

## BESLUITENLIJST

De voorzitter van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van de stad Maaseik maakt bij deze de lijst met de besluiten en de beknopte omschrijving van de besluiten van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van **24 juni 2019** bekend.

### OPENBARE ZITTING

1. **Mogelijkheid voor de bevolking om vragen over de agenda van de OCMW-raad te stellen aan de raadsleden.**

Toelichting

Er worden geen vragen gesteld.

2. **Goedkeuring van de notulen van de OCMW-raad van 27 mei. Besluit.**

Besluit

De notulen worden goedgekeurd.

3. **Goedkeuring kader voor organisatiebeheersing.**

Toelichting

Het decreet lokaal bestuur (DLB) bepaalt dat stad en OCMW Maaseik een systeem van organisatiebeheersing moeten ontwikkelen en moeten implementeren in hun werking. De algemeen directeur (vroeger 'secretaris') van stad en OCMW legt in overleg met het managementteam een algemeen kader voor deze organisatiebeheersing vast. Aan de verschillende raden (gemeenteraad, OCMW-raad) wordt dan gevraagd om dit algemeen kader goed te keuren. De algemeen directeur rapporteert jaarlijks voor 30 juni aan deze raden over de beheersing van de organisatie.

Het algemeen kader voor organisatiebeheersing bepaalt minstens:

- welk **model** de organisatie wil hanteren om aan haar organisatiebeheersing te werken
- met welke **periodiciteit** en op welke **manier** de organisatie wil **stilstaan** bij haar eigen **werking**
- hoe de algemeen directeur (managementteam) minstens **jaarlijks rapporteert** aan het politieke niveau over de mate waarin de risico's beheerst zijn.

Stad en OCMW Maaseik installeerden in 2014 al een systeem van interne controle (later vervangen door de term organisatiebeheersing), volgens het toen geldende gemeente- en OCMW-decreet. Daarbij werd als model de 'leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen' van Audit Vlaanderen gehanteerd. Stad en OCMW Maaseik kiezen ervoor om het bestaande organisatiebeheersingssysteem verder uit te bouwen aan de hand van het model (visie, aanpak en instrumenten) '**TRAJECT NAAR UITMUNTENDHEID**' van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (**VVSG**). Reden voor die wijziging is dat dit model niet

enkel op organisatiebeheersing maar ook op organisatieontwikkeling en kwaliteitsmanagement focust.

### Concrete aanpak

VVSG heeft via haar Traject naar Uitmuntendheid kwaliteitskaders en zelfevaluatie-instrumenten ontwikkeld op maat van alle niveaus, onderdelen en domeinen van het lokaal bestuur. Stad en OCMW Maaseik willen hier op een haalbare, realistische en pragmatische manier mee aan de slag:

1. **om de 6 jaar een zelfevaluatie, organisatiebreed** en per **organisatieonderdeel en domein** => zelfevaluatieresultaten worden aan het politieke niveau gerapporteerd
2. **verbetertrajecten** die voortkomen uit deze zelfevaluaties worden opgenomen als **beleidsdoelstellingen in het meerjarenplan en/of als verbeterdoelstellingen in een verbeterplan** op **organisatieniveau** en per **organisatieonderdeel en domein** => de jaarlijkse rapportering hiervan gebeurt via de beleidsrapportering (meerjarenplan) enerzijds en via de verbeterplannen anderzijds
3. **organisatiebreed** en per **organisatieonderdeel en domein** wordt een **verbeterplan** bijgehouden waarin alle verbeteringen die vanuit meerdere verbeterbronnen kunnen ontstaan, centraal gebundeld, gepland en opgevolgd worden => hierover wordt jaarlijks gerapporteerd
4. **jaarlijks** maakt **elk organisatieonderdeel en domein** een **kleine, concrete, punctuele of specifieke oefening** aan de hand van zijn **specifiek kwaliteitskader** => de resultaten hiervan worden opgenomen in de verbeterplannen en worden jaarlijks via de verbeterplannen gerapporteerd

### Voorstel

De OCMW-raad gaat akkoord met dit algemeen kader voor organisatiebeheersing.

