gebruikt zal worden. Pidpa voorziet 37.000 euro voor brandkranen. Wat zal er worden uitbesteed? De hydrantencontrole is één van de drie componenten. Onderhoud van de hydranten is een gemeentelijke taak. Pidpa heeft een overheidsopdracht gelanceerd voor het onderhoud van de hydranten. Offertes worden verwacht voor 22 oktober 2020. Nadat Pidpa de offertes zal hebben geanalyseerd, zal Pidpa een voorstel aan de gemeenten bezorgen in de loop van november 2020.

5. Vraag rond het besteden van de Vlaams coronamiddelen voor sport, jeugd en cultuur.

Raadslid Stephanie De vos (N-VA) vraagt naar de stand van zaken in dit dossier.

Schepen van cultuur Silke Lathouwers (CD&V) antwoordt dat er reeds een overleg werd georganiseerd tussen haar, de schepen van sport Maarten De Bock (CD&V) en de gemeentelijke diensten. Er werd een voorstel uitgewerkt en met de adviesraden besproken. We voorzien een verdubbeling van de basissubsidie. Dit is reeds goed voor een bedrage van 97.800 euro dat we reeds willen uitbetalen in 2020. Voor elke vereniging is er een impulssubsidie voorzien van 250 euro per afgelast evenement. Tot nu toe hebben we 50 aanvragen ontvangen voor een totaalbedrag van 13.000 euro. Er is nu nog een restbedrag van 85.000 euro. We hebben ons de bedenking gemaakt dat er wel een subsidie van 250 euro wordt uitgereikt aan elke vereniging terwijl de verenigingen meer of minder verlies gemaakt hebben. De verenigingen moeten hun financiële toestand voorleggen. Het gaat hier over een inkomstenverlies van meer dan 25%. We verzamelen alle documenten tegen maart 2020. We zullen dan nagaan hoeveel aanvragen we hebben ontvangen, berekenen dan het totale verlies en verdelen het dan pro rata onder de verenigingen. Het voorstel werd door de verschillende adviesraden goedgekeurd. De gemeentelijke administratie is bezig met het opstellen van het reglement zodat dit voorgelegd kan worden aan de gemeenteraad.

Raadslid Stephanie Devos (N-VA) geeft nog aan dat differentiatie belangrijk is.

Raadslid Clarisse De Rydt (Onafhankelijke) vraagt of de ouderenverenigingen niet worden vergeten.

Schepen Lathouwers (CD&V) vermeldt dat de Vlaamse regering de middelen heeft bestemd voor de beleidsdomeinen jeugd, cultuur en sport.

Schepen De Bock (CD&V) zegt dat ouderen ook deelnemers zijn aan de voorziene beleidsdomeinen.

De voorzitter zegt dat dit in het college van burgemeester en schepenen werd besproken. Welke schade werd er geleden door de vereniging? De schade moet daarbij aantoonbaar zijn. We begrijpen de kritiek maar de ouderenadviesraad zal dit verder opvolgen.

6. Vraag over de organisatie van de raadscommissie Algemene Zaken.

Raadslid Monique Aerts (GROEN) verwijst naar de vergadering van de raadscommissie Algemene Zaken op maandag 21 september 2020. Belangrijk is dat er ruimte is voor het debat en dat was toen niet het geval. Ze vraagt om de raadsleden niet te overspoelen met informatie en ruimte te geven voor een grondig debat. De commissievergadering zoals die van vorige week was beneden alle peil. Op die manier kan ze zich als raadslid niet ontplooien als er geen voldoende tijd wordt gegeven.

De voorzitter antwoordt dat dit niet de bedoeling was. Vroeger bestond nog een afzonderlijke commissie voor financiën en de ervaring was dat deze vergadering vaak snel gedaan was. Dit was uiteraard niet correct. Voor de raadscommissie van vorige week was er een duidelijke timing afgesproken maar deze werd door de voorziene sprekers met de voeten getreden. De bedoeling is nu om er dan een vergadering meer te organiseren. Het is niet nodig om thematische commissies te organiseren want dan zijn alle raadsleden niet meer aanwezig. Daarom werd ook de pragmatische keuze gemaakt om één commissie op te richten waar iedereen lid van is. De raadscommissie was een samenloop van omstandigheden. Er waren een groot aantal technische dossiers geagendeerd. Dit is ter goeder trouw gebeurd. Er mag dus geen overload aan informatie meer zijn. De voorzitter van de commissie zal worden betrokken bij wat wel of wat niet.

7. Burgerbudget stand van zaken

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vraagt naar de stand van zaken in het dossier van het burgerbudget.

De voorzitter meldt dat het college van burgemeester en schepenen vandaag een keuze heeft gemaakt wat betreft de projecten. Verkeersveiligheid komt naar boven maar dit was niet de bedoeling van het burgertraject. Het is wel een duidelijk signaal dat mensen zeggen dat ze dit belangrijk vinden. Dergelijke kwestie krijg je niet zo maar opgelost door 10.000 euro te geven. Er werden ongeveer 100 projecten ingediend. Het MAT adviseerde om twee-derde niet toe te laten tot de stemming. Het college van burgemeester en schepenen is van oordeel dat dit niet de bedoeling is van dit traject. We hebben alle projecten aanvaard. In de toekomst

zullen we strenger zijn in de selectiefase. Voor het eerste jaar is het goed dat we dat geprobeerd hebben.

