

Notulen OCMW-raad

Zitting van maandag 12 december 2022 om 20u30

AANWEZIG:	Jordy Kunnen, Voorzitter Liesbeth Van der Auwera, Burgemeester Mario Knippenberg, Rudi Cober, Michel Theunissen, Jo Vandersteegen, Katja Verheyen, Schepenen Martijn Geerits, Stefan Daniels, Lien Ceyskens, Jos Drykoningen, Rik Hertogs, Mathieu Kenis, Elly Langens, Elke Luyckx, Lode Tijskens, Dries Tyskens, Edith Vanaken, Mia Weltjens, Sietse Wils, Lambert Neyens, Luc Bloemen, Free Bamps, Jo Leenders, Ingrid Bongers, OCMW raadsleden Stefan Goclon, Algemeen directeur
VERONTSCHULDIGD:	/
AFWEZIG:	/

De voorzitter opent de vergadering om 19u50.

OPENBAAR

NOTULEN EN ZITTINGSVERSLAGEN

1. Notulen OCMW-raad van 7 november 2022 - goedkeuring

SAMENVATTING:

De notulen van de OCMW-raad van 7 november 2022, opgesteld volgens de richtlijnen van het DLB, worden goedgekeurd.

De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;

Gelet op artikelen 32, 74, 277 en 278 van het Decreet over het Lokaal Bestuur met betrekking tot de verslaggeving en notulen van de gemeenteraad en OCMW-raad;
Overwegende dat de notulen in chronologische volgorde alle onderwerpen vermelden die de raad besprak, met de beslissingen en het resultaat van de stemming. De goedkeuring door de raad en de ondertekening door de voorzitter en de algemeen directeur verleent het stuk authenticiteit;

Overwegende dat de algemeen directeur verantwoordelijk is voor de opmaak en het bewaren van de notulen en van het zittingsverslag, dat laatste mag via audio-en/of visuele drager gebeuren;
Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Art. 1: De notulen van de OCMW-raad van 7 november 2022, opgesteld volgens de richtlijnen van het DLB, worden goedgekeurd.

Art. 2: De bepalingen van Deel 2, Titel 7 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

2. Zittingsverslag OCMW-raad van 7 november 2022 - goedkeuring.

SAMENVATTING:

Het zittingsverslag, opgesteld volgens de richtlijnen van het DLB, wordt goedgekeurd.
De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;

Gelet op artikelen 32, 74, 277 en 278 van het Decreet over het Lokaal Bestuur met betrekking tot de verslaggeving en notulen van de gemeenteraad en OCMW-raad;
Gelet op artikelen 32, 74, 277 en 278 van het Decreet over het Lokaal Bestuur met betrekking tot de verslaggeving en notulen van de gemeenteraad en OCMW-raad;

Overwegende dat volgens de richtlijnen van het Agentschap Binnenlands Bestuur Vlaanderen het schriftelijk zittingsverslag een selectie bevat van wat er is gebeurd tijdens de openbare vergadering. Het vermeldt alle besproken onderwerpen en de essentie van de tussenkomsten en van de mondeling en schriftelijk gestelde vragen. De goedkeuring door de raad en de ondertekening door de voorzitter en de algemeen directeur verleent het stuk authenticiteit;

Overwegende dat de algemeen directeur verantwoordelijk is voor de opmaak en het bewaren van de notulen en van het zittingsverslag, dat laatste mag via audio-en/of visuele drager gebeuren;
Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.



BESLUIT:

Art. 1: Het zittingsverslag van de OCMW-raad van 7 november 2022, opgesteld volgens de richtlijnen van het DLB, wordt goedgekeurd.

Art. 2: De bepalingen van Deel 2, Titel 7 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

AGENDA

3. Rapportering over het organisatiebeheersingssysteem - ter kennisgeving

SAMENVATTING:

Artikel 219, lid 2 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt dat de algemeen directeur aan het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn rapporteert over het organisatiebeheersingssysteem.