4. **Organisatiebeheersing: kennisneming voortgangsrapport 2018 en voortgangsrapport aanbevelingen Audit Vlaanderen.**

### Toelichting

Aan de raad wordt het 'Voortgangsrapport actieplan organisatiebeheersing 2017 – 2020' voorgesteld.

Op 26 mei 2014 respectievelijk op 27 mei 2014 gingen de gemeenteraad en de OCMW-raad akkoord met de decretaal verplichte invoering van een intern controlesysteem of systeem voor organisatiebeheersing. In uitvoering van genomen besluiten brachten stad en OCMW in het najaar 2016 en het voorjaar 2017 de sterke punten en verbeterpunten binnen hun organisatie in kaart. Ze voerden hiervoor een zelfevaluatie uit aan de hand van de 'leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen' van de Vlaamse overheid.

De zelfevaluatie leidde tot een lijst van verbeterpunten voor stad en OCMW. Deze lijst werd vervolgens omgezet in een plan met verbeteracties voor de periode 2017-2020.

De gemeenteraad en de OCMW-raad keurden het actieplan goed op 24 april 2017 respectievelijk op 25 april 2017. Beide beslissingen bepalen dat er jaarlijks over de voortgang wordt gerapporteerd aan de gemeenteraad en aan de OCMW-raad.

Het voortgangsrapport 2018 is klaar om ter kennisgeving te worden voorgelegd aan de raden:

### Organisatie-audit stad en OCMW – opvolging aanbevelingen Audit Vlaanderen

In de periode september – november 2017 voerde Audit Vlaanderen een 'organisatie-audit na zelfevaluatie' uit bij stad en OCMW Maaseik. De audit evalueerde de adequaatheid van het organisatiebeheersingssysteem. Met de 'leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen' als referentiekader werd onderzocht in welke mate risico's op organisatieniveau gekend en beheerst zijn.

De bevindingen van Audit Vlaanderen zijn verzameld in het auditrapport van 9/4/2018. Dit rapport bevat aanbevelingen om een enkele vastgestelde risico's te beperken.

#### Aanbeveling 1 – streefdatum 30/6/2019

Stad en OCMW sturen het kader voor organisatiebeheersing bij opdat het vastgelegde kader en de werkwijze in de praktijk in overeenstemming zijn. Daarnaast vervolledigen ze het kader zodat het duidelijk is met welke periodiciteit en op welke manier de organisatie wil stilstaan bij haar eigen werking (via periodieke zelfevaluatie, een doorlichting door een externe partij, enz.). Ook wordt toegevoegd hoe de algemeen directeur minstens jaarlijks rapporteert aan het college en de raden over mate waarin de risico's beheerst zijn. Zo werken stad en OCMW aan een degelijke beheersing van hun risico's en zijn ze transparant over hun functioneren. Ze leggen hiermee de basis voor een effectieve, efficiënte, kwaliteitsvolle en integere organisatie.

#### Aanbeveling 2- streefdatum 31/10/2018

Ter voorbereiding van de volgende beleids- en beheerscyclus analyseert de organisatie haar externe omgeving

#### Aanbeveling 3 – streefdatum 30/6/2019

Stad en OCMW verduidelijken de concrete aanpak van de samenwerking met de AGB's en de rol van de medewerkers in alle organisaties. Ze leggen ook afspraken vast omtrent een frequente en systematische rapportering over de onderlinge samenwerking en dienstverlening.

#### Aanbeveling 4 – streefdatum 31/8/2018

Stad en OCMW ontwikkelen richtlijnen voor de inhoud van de tussentijdse rapporteringen.

#### Aanbeveling 5 – streefdatum juni 2019

De organisatie bundelt de diverse (lopende of geplande) verbeterinitiatieven voor de financiële dienst in een globaal verbeteractieplan. Dit plan bevat per actie de doelstelling, concrete timing en verantwoordelijken. Daarnaast legt de organisatie duidelijke afspraken vast omtrent de opvolging van het plan en evalueert ze regelmatig de verbeteringen met het management en de betrokken medewerkers.