Voor de verkeersprojecten zal schepen Van den Bergh (CD&V) er mee aan de slag gaan om met de indieners tot een debat te komen. We zullen de betrokkenen samen brengen. Hoe denken we er samen over. Maar dit heeft weinig met het wijkbudget te maken. We zullen de financiële middelen gebruiken om resultaten te behalen. Dat dit niet geldt voor de tunnel is dan ook duidelijk.

Voor de wijk Achterbroek werd een participatietraject “Veerkrachtig dorp” opgezet. Er is nu 10.000 euro om iets samen te realiseren. Met dit bedrag kan natuurlijk geen dorpshuis worden gebouwd. Voor de wijk Nieuwmoer werden projecten gekozen die binnen het project passen. Wijk-overschrijdend werd er gekozen voor het planten van wilde bloemen in de bermen.

De voorzitter heeft een dubbel gevoel: is het project volledig geslaagd? Het antwoord is negatief. Een gigantisch aantal stemmen werd niet uitgebracht. We werd er als signaal een aantal thema's die belangrijk zijn, zoals verkeersveiligheid, aangebracht

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) zegt dat het duidelijk een leerrijk proces is en bedankt de voorzitter voor de evaluatie.

8. Uitbaters van concessies – tegemoetkoming.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) vraagt of er bijkomende compensaties of tegemoetkomingen kunnen worden verleend voor de concessiehouders van de gemeentelijke concessies.

De voorzitter staat negatief tegenover dit voorstel. Er werden reeds evenwichtige maatregelen uitgedokterd. Er werd ongeveer reeds voor 25.000 euro vrijstelling aan concessievergoedingen gegeven in de afgelopen coronaperiode. Dit is reeds een serieus bedrag. Er werden nog een aantal andere tussenkomsten verleend: bijkomende compensatiepremies voor handelaren, tussenkomsten voor verenigingen en de Kalmthoutbonnen. Dit is evenwichtig verdeeld. Verder lijkt dit wel op een opbod. We hebben de concessievergoedingen kwijtgescholden voor het zwembad, het cafetaria van Gitok, Strijboshof; de Zwarte Hond en de drie clubs van het sportpark. Het gaat hier om een fundamenteel bedrag. Het lijkt ons raadzaam om het voorlopig hierbij te houden. Als er strengere maatregelen zouden komen, dan zullen we dit opnieuw bekijken.

9. Aanleg van de Roosendaalsebaan.

Raadslid Inneke Bosmans (Open VLD) verwijst naar haar eerder voorstel om bij het einde van de werken aan de Roosendaalsebaan waarbij er werd voorgesteld om een sluitingsfeest te organiseren. Ze heeft ook gehoord dat er wat ophef bestaat rond de aanleg van de opritten.

De voorzitter beaamt dat er wat twisten rond de aanleg van de opritten bestaat. Wat heft feest betreft is het zo dat we iets willen doen maar dat dit in coronatijden niet zo simpel is. Er zal

zeker een gevolg aan gegeven worden maar jammer dat de omstandigheden dit nu niet toelaten.

Schepen van openbare werken Jan Oerlemans (CD&V) zegt dat er rond de problematiek van de opritten werd vergaderd samen met het Agentschap Wegen en Verkeer, de gemeentelijke dienst Openbare Werken, de burgemeester en hijzelf. Overal werd er langs gegaan en waar nodig werden de opritten aangepast. Hij heeft geen weet van rechtszaken rond deze opritten.

De voorzitter begrijpt dat niet alles kan maar het was ambtelijk niet simpel en niemand durfde te beslissen. Reglementen over opritten zijn fijn maar er moeten oplossingen gevonden worden. Het is goed dat we AWW hierover hebben gesproken en dat er oplossingen gevonden zijn.

10. Stand van zaken toegankelijkheid bushaltes.

Raadslid Inga Verhaert (sp.a) vindt het niet helder wie bevoegd is rond de toegankelijkheid van de bushaltes. Is dit nu De Lijn of de gemeente? De Lijn zegt een adviserende rol te hebben. Wat doen we als bestuur om de situatie te verbeteren?

De voorzitter zegt dat we dit item tegen volgende raad beter zullen uitwerken.

Raadslid Koen Vanhees (Vlaams Belang) vraagt waarom de bushalte aan het marktpllein de naam "Achterbroeksesteenweg" draagt.

De voorzitter antwoordt dat dit volgens de interne reglementering van De Lijn is gebeurd. De halte draagt de naam van de eerstvolgende zijstraat.

De vergadering wordt gesloten om 23.35 uur.

In opdracht:

De algemeen directeur

de voorzitter