De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op de nog geldende bepalingen van het Decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Overwegende dat het Decreet over het Lokaal Bestuur (in art. 219) bepaalt dat de algemeen directeur elk jaar over de organisatiebeheersing moet rapporteren aan het politieke niveau;

Dat het management op die manier transparant is over de wijze waarop de organisatie omgaat met de risico's die het behalen van de doelstellingen kunnen bedreigen;

Dat het systeem van de organisatiebeheersing de te nemen controlemaatregelen en procedures om de organisatie zo goed mogelijk haar doelstellingen te laten behalen, beschrijft;

Dat daarnaast ook de verantwoordelijkheden, taken en rapporteringsverplichtingen van de betrokken personeelsleden worden vastgelegd;

Overwegende dat het Rapport organisatiebeheersing 2022, in het MAT werd vastgesteld op 21/11/2022, en een bijlage van dit besluit vormt;



Gelet op de rapportering, over de organisatiebeheersing, door de algemeen directeur, in het college van burgemeester en schepenen en vast bureau op 05/12/2022, voorafgaandelijk aan de gemeenteraad en OCMW-raad;

BESLUIT:

Art. 1: De raad neemt kennis van de rapportering over de organisatiebeheersing, door de algemeen directeur, zoals weergegeven in het Rapport organisatiebeheersing 2022, in bijlage van dit besluit.

Art. 2: De bepalingen van Deel 2 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

VERPLICHT BIJLAGE



RAPPORT ORGANISATIEBEHEERSING stand van zaken december 2022

INHOUD

Overzicht van gebruikte figuren.....	2
Lijst met gehanteerde afkortingen.....	2
I. Organisatiebeheersing in het algemeen.....	3
1. Situering.....	3
2. Rollen en verantwoordelijkheden.....	4
II. Aanpak organisatiebeheersing door het lokaal bestuur Bree.....	5
1. Kader organisatiebeheersing.....	5
III. Rapportage december 2022.....	9
1. Doelstellingen-, proces- en risicomanagement (DPR).....	10
2. Monitoring (MON).....	14
3. Belanghebbendenmanagement (BHM).....	17
IV. Planning 2023 /	21
V. Bijlagen.....	23
Bijlage 1: Overzicht opvolging globaal actieplan organisatiebeheersing.....	23



OVERZICHT VAN GEBRUIKTE FIGUREN

Figuur 1: Organisatiebeheersingsmodel Audit Vlaanderen	6
Figuur 2: BDO ontwerprapport (2019): Risicoprofiel stad Bree	8
Figuur 3: Diagram risicoanalyse.....	14

LIJST MET GEHANTEERDE AFKORTINGEN

Algemeen

CBS	College van burgemeester en schepenen
MA	Vooropgestelde minimumambitie
MAT	Managementteam
OA	Vooropgestelde olympische ambitie
PDCA	Plan-Do-Check-Act
SDG	Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals)
SMJP	Strategische meerjarenplanning

10 thema's leidraad Audit Vlaanderen

BHM	Belanghebbendenmanagement
CUL	Organisatiecultuur
DPR	Doelstellingen-, proces- en risicomangement
FAM	Facilitaire middelen, opdrachten en contracten
FIM	Financieel management
HRM	Personeelsbeleid
ICO	Informatie en communicatie
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
MON	Monitoring
ORG	Organisatiestructuur

Wetgeving

Decreet Lokaal Bestuur het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur



I. ORGANISATIEBEHEERSING IN HET ALGEMEEN

1. Situering

Artikel 219, lid 2 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt dat de algemeen directeur aan het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn rapporteert over het organisatiebeheersingssysteem van de stad en dit uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Maar waar gaat dit nu precies over? Het Decreet Lokaal Bestuur (art. 217) definieert **organisatiebeheersing** als het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen over:

- het bereiken van de vastgelegde doelstellingen en het beheersen van risico's;
- het naleven van wetgeving en procedures;
- de beschikbaarheid van betrouwbare financiële en beheersrapportering;
- een effectieve en efficiënte wijze van werken en economische inzet van beschikbare middelen;
- de bescherming van activa.