#### Opvolging van de aanbevelingen

De opvolging van aanbevelingen van Audit Vlaanderen maakt deel uit van de jaarlijkse verplichte rapportering over de organisatiebeheersing aan het politieke niveau. Volgens artikel 219 van het Decreet Lokaal Bestuur moet deze rapportering vanaf 2019 uiterlijk 30 juni gebeuren. De rapportering over de 5 aanbevelingen uit het auditrapport van 9/4/2018 is opgenomen in een apart document zodat het voor de raadsleden duidelijk is of onze organisatie op schema zit.

Zowel het voortgangsrapport organisatiebeheersing 2018 als het rapport over de voortgang van de aanbevelingen uit de voorbije audit, worden nu aan de gemeenteraad en de OCMW-raad ter kennisgeving voorgelegd. Na kennisneming door de raden, wordt een kopie van beide rapporten overgemaakt aan Audit Vlaanderen, op vraag van de auditoren in een e-mail van 18/4/2019 aan de algemeen directeur. Mogelijk vraagt Audit Vlaanderen nog bijkomende onderbouwende documenten op om de gerapporteerde status van de aanbevelingen te valideren. In dat geval zal dan een aanvullend rapport worden gemaakt over de realisatiegraad van de aanbevelingen.

#### Besluit

De raad neemt kennis van:

- het voortgangsrapport 2018 over de uitvoering van het actieplan organisatiebeheersing 2017-2020
- het voortgangsrapport over de aanbevelingen in het auditrapport van 9/4/2018, opgesteld door Audit Vlaanderen.

## **5. Beheersovereenkomst tussen de gemeente en het OCMW voor een geïntegreerd personeelsbeleid.**

### Toelichting

De stad en het OCMW kunnen een beheersovereenkomst sluiten. In het verleden werd dit reeds meerdere keren gedaan. De eerste overeenkomst kwam tot stand toen de samenwerking tussen beide organisaties nog heel pril was. Inmiddels is de samenwerking tussen beide besturen zo ver gevorderd, dat het voornamelijk nog nodig is om op het vlak van een geïntegreerd personeelsbeleid overkoepelend de nodige afspraken te maken.

In andere dossiers, waar dit nodig is, zal een afzonderlijke regeling, dossier per dossier uitgewerkt worden. Dit zal dan vooral betrekking hebben op een kostenverdeling.

In het kader van een geïntegreerd personeelsbeleid is het aangewezen volgende overeenkomst te sluiten:

### Beheersovereenkomst tussen de stad en het OCMW voor een geïntegreerd personeelsbeleid.

Tussen stad Maaseik en OCMW Maaseik wordt als volgt overeengekomen:

#### Artikel 1 – Gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten

Met toepassing van artikel 196 §2 Decreet Lokaal Bestuur (DLB) werken de stad en het OCMW samen om gemeenschappelijk gebruik te maken van elkaars diensten.

#### Artikel 2 – Een beroep doen op de personeelsleden van het andere bestuur

§1. Met toepassing van artikel 196 §2 DLB wensen de stad en het OCMW een beroep te doen op elkaars personeelsleden.

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

§2. De leidinggevenden mogen instructies geven aan zowel stads- als OCMW-personeel dat (volgens het organogram) tot hun dienst behoort.

§3. Een personeelslid van de stad kan geëvalueerd worden door een personeelslid van het OCMW, op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het stadspersoneelslid.

Een personeelslid in dienst van het OCMW kan geëvalueerd worden door een personeelslid van de stad op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het OCMW-personeelslid.

De eventuele juridische gevolgen van de evaluatie worden bekrachtigd door de juridische werkgever.

#### Artikel 3 – Gezamenlijke werving en selectie en aanleg wervings- en bevorderingsreserves

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

Daarbij kunnen de aanstellende overheden beslissen een gemeenschappelijke wervings- of bevorderingsreserve aan te leggen, volgens de bepalingen en binnen de grenzen van de gemeentelijke rechtspositieregeling.

#### Artikel 5 – Duurtijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst gaat in op datum van goedkeuring voor onbepaalde duur.

