

Digitale zitting van de OCMW-raad van 27 april 2020

Deelnemers: Myriam Debergh, Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn
Rita Demare, Burgemeester
Frederik Sap, Rik Vanwildemeersch, Julie Misplon, Schepenen
Dimitri Carpentier, Toegevoegd schepen (Voorzitter BCSD)
Gabriel Deruyter, Lies Colpaert, Ilse Coghe, Kristof Pillaert, Jan Lokere, Arne De Brabandere, Liesbet Casteleyn, Lode Vandenbussche, Frederik Demeyere, Els Werbrouck, Stien Gevaert, Johan Vanneste, Pascal Maes, Chiron Potié, OCMW-raadsleden
Filip Van Eeckhout, Adjunct algemeen directeur
Rik Dekens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Tomas De Meyer, OCMW-raadslid

Deelnemers aan de digitale zitting met Cisco Webex: mevrouw Myriam Debergh, mevrouw Rita Demaré, de heer Frederik Sap, de heer Rik Vanwildemeersch, mevrouw Julie Misplon, de heer Dimitri Carpentier, de heer Kristof Pillaert, de heer Frederik Demeyere en de heer Pascal Maes

- Rik Dekens, algemeen directeur
- Filip Van Eeckhout, adjunct algemeen directeur

De beslissing van 17 april 2020 wordt bekrachtigd door alle deelnemers om omwille van de federale fase om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken een uitzonderlijke OCMW-raadszitting te organiseren via e-notulen en videoconferentie (Cisco-Webex) in aanwezigheid van de voorzitter van gemeente- en OCMW-raad, de algemeen directeur en adjunct-algemeen directeur, de leden van het college van burgemeester en schepenen en de drie fractieleiders, overeenkomstig de technische modaliteiten die werden overgemaakt.

DE RAAD

Besluit:

In besloten zitting:

1 Goedkeuren verslag vorige zitting

BESLIST: éénparig

Het verslag van de vorige zitting wordt éénparig goedgekeurd.

2 Afsprakennota tussen managementteam, algemeen directeur en gemeenteraad, RMW, college, vast bureau, bijzonder comité voor de sociale dienst

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en zijn latere wijzigingen, meer in het bijzonder artikel 56 §3, 13°, 84 §3, 10° en 171 §2;

Overwegende dat het decreet lokaal bestuur bepaalt dat elk gemeentebestuur een afsprakennota moet vastleggen en dat hieruit volgt dat er minstens drie elementen geregeld moeten worden in de afsprakennota:

- de wijze waarop politici en personeelsleden gaan samenwerken;
- de onderlinge omgangsvormen tussen het politieke bestuur en de administratie;
- de wijze waarop de algemeen directeur zijn gedelegeerde bevoegdheden moet uitoefenen.

Gelet op het voorliggend ontwerp van afsprakennota tussen enerzijds het managementteam en de algemeen directeur en anderzijds de gemeenteraad, de OCMW-raad, het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst;

BESLIST: éénparig

De afsprakennota tussen enerzijds het managementteam en de algemeen directeur en anderzijds de gemeenteraad, de RMW, het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst wordt goedgekeurd als volgt:

Inleiding

De taken en opdrachten van gemeenten nemen toe. Binnen een aantal beleidsterreinen is er een snelle evolutie, de regelgeving wordt steeds verfijnder en complexer, burgers willen hun inbreng en kijken kritisch toe...

De verhouding tussen politici en personeel evolueert snel.

De achtergrondfilosofie van deze afsprakennota is dat het de maatschappelijke verantwoordelijkheid is van zowel de leidinggevende personeelsleden als van de politici om tot een goede samenwerking te komen in het belang van de bevolking waarvoor ze werken. Er moet een gezond evenwicht tot stand komen tussen het 'primaat' van de politiek en de responsabilisering van de personeelsleden.

Werken aan een vertrouwensrelatie betekent dat men oog heeft voor de specifieke situatie van elkaar. Gemeentelijke personeelsleden moeten aandacht hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen. Politici moeten voldoende ruimte geven aan personeelsleden om hun opdrachten waar te maken en oog te hebben voor de technische en inhoudelijke kennis en ervaring die aanwezig is bij het gemeentelijke personeel. Communicatie is een basisvereiste voor wederzijds vertrouwen.

Bedoeling is om de werking van de organisatie, de samenwerking tussen personeel, de samenwerking tussen personeel en beleidsmensen, het welzijn van alle betrokkenen en de klanttevredenheid te verbeteren. Politici en personeel zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het gemeentelijke beleid en bestuur.