Het **systeem van organisatiebeheersing** bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing wordt georganiseerd. Het beschrijft de te nemen controlemaatregelen en procedures om de organisatie zo goed mogelijk haar doelstellingen te laten behalen. Daarnaast worden ook de verantwoordelijkheden, taken en rapporteringsverplichtingen van de betrokken personeelsleden vastgelegd (art. 218 Decreet Lokaal Bestuur).

Samengevat zorgt een goede aanpak van organisatiebeheersing voor het volgende:

- De organisatie weet waar ze naartoe wil. De strategie en doelstellingen zijn bepaald en gekend.
- De organisatie weet of beseft wat de hinderpalen zijn die het bereiken van de doelstellingen in de weg staan. De risico's zijn dus in kaart gebracht.
- De organisatie neemt acties om de risico's te beheersen (maatregelen organisatiebeheersing) en evalueert periodiek de effecten van deze acties om indien nodig bij te kunnen sturen.



2. Rollen en verantwoordelijkheden

Het is duidelijk dat het Decreet Lokaal Bestuur ervoor wil zorgen dat steden en gemeenten in Vlaanderen intensiever te werk gaan op vlak van organisatiebeheersing. Naast de eerder aangehaalde definitie legt het decreet ook de verantwoordelijkheden vast.

Zo stelt de algemeen directeur, in overleg met het managementteam, het organisatiebeheersingssysteem samen. Het kader daarvoor is onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn (art. 219 °1 Decreet Lokaal Bestuur).

De algemeen directeur en financieel directeur kunnen, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, hun bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de stad of het OCMW (art. 220 Decreet Lokaal Bestuur). Wat die bevoegdheden precies inhouden en aan wie ze worden toevertrouwd, beschrijft het organisatiebeheersingssysteem.

Audit Vlaanderen ondersteunt de lokale besturen hierbij. Dit is een agentschap van de Vlaamse Overheid dat audits uitvoert bij de Vlaamse administratie en lokale besturen. Audit Vlaanderen gaat na of de aanpak van organisatiebeheersing adequaat is en formuleert aanbevelingen tot verbetering daarvan. Het volgt deze aanbevelingen ook steekproefsgewijs op. Het agentschap bezorgt de verslagen van de audits aan de voorzitter van de gemeenteraad of de raad voor maatschappelijk welzijn, die ze op zijn of haar beurt dan weer bezorgt aan de leden van de twee respectievelijke raden.

Een samenvattend filmpje over de rol van Audit Vlaanderen in dit verhaal kan je hier terugvinden: <https://www.auditvlaanderen.be/samen-beter-werken>



II. AANPAK ORGANISATIEBEHEERSING DOOR HET LOKAAL BESTUUR BREE

1. Kader organisatiebeheersing

Ook onze stad heeft een vastgelegd systeem van organisatiebeheersing. Het kader hiervoor werd op 7 oktober 2019 goedgekeurd door zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn en is voornamelijk gebaseerd op het ontwerprapport van externe partner BDO Advisory (dd. 20/08/2019). Voortliggend onderdeel gaat in grote lijnen in op het kader.

Om het ontwerprapport tot stand te laten komen zijn de algemeen directeur, het managementteam, de diensthoofden en BDO in 2019 samengekomen om te bespreken op welke manier de stad de komende jaren aan de beheersing van de organisatie wil werken. Naast het feit dat dit een decretale verplichting is, wil het lokaal bestuur ook zelf in de toekomst op een bewustere manier omgaan met organisatiebeheersing.

Daarnaast dienden de verschillende overlegmomenten om in kaart te brengen hoe ver de organisatie stond op vlak van interne controle, welke risico's en beheersmaatregelen aanwezig waren en waar zich mogelijke knelpunten bevonden. Op basis van deze bevindingen werd een risicoprofiel op organisatieniveau samengesteld. Daaruit bleek dat binnen ons lokaal bestuur de risico- en organisatiebeheersing gedeeltelijk was uitgewerkt. Om meer precies te zijn kwamen de volgende vaststellingen naar voren:

- De kritische risico's zijn gekend, maar niet steeds uitgewerkt;
- De belangrijkste activiteiten en processen zijn gekend, maar niet steeds uitgewerkt;
- De beheersmaatregelen en interne controlemaatregelen zijn gekend, maar niet steeds uitgewerkt.