#### Artikel 6 – Juridische werkgever en werkgeversgezag

De stad of het OCMW is en blijft, naargelang het geval, de juridische werkgever van de onder de artikelen 1, 2 en 3 betrokken personeelsleden en oefent als enige het

werkgeversgezag uit. Er is geen sprake van terbeschikkingstelling. Er worden geen personeelsleden overgedragen.

## Artikel 7 – Financiële verrekening

Voor de uitvoering van deze overeenkomst betaalt het OCMW geen vergoeding aan de stad of vice versa.

### Besluit

De raad keurt deze beheersovereenkomst goed. Alle eerdere beheersovereenkomsten worden opgeheven.

## 6. **Delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden.**

### Toelichting

Het decreet lokaal bestuur bepaalt dat de gemeenteraad sommige bevoegdheden kan toevertrouwen aan het vast bureau. Een dergelijke delegatie draagt immers bij tot administratieve vereenvoudiging en snelheid in beslissingsprocedures. Gebruik makend van de mogelijkheid die het decreet lokaal bestuur hier biedt, kan aan de raad voorgesteld worden om de volgende bevoegdheden te delegeren van de raad naar het vast bureau:

- rechtpositieregeling voor het personeel van stad en OCMW
- opmaak van het organogram voor personeel van stad en OCMW
- personeelsplan
- arbeidsreglement
- omschrijving van het begrip 'dagelijks personeelsbeheer', dat de bevoegdheden die de algemeen directeur als hoofd van het personeel van stad en OCMW
- vervangingsregeling algemeen directeur en financieel directeur
- terbeschikkingstelling
- aangaan van dadingen met personeelsleden naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband.

Het vast bureau heeft deze mogelijkheden besproken en stelt na dit overleg aan de raad voor om volgende bevoegdheden te delegeren naar het vast bureau:

- omschrijving begrip dagelijks personeelsbeheer
- vervangingsregeling algemeen en financieel directeur
- terbeschikkingstellingen
- aangaan van dadingen met personeelsleden.

De andere bevoegdheden blijven toevertrouwd aan de raad.

### Besluit

De raad gaat akkoord met de delegatie van volgende bevoegdheden aan het vast bureau:

- omschrijving begrip dagelijks personeelsbeheer
- vervangingsregeling algemeen en financieel directeur
- terbeschikkingstellingen
- aangaan van dadingen met personeelsleden.

## 7. **Afsprakennota 2019-2024.**

### Toelichting

Het decreet lokaal bestuur stelt dat de algemeen directeur (= vroeger secretaris) samen met het managementteam een afsprakennota sluit voor de legislatuur 2019-2024 met onder andere:

- het vast bureau
- de voorzitter van het vast bureau
- het bijzonder comité voor de sociale dienst

- de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst

De afsprakennota bevat nog volgens het decreet lokaal bestuur minstens volgende onderwerpen:

- de wijze waarop de algemeen directeur en de overige leden van het managementteam met deze organen samenwerken om de beleidsdoelstellingen te realiseren
- de omgangsvormen tussen bestuur en administratie
- de wijze waarop de algemeen directeur de bevoegdheden uitoefent die aan hem zijn gedelegeerd door het college van burgemeester en schepenen en door het vast bureau

In navolging van die bepaling uit het decreet lokaal bestuur werd volgende afsprakennota opgesteld:

#### Algemene uitgangspunten

Politici en leden van het managementteam zullen met elkaar als volwaardige partners, ieder met zijn specifieke taak, samenwerken.

Het managementteam ondersteunt de coördinatie van de diensten van de stad en van het OCMW bij:

- de beleidsvoorbereiding
- de beleidsuitvoering
- de beleidsevaluatie

Het managementteam bewaakt de eenheid in de werking van de diensten van de stad en van het OCMW alsook de interne communicatie.