Een afsprakennota is één instrument om het functioneren van het gemeentebestuur te professionaliseren. Het moet eerder beschouwd worden als een gentlemen's agreement tussen de twee componenten van het lokale bestuur: de politici en de personeelsleden. De juridische afdwingbaarheid is beperkt. Als de afsprakennota wordt vastgelegd in een besluit van het college of vast bureau, in een raadsbesluit of een besluit van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst is het logisch dat zowel de leden van het college en het vast bureau, de raadsleden en de leden van het BCSD, als de leden van het managementteam de afgesproken regels volgen. Veel essentiëler is dat er een basis van vertrouwen is.

Via regelmatige rapportering en interne en open communicatie kan de vertrouwensrelatie tussen politici en personeelsleden worden onderhouden en verder opgebouwd.

Deze afsprakennota kadert binnen de vernieuwde aanpak van samenwerking van mandatarissen en ambtenaren. Bedoeling is de rol van en de samenwerking tussen beide te stroomlijnen. Daarom voorziet het decreet in een geschreven samenwerkingsovereenkomst tussen (gemeente/OCMW) raad/college/vast bureau/BCSD en management.

Het is een keuze om in dit document de zaken enkel beknopt duidelijk te stellen. Veel is immers reeds terug te vinden in de deontologische codes van zowel het personeel als van de beleidsorganen. Op het vlak van deontologie heeft de deontologische code overigens absolute voorrang.

De nota vertrekt van een duidelijk engagement van de mandataris en van de ambtenaar. Idealiter zal de onderlinge samenwerking geen aanleiding geven om naar dit document terug te grijpen. De basis is evenwel enerzijds het respect voor eenieders competenties en bevoegdheden en anderzijds duidelijkheid en rechtlijnigheid in de communicatie.

Beleidsvoering

Er is een duidelijke taakverdeling tussen de politiek verantwoordelijken en het personeel van gemeente en OCMW.

De eindverantwoordelijkheid en de ultieme beleidskeuzes komen de mandatarissen toe. De gemeente- en OCMW-ambtenaren stellen zich niet in hun plaats. Aan de mandatarissen komen de merites toe én de verantwoordelijkheid voor de communicatie van zowel de gunstige als de ongunstige boodschappen.

De gemeente- en OCMW-ambtenaren zijn verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de beleidsuitvoering. Het is essentieel dat ambtenaren zelf met opbouwende beleidssuggesties naar voren komen en hierbij steeds hun eigen mening kunnen ventileren ten opzichte van elkaar en de mandatarissen. Op dit vlak zullen ze dan ook nooit moedwillig informatie achterhouden.

Bij de voorbereiding van het beleid zijn de personeelsleden mee verantwoordelijk voor het aanbrengen van ideeën, het aanreiken van diverse mogelijkheden en alternatieven en het nagaan van de haalbaarheid ervan op financieel, juridisch en organisatorisch vlak. De beleidsmensen engageren zich om de nodige adviezen (zowel financieel, juridisch als organisatorisch) tijdig aan te vragen. Het vertrouwen van de beleidsmensen in de technische en andere insteken wordt gevraagd vanuit de administratie.

Eenmaal een beslissing genomen zullen de gemeente- en OCMW-ambtenaren zich loyaal inzetten voor de uitvoering ervan, zelfs indien deze niet strookt met de eigen mening.

Daar waar aanvankelijke keuze(s) voor tenuitvoerlegging van een beleidsoptie niet volledig of legaal blijken te zijn, zullen de ambtenaren dit tijdig melden aan de betrokken mandatarissen en collega's en zullen ze alternatieve voorstellen doen.

De beleidsmensen ondersteunen en beleidsbeslissingen voorbereiden in samenspraak met de betrokken diensten en medewerkers is essentieel. Hierbij zijn volgende afspraken van belang:

- *aanwezigheid van de burgemeester of een gemandateerd afgevaardigde vanuit het college/vast bureau op de maandelijkse vergadering van het managementteam;*
- *mogelijkheid tot aanwezigheid van een delegatie van het managementteam tijdens een deel van de zitting van het college/vast bureau (enkel ondersteunend);*
- *voor het nemen van bepaalde beslissingen, dit punt verdagen en een advies vragen vanuit het college/vast bureau aan het managementteam;*
- *geregeld overleg tussen de desbetreffende schepen en indien gewenst ook de burgemeester (en algemeen directeur), met de betrokken diensthoofden. Het is niet de bedoeling dat elk diensthoofd wekelijks een halve dag in bespreking gaat met de schepen, maar dat in een beknopte tijdsspanne gestructureerd overlegd wordt ter voorbereiding van het college/vast bureau en/of het managementteam. Hier wordt de werking ook continu afgetoetst met het beleid, zodat allen op dezelfde golflengte blijven en het college/vast bureau niet overstelpt wordt met 'kleinere' zaken. We vragen dat de schepen op dat moment gemandateerd is door het college/vast bureau of dat de zaken die buiten zijn/haar mandaat vallen, meegenomen worden naar het college/vast bureau en teruggekoppeld worden;*
- *het respecteren van gemaakte vergaderafspraken met andere leden van het college/vast bureau, raadsleden en medewerkers;*
- *het nalezen en desgevallend tijdig opmerkingen geven op de verslaggeving van o.a. het college/vast bureau, raden en BCSD; daarbij is het van belang dat de beleidsbeslissingen genomen worden tijdens de daartoe bestemde overlegmomenten en niet in de wandelgangen en/of na het afsluiten van de vergadering.*

