

Ninove, 16 april 2021

## Bijeenroeping van de raad voor maatschappelijk welzijn

Geachte mevrouw  
Geachte heer

De voorzitter van de OCMW-raad nodigt u uit op de volgende vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn. De vergadering heeft plaats op 26 april 2021 aansluitend op de gemeenteraad en zal volledig digitaal verlopen.

### Agenda

## Openbare vergadering

### Interne zaken communicatie & burgerzaken

#### Personeelsdienst

#### **1. Personeel - vaststelling van een deontologische code voor de personeelsleden - goedkeuring**

##### Verslag aan de raad

Voorstel aan de raad om de deontologische code voor de personeelsleden van de lokale overheid Ninove goed te keuren.

Artikel 193 van het Decreet Lokaal Bestuur (hierna DLB) verplicht de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn een gezamenlijke deontologische code vast te stellen voor het personeel.

Deze wettelijke verankering is er gekomen na de toenemende aandacht voor het thema integriteit en overheidsethiek, onder andere vanuit een negatieve invalshoek (schandalen), maar ook als gevolg van belangrijke maatschappelijke en technologische evoluties.

Enerzijds is de maatschappij daarbij veel kritischer en mondiger geworden; zij verlangt van de overheid correctheid, snelheid en een hoge kwaliteit in haar dagelijkse dienstverlening.

De maatschappij vraagt dat de overheid het goede voorbeeld geeft.

Anderzijds hebben een aantal hervormingen de personeelsleden omgevormd tot verantwoordelijke individuen. De rol van de personeelsleden binnen de overheid is niet meer, of toch niet uitsluitend, deze van uitvoerder van hiërarchisch genomen beslissingen, maar is geëvolueerd naar deze van een actieve en geëmancipeerde deelnemer aan het beleid. De responsabilisering en verantwoordelijkheden die horen bij de nieuwe visie op de taken en opdrachten van de personeelsleden, zorgen ervoor dat traditionele waarden zoals 'gehoorzaamheid', 'algemeen

belang', 'loyaliteit' en 'neutraliteit' in hun oorspronkelijke betekenis achterhaald zijn en opnieuw dienen ingevuld te worden.

Deze verruiming brengt echter heel wat onzekerheden met zich mee, die de noodzaak onderstrepen om een aantal spelregels uit te vaardigen die een houvast bieden bij het nemen van de beslissingen die nu van de personeelsleden gevraagd worden. Soms komen zij nu eenmaal in situaties terecht waarin er moeilijke keuzes gemaakt moeten worden, situaties waarbij men zich afvraagt of men wel correct handelt.

Deze deontologische code bevat een aantal algemene richtlijnen die een houvast kunnen bieden.

De richtlijnen bieden evenwel geen pasklare oplossingen voor alle situaties waarmee de personeelsleden geconfronteerd worden; ze moeten als een middel ter ondersteuning gezien worden om in het dagelijkse functioneren om te gaan met deontologische problemen en dilemma's. Tegelijk geven ze inhoud aan de ambtelijke integriteit en bevorderen ze dat iedereen, zowel werklieden als administratieve personeelsleden, daar hetzelfde onder verstaan.

Tenslotte hebben ze ook tot doel het ethische en professionele gedrag te stimuleren en te normeren om zo bij te dragen aan de kwalitatieve verbetering van de werking van het gemeentebestuur. Iedereen die leiding geeft, heeft de bijzondere verantwoordelijkheid om de naleving van deze richtlijnen zo goed als mogelijk te stimuleren. Daarnaast sporen de personeelsleden elkaar aan tot de actieve naleving van deze deontologische code.

Het is belangrijk deze deontologische code te verankeren via de raden in de organisatie en deze nadien ook breed te communiceren.

Ontwerpbeslissing

## **Motivering**

---

### **Juridische gronden**

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 193;

Gelet op deontologische code voor stadspersoneel goedgekeurd in de gemeenteraad van 20 december 2007;

### **Feiten en context**

Gelet op het decreet lokaal bestuur dat bepaalt dat de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn een gezamenlijke deontologische code vaststellen voor het personeel.