Na een doorlichting op organisatieniveau werd ons bestuur meer in detail bekeken. Daarvoor maakte BDO gebruik van het model van Audit Vlaanderen¹. Dit model deelt de (interne) organisatie op in tien thema's. Per thema voorziet het model steeds doelstellingen die als basisvoorwaarde gelden om een organisatie goed te kunnen beheersen. Opdat een organisatie haar doelstelling op een structurele manier kan behalen, dienen alle thema's voldoende te worden uitgewerkt.

De 10 thema's zijn:

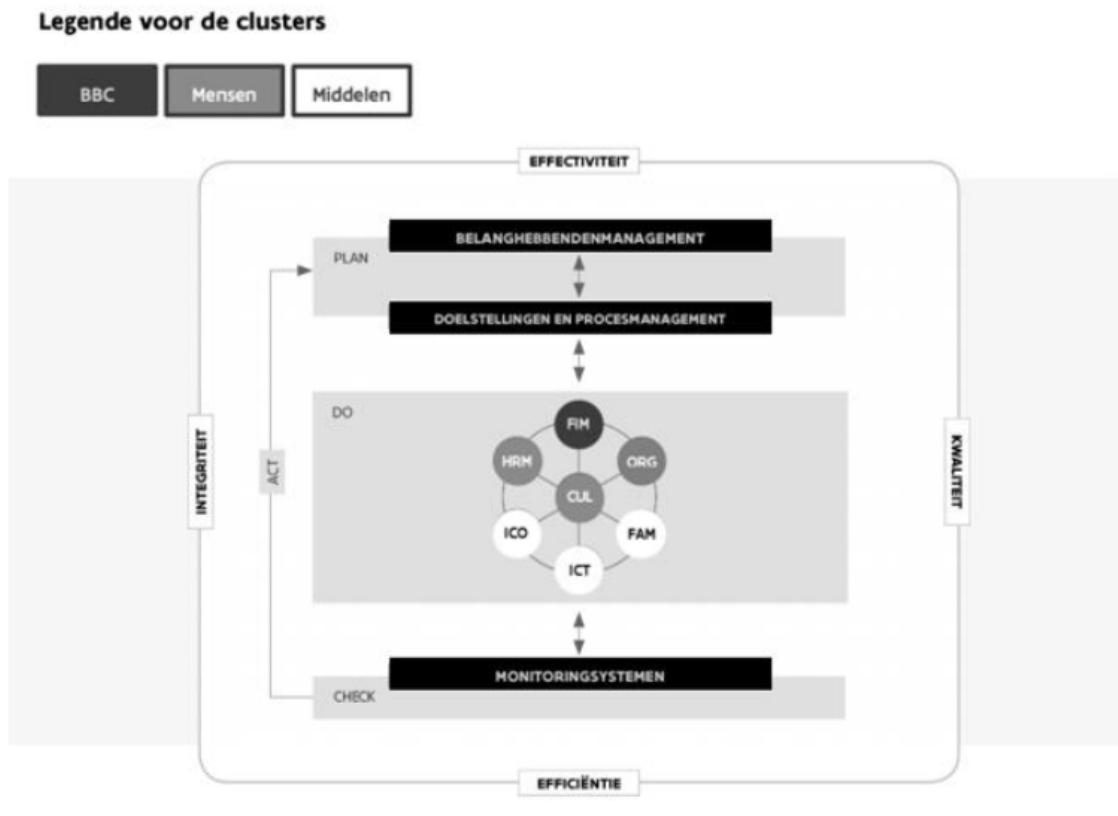
1. Doelstellingen-, proces- en risicomanagement (DP)
2. Belanghebbendemanagement (BHM)