De leden van het managementteam engageren zich om hun collega's te steunen ten aanzien van het overige personeel. Beslissingen van overige diensthoofden, zelfs indien deze niet stroken met de eigen mening, worden met de betrokken diensthoofden besproken of in het diensthoofdenoverleg naar voren gebracht.

Politici en personeel moeten (blijvend) samenwerken aan een vertrouwensrelatie uitgaande van wederzijdse aandacht en respect voor mekaars taak(omschrijving), die als volgt in herinnering gebracht kan worden:

De gemeenteraad:

- rechtstreeks verkozen volksvertegenwoordiging en dus eindverantwoordelijk ten aanzien van de burger
- het beleidsorgaan bij uitstek: moet bezig zijn met de visie en met de toekomst van de lokale ontwikkeling, en dus besturen op hoofdlijnen
- actief controleur: toezicht op het college/vast bureau en op het functioneren van de organisatie

Het college/vast bureau:

- dagelijks politiek bestuur van de gemeente
- is verantwoordelijk voor het proces van beleidsontwikkeling: politieke aansturing van de gemeentelijke organisatie
- controle en toezicht op de gemeentelijke organisatie

De personeelsleden:

- voorbereiding van het beleid
- uitvoering van het beleid
- voorbereiding van de evaluatie van de uitvoering van de genomen beslissingen

Het *managementteam* (gemeente en OCMW samen) heeft drie opdrachten:

1. verbeterprojecten in praktijk brengen en opvolgen;
2. de beleidsmensen ondersteunen en de beleidsbeslissingen voorbereiden in samenspraak met de betrokken diensten en medewerkers;
3. de beslissingen van het college/vast bureau, gemeente- en OCMW-raad, alsook de doelstellingen en acties opgenomen in het meerjarenplan in praktijk brengen en opvolgen.

en voert de taken uit zoals voorzien in het decreet (in hoofdzaak formele adviezen over voorontwerpen).

Aansturing diensten

De aansturing van de diensten is een uitvoerende taak en dus een taak voor de algemeen directeur, de leden van het managementteam en diensthoofden (ambtelijke diensthoofden). De burgemeester en schepenen zijn beleidsbepalers.

Validatieprocedure voor uitgaven

Het is belangrijk dat zowel medewerkers, leidinggevendenden als beleidsmensen strikt de validatieprocedures voor uitgaven volgen. Dit betreft enerzijds de procedures 'aankopen' (bestelaanvraag, bestelbon, ...) en 'visum' en anderzijds een strikte rolverdeling. Dit volgens het reglement op het budgethouderschap.

Communicatie

Tussen de mandatarissen en het personeel wordt op een duidelijke en constructieve wijze gecommuniceerd. Daarbij zijn volgende uitgangspunten cruciaal:

- De communicatie van beslissingen tussen de raad, het college/vast bureau en de ambtenaren verloopt in principe via de algemeen directeur, tenzij anders afgesproken.
- De communicatie vanuit de raad of het college/vast bureau naar de ambtenaren toe is eenduidig, waardoor het personeel duidelijk verneemt wat er gevraagd wordt, en wordt door de hele raad / het hele college/vast bureau gedragen.
- Personeelsleden gaan met hun vragen met betrekking tot de taak in eerste instantie naar het diensthoofd en dan pas naar de algemeen directeur. Zij gaan zeker niet direct naar de betrokken mandataris. Wanneer het zich toch voordoet, sturen ook de mandatarissen eerst door naar het diensthoofd of naar de algemeen directeur. Uiteraard kan de ambtenaar zich bij de mandataris bevragen, maar dit niet als een vanzelfsprekendheid.
- Conflicten tussen ambtenaren en mandatarissen met betrekking tot de taak worden snel onderling uitgesproken met inachtneming van de afspraken hierboven vernoemd. De algemeen directeur wordt hiervan steeds in kennis gesteld en hij is, indien nodig, ook zelf aanwezig bij de besprekingen.
- Communicatie van ambtenaren en mandatarissen naar derden toe in het kader van de werking van het gemeente- en OCMW-bestuur gebeurt steeds op een loyale wijze. Interne discussies kunnen en moeten, maar naar derden toe wordt het gekozen beleid maximaal en eenduidig gecommuniceerd.
- Documenten en publicaties in het kader van externe communicatie worden steeds voorafgaand voorgelegd aan de dienst communicatie, de algemeen directeur en de leden van het college/vast bureau voor goedkeuring.
- Voorstellen vanuit het managementteam aan het college/vast bureau of de raad worden gemotiveerd beantwoord.