Gelet op het feit dat deze deontologische code de bepalingen van de deontologische rechten en plichten concretiseert zoals omschreven in voormeld decreet;

Gelet op het feit dat de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn bevoegd zijn voor de vaststelling van de definitieve tekst van de gemeenschappelijke deontologische code;

Overwegende dat een deontologische code reeds eerder werd goedgekeurd voor het stadspersoneel in 2007, maar niet voor het OCMW-personeel;

Overwegende dat de deontologische code van 2007 niet meer beantwoordt aan de huidige verwachtingen;

Overwegende dat de deontologische code na goedkeuring door de raden wordt meegenomen in een communicatietraject naar de medewerkers;

### **Financiële gevolgen**

---

Niet van toepassing

### **Adviezen**

---

Overwegende dat de bijeenkomst van de vakorganisaties op 3 maart 2021 zich positief uitsprak over dit voorstel;

Overwegende dat de dienst personeel positief advies verleent;

## **Besluit**

---

### Artikel 1

De raad keurt de deontologische code zoals voorgesteld in bijlage goed.

## **2. Personeel - stopzetting ondersteuning Solva mbt preventie - goedkeuring**

### Verslag aan de raad

De lokale overheid Ninove neemt als gemeentelijke aandeelhouder deel aan de dienstverlenende vereniging SOLVA en doet sinds het jaar 2000 beroep op SOLVA voor haar taakstelling met betrekking tot externe preventiediensten. De lokale overheid Ninove is vertegenwoordigd in het beheerscomité dat de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GIDPBW) van SOLVA beheert.

De kostprijs van deze dienstverlening bedraagt jaarlijks ongeveer 80.000 EUR voor wat betreft stad en OCMW gezamenlijk. Hiervoor is de huidige titularis ongeveer 3 dagen per week in Ninove. In ons aanvoelen is dit te weinig om de uitgebreide taakstelling van een lokale overheid in deze tot een goed eind te kunnen brengen. Ook vanuit de politie wordt beroep gedaan op SOLVA à rato van 0,5 dag per week.

In de nieuwe formatie (goedgekeurd door de gemeenteraad en de OCMW-raad respectievelijk op 25 en 26 januari 2021) van de lokale overheid Ninove werd de functie van preventie-adviseur voorzien op A-niveau. Een A-niveau met gemiddelde anciënniteit (9 jaar) kost ongeveer 72.000 EUR, maar dan heb je de volwaardige beschikbaarheid van 5 dagen per week. Op die manier kunnen de taken met betrekking tot preventie beter uitgevoerd worden. Deze preventieadviseur zou werken voor de lokale overheid Ninove, maar ook de politie zou beroep kunnen doen op ondersteuning door de interne preventieadviseur.

Goedkeuring wordt gevraagd om de samenwerking met Solva , meer bepaald met de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GIDPBW) stop te zetten met vanaf 1 januari 2022.

### Ontwerpbeslissing

#### **Motivering**

---

##### **Juridische gronden**

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 396;

Gelet op de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op artikel 38, §2, gewijzigd bij de wet van 13 februari 1998;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 17 februari 2000 waarbij gegund werd een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten, gewijzigd door het koninklijk besluit van 25 februari 2007;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 2 februari 2017 waarbij vergund wordt een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten;

Gelet op de statuten van SOLVA, laatst gewijzigd op 16 december 2020;

Gelet op het huishoudelijk reglement van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie & Bescherming op het werk SOLVA;

##### **Feiten en context**

Gelet op artikel 396 van het decreet lokaal bestuur dat bepaalt dat twee of meer gemeenten een samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid kunnen tot stand brengen om doelstellingen te verwezenlijken die behoren tot een of meer beleidsdomeinen, dit in de vorm van een dienstverlenende vereniging die tot doel heeft een duidelijk omschreven ondersteunende dienst te verlenen aan de deelnemende gemeenten;