De politieke organen en het managementteam werken samen aan een hoogwaardig kwalitatief beleid, evenals een open en behoorlijk bestuur ten bate van de bevolking. Bij alle beleidsinitiatieven vormen volgende beginselen de leidraad:

- realistische planning
- efficiënte en resultaat gerichte uitvoering
- kwaliteitsvolle dienstverlening
- klantvriendelijke en klantgerichte aanpak
- openbaarheid van bestuur
- respect voor de regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur
- gezond financieel beleid
- respectvol personeelsbeleid

Ambtenaren en politici komen tot een goede samenwerking, rekening houdend met de eigenheid van ieders opdracht. Onderstaande afspraken tussen het college van burgemeester en schepenen en de burgemeester moeten ervoor zorgen dat de onderlinge samenwerking tussen de verschillende partners binnen de organisatie worden bevorderd.

#### Omgangsvormen tussen bestuur en ambtelijke organisatie

Het bestuur en het managementteam (=MAT) hebben elke een duidelijke rol en verantwoordelijkheid. Zo is het aan het bestuur om het beleid te bepalen. Het MAT zal in overleg met het bestuur dit vertalen in doelstellingen en samen komen tot de realisatie ervan.

Wederzijds respect is het uitgangspunt voor samenwerking tussen bestuur en ambtelijke organisatie, waarbij beide elkaar beschouwen als onmisbare partners.

#### *Bestuur*

-Het college en het vast bureau bereiden de beraadslagingen en de besluiten van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn voor en voeren de besluiten van de raden uit.

-Het college en het vast bureau beslissen collegiaal. In de voorbereiding worden collega collegeleden geraadpleegd, dit aangezien veel dossiers dienstoverschrijdend zijn.

## *MAT*

- Het MAT stuurt, onder leiding van de algemeen directeur, de volledige ambtelijke organisatie aan.
- De algemeen directeur staat aan het hoofd van het personeel van de ambtelijke organisatie en is bevoegd voor het dagelijks personeelsbeheer.
- Het MAT bewaakt de eenheid in de werking, de kwaliteit en de werking van de organisatie alsook de interne communicatie.
- De algemeen directeur staat in voor de werking van de organisatie bij de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid.

### *Overleg bestuur-MAT*

- Het lid van het MAT is het eerste aanspreekpunt voor de diensten waarvoor hij/zij verantwoordelijk is.
- Er wordt een gestructureerd overleg georganiseerd tussen de individuele leden van het MAT en de bevoegde leden van het college.
- De leden van het MAT treden in overleg met het bestuur en sturen op basis hiervan de individuele medewerkers en diensten. Om efficiënt te werken worden afspraken gemaakt tussen de leden van het MAT en hun schepenen omtrent het overleg en de samenwerking met de diensten.
- Het bepalen van en wijzigen van prioriteiten gebeurt in samenspraak tussen bestuur en MAT.
- Het bestuur en het MAT hebben minstens maandelijks een gezamenlijke vergadering waarbij dienstoverschrijdende dossiers worden besproken.

### Politici en personeelsleden werken in overleg samen

Om een optimale uitvoering te geven aan het decreet lokaal bestuur is het van belang dat zowel politici als personeelsleden komen tot een goede samenwerking in een positieve sfeer. Dit is in het belang van de stad Maaseik, haar inwoners en haar bezoekers. Politici en personeelsleden hebben elkaar nodig om de doelstellingen van de stad te kunnen realiseren. Communicatie, openheid, loyaliteit, respect en goede afspraken zijn een basisvereiste voor wederzijds vertrouwen.

De leden van het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en de leden van het managementteam zullen samenwerken als volwaardige partners, met wederzijds respect voor de specifieke rol en decretale bevoegdheden van iedere partner.

De leden van het college van burgemeester en schepenen/vast bureau sturen de diensten, middels de directeurs en diensthoofden, die onder hun bevoegdheid vallen, aan op hoofdlijnen van het beleid, op basis van de bevoegdheidsverdeling die bij het begin van de bestuursperiode werd afgesproken.

Het managementteam ziet erop toe dat de medewerkers samenwerken met de politieke mandatarissen in een geest van loyaliteit, openheid en onpartijdigheid.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en het managementteam streven er naar om de stad en het OCMW als goede werkgever op de kaart te zetten, om zo gemotiveerde personeelsleden aan te trekken en te laten ontplooiën.