¹ Bron: Leidraad Organisatiebeheersing voor lokale besturen (<https://www.auditvlaanderen.be/leidraad-organisatiebeheersing-voor-lokale-besturen>)



3. Monitoring (MON)
4. Financieel management (FIM)
5. Organisatiestructuur (ORG)
6. Personeelsbeleid (HRM)
7. Organisatiecultuur (CUL)
8. Informatie en communicatie (ICO)
9. Facilitaire middelen, opdrachten en contracten (FAM)
10. Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

Om goed te functioneren zorgt een organisatie best voor een voortdurende wisselwerking tussen de tien thema's. Elk thema heeft namelijk raakpunten met verschillende andere thema's waardoor ze elkaar kunnen versterken of verzwakken. Figuur 1 geeft een visuele weergave van de samenhang tussen de verschillende domeinen.



Figuur 1: Organisatiebeheersingsmodel Audit Vlaanderen



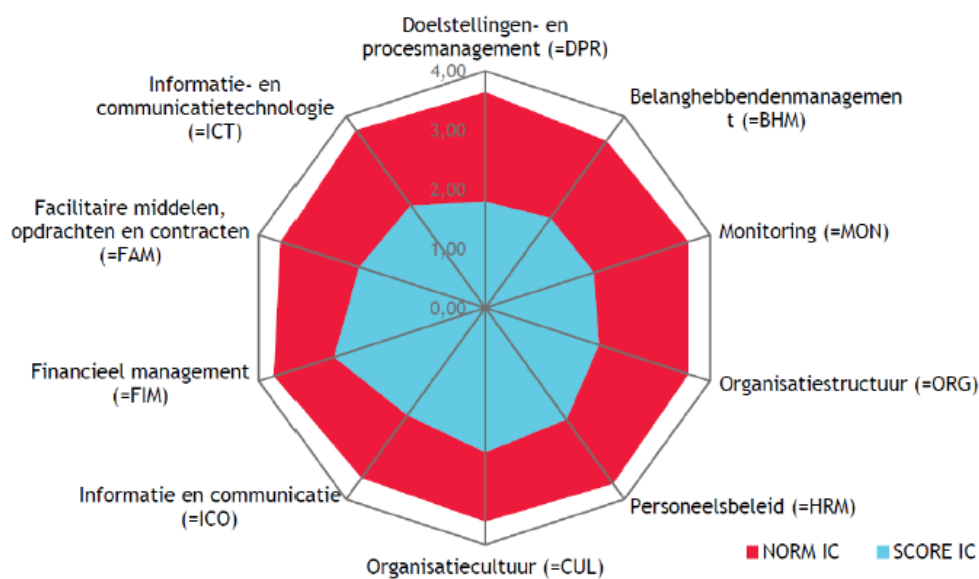
Een performante organisatie ambieert voortdurend verbeteringen op vlak van de tien thema's. Een systeem is maar zo sterk als zijn zwakste schakel. Samengevat zijn een goede organisatie, haar personeel en processen effectief, integer, kwaliteitsvol en efficiënt (EIKE-principe).

Ten slotte maakt het model van Audit Vlaanderen gebruik van de PDCA-cyclus (ook gekend als de Deming-cyclus). Wat dat precies inhoudt wordt duidelijk in het volgende filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=yj-4J46A5vw>

VOORBEELD	
PLAN	Organisatie X moet een nieuw dienstverleningsproces implementeren. Ze wil natuurlijk graag haar doelstellingen behalen. Daarom wordt het proces zorgvuldig uitgewerkt (DPR). Door in te zetten op een goede organisatiebeheersing weten de organisatie welke de wensen van de eindgebruiker zijn. Daarnaast zijn ook de verlangens van het politieke niveau gekend (BHM).
DO	Om aan al die wensen te voldoen worden bekwame en integere mensen (HRM, CUL) ingezet op de juiste plaats (ORG). Naast de nodige financiële middelen (FIM), moet ook de juiste software worden voorzien (ICT) waarvoor kwaliteitsvolle contracten werden afgesloten met leveranciers (FAM). Verder moet de eindgebruiker op de hoogte zijn van het bestaan van de dienstverlening (ICO).
CHECK/ACT	Tenslotte wil de organisatie voortdurend weten of het proces op koers ligt om de vooropgestelde doelstellingen te behalen zodat ze, indien nodig, kan bijsturen (MON).