Het managementteam zal regelmatig rapporteren aan het college/vast bureau (of gemeenteraad en RMW) over de projecten en acties uit het meerjarenplan (en budget). Ook (bijkomende) projecten of acties die er tijdens het jaar bijkomen zullen worden toegevoegd aan de rapportage. De financiële impact en personeelsimpact van deze projecten en acties zullen eveneens telkens worden gerapporteerd.

Het afleveren van rapporten op vraag van mandatarissen moet correct en tijdig gebeuren door de diensten en algemeen directeur.

Overleg binnen het gemeente- en OCMW-bestuur

Naast de bestaande overlegmomenten zullen het college/vast bureau en het managementteam minstens halfjaarlijks een gezamenlijk overleg organiseren om de uitvoering van de beleidsplannen, de begrotingen, e.d.m., te bespreken en om deze afsprakennota en aanverwante (zoals de deontologische code) te evalueren en eventueel aan te passen.

De burgemeester wordt uitgenodigd naar elk overleg over bijzondere werken of bijzondere ontwikkelingen die een grote impact hebben op de algemene werking. Voor bijzondere opdrachten wordt in overleg met de mandatarissen een na te leven timing voor uitvoering vooropgesteld.

3 Rapportering organisatiebeheersing interne controle 2019

Gelet op de gemeenteraadsbeslissing van 15 december 2015 waarbij het charter organisatiebeheersing van het gemeente- en OCMW-bestuur van Hooglede wordt goedgekeurd met beschrijving van het kader voor de aanpak van organisatiebeheersing;

Gelet op artikel 219 van het decreet over het lokaal bestuur dat bepaalt dat de algemeen directeur jaarlijks rapporteert aan het Vast Bureau en aan de raad voor maatschappelijk welzijn;

Overwegende dat dit gebeurt door het overzicht aan te bieden van de GANTT-charts op dienst- en organisatieniveau;

BESLIST: éénparig

Er wordt kennis genomen van de rapportering voor 2019 in het kader van het charter organisatiebeheersing.

4 Dossier organisatiebeheersing gemeente- en OCMW-bestuur Hooglede 2020-2025

Gelet op artikel 171 §1 van het decreet over het lokaal bestuur dat bepaalt dat de algemeen directeur instaat voor het organisatiebeheersingssysteem, overeenkomstig artikel 217 tot en met 220 van het decreet over het lokaal bestuur;

Gelet op artikel 219 van het decreet over het lokaal bestuur dat bepaalt dat het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam;

Overwegende dat het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn onderworpen zijn aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn;

Overwegende dat de algemeen directeur jaarlijks rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de organisatiebeheersing;

Overwegende dat die rapportering jaarlijks gebeurt uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgend jaar en hierbij gebruik wordt gemaakt van de GANTT-methodiek;

Gelet op de beslissingen van de gemeenteraad en van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019 houdende de goedkeuring van het charter organisatiebeheersing van het gemeente- en OCMW-bestuur van Hooglede, waarin het kader voor de aanpak van organisatiebeheersing wordt beschreven;

Overwegende dat het organisatiebeheersrapport het startpunt is van de cyclus en een eerste maal wordt opgemaakt en gerapporteerd naar het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn; dat het beleid op die manier een goed zicht krijgt op de huidige risico's die aanwezig zijn binnen de organisatie en binnen de diensten;

Overwegende dat dit organisatiebeheersrapport periodiek wordt geactualiseerd op organisatie- en dienstniveau op basis van een nieuwe risicoanalyse;

Overwegende dat, samen met het organisatiebeheersrapport, een GANTT-chart wordt gerapporteerd die het toelaat om de planning en voortgang van de genomen beheersmaatregelen op te volgen op semestriële basis;

Gelet op de bevestiging van het dossier organisatiebeheersing 2020-2025 door het managementteam op 12 maart 2020;

Gelet op de bevestiging van het dossier organisatiebeheersing 2020-2025 door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 9 april 2020;

BESLIST: éénparig

Het dossier organisatiebeheersing 2020-2025, bestaande uit het organisatiebeheersrapport en de GANTT-charts, wordt goedgekeurd.

Voor de stemming bij de punten wordt de i-voting via e-notulen aangehouden, waarbij voor de heer Lode Vandebussche een goedkeuring overeenkomstig de bezorgde mail wordt genoteerd. De heer De Meyer heeft zich verontschuldigd.

Aldus gedaan in zitting van 27 april 2020.

De Algemeen directeur,	De Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn,
Rik Dekens.	Myriam Debergh.