Regelmatig wordt aan het college van burgemeester en schepenen/vast bureau gerapporteerd over de stand van zaken van de grotere stadsprojecten en in het bijzonder de budgettaire impact. Het managementteam bewaakt dat de rapportering summier doch efficiënt verloopt en goed wordt voorbereid door de respectievelijke dossierbeheerders.

De leden van het managementteam, leidinggevend, inhoudelijke experts, stafmedewerkers, ... zijn allen contactpersonen voor het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en werken samen in een open overlegmodus. We streven zo veel mogelijk naar een open en rechtstreekse communicatie tussen het college van burgemeester

en schepenen/vast bureau en de administratie, met respect voor eenieders verantwoordelijkheid.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau, het managementteam en alle medewerkers bouwen in overleg de stedelijke organisatie uit die als werkgever de medewerkers respecteert door:

- het optimaal benutten van het aanwezige potentieel bij alle medewerkers;
- het overleg tussen bestuur en medewerkers te bevorderen;
- een grote betrokkenheid van het personeel (identificatie met de organisatie) te realiseren door doorgedreven permanente interne communicatie.

### Samen de beleidsdoelstellingen realiseren

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en de medewerkers van de organisaties vertrekken bij hun handelen en bij hun onderling samenwerken vanuit de beleidsdoelstellingen vanuit het decreet lokaal bestuur.

Bij de totstandkoming en uitvoering van het beleid baseren we ons op de het beleidsakkoord, het meerjarenplan en de daaraan verbonden te realiseren acties.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en de medewerkers van de organisaties voeren loyaal de beslissingen van de politieke organen uit. Het college en de medewerkers van het lokaal bestuur zorgen voor een correcte, volledige en tijdige realisatie van alle genomen beslissingen.

Het managementteam werkt met een duidelijk tijdsplan, duidelijk voorziene middelen, doelstellingen, resultaatsverbindingen en voortgangsrapportage. Hierbij vormt organisatiebeheersing een belangrijke leidraad.

Het college en het managementteam onderschrijven de doelstellingen van de beleids- en beheercyclus, die als doel heeft om de principes van planmatig beleid en strategisch management te verankeren in de werking van de stad.

### Beleidsvoorbereiding

Overeenkomstig artikel 171 en artikel 176 van het decreet lokaal bestuur zorgen de algemeen directeur en de financieel directeur in overleg met het managementteam voor het opstellen van het voorontwerp van de strategische en financiële beleidsplanningsdocumenten.

Het managementteam zorgt er voor dat alle diensten bij de beleidsvoorbereiding betrokken worden en neemt het strategisch meerjarenplan 2020-2025 op basis van het beleidsakkoord als uitgangspunt. De beleidsdossiers worden voorbereid onder toezicht van de leidinggevende en dit in overleg met de bevoegde schepenen(en).

Dossiers worden geagendeerd op het college/vast bureau in overleg met de bevoegde schepenen(en). De schepenen worden tijdig op de hoogte gebracht van belangrijke dossiers in voorbereiding

De algemeen directeur en financieel directeur kunnen te allen tijde omwille van termijn gebonden of juridische elementen dossiers agenderen op het college/vast bureau. Zij informeren de voorzitter hierover.

De diensten bereiden de dossiers voor de gemeenteraad/OCMW-raad en het college/vast bureau zorgvuldig voor, in samenspraak met de bevoegde leden van het college en onder de supervisie van de leden van het managementteam en van de algemeen directeur en de financieel directeur.

Elk dossier moet worden voorzien van de nodige interne en externe adviezen.

De financieel directeur staat in volle onafhankelijkheid in voor de voorafgaande krediet- en wetmatigheidscontrole van de beslissingen van het lokaal bestuur met budgettaire en financiële impact, overeenkomstig de voorwaarden, vermeld in artikel 266 en 267 van het Decreet Lokaal Bestuur.



Beslissingen die betrekking hebben op de eenheid in de werking, de kwaliteit van de organisatie, de werking van de directies en de diensten en de interne communicatie worden voorafgaandelijk voorgelegd aan het managementteam.