Gelet op de statuten van SOLVA, zoals laatst gewijzigd op de Algemene Vergadering van 16 december 2020, waarin vermeld staat dat SOLVA als dienstverlenende vereniging onder meer tot

doel heeft om een Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk in te richten en te organiseren, in de zin van de wetgeving inzake Welzijn op het werk;

Overwegende dat de lokale overheid Ninove als gemeentelijke aandeelhouder deel neemt aan de dienstverlenende vereniging SOLVA en sinds het jaar 2000 beroep doet op SOLVA voor haar taakstelling met betrekking tot externe preventiediensten;

Gelet op het feit dat de stad Ninove vertegenwoordigd is in het beheerscomité dat de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GIDPBW) van SOLVA beheert;

Gelet op het feit dat de kostprijs van deze dienstverlening jaarlijks ongeveer 80.000,00 EUR bedraagt voor stad en OCMW gezamenlijk en dat de huidige titularis ongeveer 3 dagen per week in Ninove is, wat te weinig is om de uitgebreide taakstelling van een lokale overheid in deze tot een goed einde te kunnen brengen;

Gelet op het feit dat ook de politie Ninove beroep doet op deze ondersteuning door SOLVA à rato van 0,5 dag per week;

Gelet op de nieuwe formatie van de lokale overheid Ninove waarin de functie van preventieadviseur voorzien werd op A-niveau (beslissing gemeenteraad d.d. 25 januari 2021 en beslissing OCMW-raad d.d. 26 januari 2021);

Overwegende dat een medewerker op A-niveau met gemiddelde anciënniteit (9 jaar) ongeveer 72.000,00 EUR kost, waarbij deze dan voltijds beschikbaar is voor de organisatie waardoor de taken in verband met preventie beter uitgevoerd en opgevolgd kunnen worden;

Overwegende dat deze interne preventieadviseur zou werken voor de lokale overheid Ninove en dat ook de politie Ninove beroep zou kunnen doen op de expertise van de interne preventieadviseur;

Gelet op het huishoudelijk reglement van het beheerscomité van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van SOLVA waarin vermeld staat dat elk lid zich kan terugtrekken uit de GIDPBW bij beslissing van zijn bevoegd orgaan na voorafgaand advies van zijn overlegcomité en dat in geval van blijvende onenigheid in de schoot van het overlegcomité of bij gebrek aan advies van het overlegcomité binnen een redelijke termijn, het advies van de bevoegde ambtenaar wordt ingewonnen door het beheerscomité. Indien na de raadpleging van de bevoegde ambtenaar er nog steeds geen akkoord is of bij gebrek aan advies van de bevoegde ambtenaar binnen redelijke termijn, kan het beheerscomité voorbijgaan aan het vereiste advies van het overlegcomité;

Gelet op het huishoudelijk reglement van het beheerscomité van de GIDPBW dat bepaalt dat elk lid zich kan terugtrekken uit de GIDPBW mits een vooropzeg van één jaar met ingang op de eerste dag van de maand volgend op de maand van opzegging en dat de terugtrekking ter kennis moet gebracht worden aan de leden van het beheerscomité door middel van een aangetekend schrijven;

Overwegende dat de terugtrekking sneller kan plaatsvinden door een compromis waarbij de instemming van het beheerscomité vereist is;

Gelet op het feit dat de lokale overheid Ninove wenst uit te stappen uit de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van SOLVA op 1 januari 2022;

## **Adviezen**

---

Gelet op het gunstig advies van het CPBW op 3 maart 2021;

## **Besluit**

---

Artikel 1

De raad keurt het voorstel goed om vanaf 1 januari 2022 uit te stappen bij de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van Solva.

Artikel 2

Dit besluit wordt ter kennisgeving overgemaakt aan Solva en haar bestuursorganen.