Het managementteam spreekt af met de respectievelijke schepenen hetzij met het voltallige college van burgemeester en schepenen/vast bureau op welke wijze beleidsdossiers worden uitgewerkt.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau stelt samen met het managementteam het ontwerp van budget en jaargetieplan vast.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau kan het managementteam steeds opdracht geven om voorstellen tot bijsturing van het meerjarenplan te doen. Het managementteam wordt uitgedaagd om proactief, ambitieus en op eigen initiatief voorstellen te doen. Het college consulteert het managementteam over geplande besparings- en optimalisatievoorstellen.

Het college van burgemeester en schepenen/vast bureau kan experten, in samenspraak met leden van het managementteam, voor toelichting uitnodigen.

### Beleidsbepaling

De verkozenen en de politieke organen (gemeenteraad, voorzitter van de gemeenteraad, college van burgemeester en schepenen, burgemeester, OCMW-raad, voorzitter van de OCMW-raad, vast bureau, voorzitter van het vast bureau, bijzonder comité voor de sociale dienst en de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst) bepalen exclusief het beleid van de stad.

### Beleidsuitvoering

Het managementteam zorgt er voor dat de beslissingen van de politieke organen correct worden meegedeeld aan de diensthoofden, die verantwoordelijk zijn voor een correcte, tijdige en volledige uitvoering. De diensthoofden geven hiervoor de nodige context, motivering en instructies aan hun medewerkers.

Indien een genomen beslissing niet overeenkomstig de afspraken kan worden uitgevoerd, wordt dit onverwijld meegedeeld aan de directeur en de bevoegde schepenen.

Het managementteam werkt verder aan de kwaliteit van de informatie en de rapportage: duidelijke en begrijpbare taal, overzichtelijk en beknopt, klare en onderbouwde conclusies en aanbevelingen.

Het managementteam zorgt dat er maandelijks monitoring is van de financiële situatie en rapporteert hierover per kwartaal aan het college van burgemeester en schepenen/vast bureau.

### Beleidsbeoordeling

Conform artikel 261 van het Decreet Lokaal Bestuur geeft de beleidsbeoordeling van de jaarrekening het beleid weer dat het lokaal bestuur gedurende het boekjaar heeft gevoerd en evalueert de beleidsdoelstellingen en de mate waarin ze zijn bereikt. Hiervoor worden indicatoren ontwikkeld en opgevolgd door het managementteam dat hierover halfjaarlijks rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen.

### Ambtenaren nemen hun verantwoordelijkheid

Om hun organisatiebrede opdracht goed te kunnen uitvoeren en om een duidelijke positie te kunnen innemen tussen de administratie en het politiek bestuur, beschikken de leden van het managementteam naast hun decretale opdrachten over de ruimst mogelijke bevoegdheden, zonder dat deze de wettelijke bevoegdheden van de gemeenteraad, het college van burgemeester en schepenen, de burgemeester en de decretale graden aantasten.

Ambtenaren vervullen hun taken vanuit een eigenaarschap dat zij hebben over de dossiers.

## Evaluatie:

Het bestuur en het MAT komen overeen dat de afsprakennota zo vaak als nodig en voor de eerste keer na één jaar, wordt geëvalueerd. Ze wordt bovendien bijgestuurd indien zich nieuwe initiatieven, gewijzigde wetgeving of opportuniteiten aanbieden.

## Besluit

De raad keurt deze afsprakennota goed.

## **8. Jaarrekening 2018 OCMW Maaseik. Vaststelling.**

### Toelichting

In het budget worden de uitgaven en ontvangsten geraamd voor het komende boekjaar. Na afloop van het boekjaar geeft de jaarrekening een overzicht van de effectieve uitgaven en ontvangsten van het voorbije boekjaar.

Toelichting werd gegeven tijdens de gemeenteraadscommissie over dit onderwerp op 17 juni 2019. Verdere informatie wordt eveneens gegeven tijdens de zitting van de gemeenteraad.

### Besluit

De raad keurt de jaarrekening 2018 goed.

## **9. Dagprijs voor echtparen in kortverblijf.**

### Toelichting

Woonzorgcentrum de Maaspoorte heeft een erkenning als centrum voor kortverblijf, bedoeld voor tijdelijke opnamen.

Mensen die in kortverblijf worden opgenomen betalen een hogere dagprijs (€ 62,90) dan de residenten van het woonzorgcentrum (€ 57,48). Bovendien hanteert het woonzorgcentrum een verlaagde dagprijs voor echtparen die beiden in het woonzorgcentrum verblijven (€ 43,10). Wanneer een echtpaar samen wordt opgenomen in kortverblijf lopen de kosten voor hen dus erg hoog op, omdat er momenteel voor het kortverblijf geen mogelijkheid bestaat een dagprijs voor echtparen aan te rekenen.

### Besluit

Aan de OCM-raad wordt voorgesteld om akkoord te gaan met de aanpassing van de dagprijs van het kortverblijf, in die zin dat een bijkomende categorie wordt gecreëerd voor echtparen die gelijktijdig in kortverblijf opgenomen worden. De dagprijs voor deze categorie bedraagt, naar analogie met de dagprijzen van het woonzorgcentrum, 75% van de reguliere dagprijs in kortverblijf, wat neerkomt op € 47,18. Deze nieuwe dagprijs wordt ingevoerd vanaf 1 juli 2019.

## **10. Verkoop woning Ophovenstraat 49. Besluit.**

### Toelichting

De woning gelegen Ophovenstraat 49 te 3680 Maaseik is eigendom van het OCMW Maaseik en doet momenteel dienst als LOI (Lokaal opvangingsinitiatief) woning. De woning is erg verouderd en zou gerenoveerd dienen te worden om opnieuw als LOI-woning te kunnen gebruiken. De renovatiekosten worden geraamd op €127.200.

Om bovenvermelde reden is het niet opportuun om de woning Ophovenstraat 49 open te houden en te renoveren. Aangezien deze woning reeds enige tijd leeg staat en er geen nieuwe bestemming is voor dit pand is het aangewezen om het pand te verkopen.

### Besluit

De raad gaat akkoord met de verkoop van de woning Ophovenstraat 49 met volgende procedure:

- o Het dossier van verkoop wordt gelijktijdig overgemaakt aan alle makelaars van Maaseik en aan de makelaars die wensen mee te doen;

- o De makelaars en het OCMW Maaseik maken deze verkoop twee (02) maanden bekend;
- o De kandidaat kopers doen een schriftelijk bod (aankoopbelofte in een gesloten omslag) bij de makelaars die op hun beurt de omslag overmaken aan OCMW Maaseik of bij de Stad Maaseik – dienst Grondbeleid
- o Op deze omslag wordt de datum en uur van binnenkomst bij het OCMW Maaseik of bij de Stad Maaseik – dienst Grondbeleid vermeld;
- o Na de bekendmaking worden de omslagen geopend en hiervan wordt er een proces verbaal opgesteld;
- o De toewijzing zal dan gebeuren door de OCMW raad aan de hoogste bieder en rekening houdende dat het bod hoger dient te zijn dan de prijs vermeld in het schattingsverslag, verhoogd met 6%, welk verslag dan bekend wordt gemaakt.
- o Indien er twee of meerdere biedingen voor het pand zijn met hetzelfde bedrag dan zal het pand aan diegene toegewezen worden die het bod, via de makelaar, als eerste (datum een uur op omslag) bij het OCMW Maaseik of bij de Stad Maaseik – dienst Grondbeleid heeft overgemaakt.
- o De makelaar die de koper, welke weerhouden werd door het OCMW Maaseik, heeft aangebracht krijgt 3 % (Excl. BTW) commissieloon. De 3% commissieloon wordt als volgt berekend: De geboden prijs wordt verminderd met 6%. Op de nieuwe berekende prijs zal de 3% (incl. BTW) commissieloon berekend worden. Geboden prijs – 6% x 3% = commissieloon (bv. 100.000 euro – 6% = 94.000 euro x 3% = 2.820 euro).

#### **11. Vragen van de raadsleden.**

##### Toelichting

Er worden geen vragen gesteld.

Maaseik, 1 juli 2019.

Johan Tollenaere  
voorzitter