Voordat concrete doelstellingen en acties uitgewerkt werden, stelde BDO ook een risicoprofiel op themaniveau samen. In figuur 2 zie je hoe sterk ons lokaal bestuur scoorde op elk van de 10 thema's (blauw). Daarnaast geeft de grafiek ook aan welke norm de organisatie nastreeft (rood). Voor alle duidelijkheid: het gaat hierbij enkel over een momentopname voorafgaand aan het traject rond organisatiebeheersing en dus niet over de situatie van vandaag. De afbeelding geeft met andere woorden het vertrekpunt of het nulpunt aan..





Figuur 2: BDO ontwerprapport (2019): Risicoprofiel stad Bree

De ambitie is dus duidelijk. Ons lokaal bestuur wil de komende jaren progressie maken in alle domeinen maar omdat het onrealistisch is om de volledige organisatie in één keer aan te pakken werden door BDO, in samenspraak met het MAT, drie prioritaire thema's geselecteerd:

- Doelstellingen-, proces- en risicomanagement (DPR)
- Belanghebbendemanagement (BHM)
- Monitoring (MON)

Per geselecteerd thema kwam een werkgroep² samen om de sterktes en zwaktes te formuleren. Vervolgens werden op basis van die inzichten verschillende ambities uitgewerkt in een actieplan. Dit globaal actieplan is terug te vinden onder bijlage 1. In het volgende onderdeel wordt een stand van zaken gegeven over de uitvoering van de afgesproken acties.

² De exacte samenstelling van deze werkgroep staat vermeld in het ontwerprapport van BDO op blz. 7. Je kan het rapport raadplegen onder bijlage 2 van dit document.



III. RAPPORTAGE DECEMBER 2022

In het vorige onderdeel van dit rapport werd het risicoprofiel van de stad Bree kort toegelicht. Daarbij werd aangehaald dat het enkel ging over de beginsituatie. Ondertussen zijn we ongeveer een jaar verder en werd al heel wat verwezenlijkt op vlak van organisatiebeheersing. In wat volgt wordt een overzicht van de huidige stand van zaken gegeven.

Zoals eerder aangehaald kiest de organisatie ervoor om in te zetten op drie prioritaire thema's. Daarom worden doelstellingen-, proces-, en risicomanagement (DPR), belanghebbendenmanagement (BHM) en monitoring (MON) meer in detail behandeld.

Per thema wordt eerst een korte samenvatting geschetst met de definitie en de vooropgestelde minimumambities (MA). Daarna komt per ambitie de opvolging aan bod. Daarbij wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke toelichting en timing die in het BDO-ontwerprapport werden opgenomen. Ten slotte wordt per ambitie de huidige stand van zaken kort toegelicht (zie bijlage/tabel).

Evengoed heeft de stad op andere vlakken progressie gemaakt. Om die reden voorziet dit gedeelte ook een overzicht van overige acties die de (interne) organisatie verbeterden. Daarnaast beïnvloeden de tien thema's elkaar meer dan geregeld. Waar er duidelijk sprake is van overlapping wordt dit steeds aangegeven.

De recente Covid-19 crisis heeft logischerwijze een impact gehad op organisatiebeheersing. Langs de ene kant zorgde het voor de nodige vertraging. Zo werden verschillende overlegmomenten uitgesteld waardoor de realisatie van enkele actiepunten achterlopen op de planning.

Aan de andere kant dwong de crisissituatie ons om de werking van de organisatie in sneltempo te herbekijken. Denk hierbij aan het implementeren van telewerken, werken op afspraak, digitale documentflows en de eerste online gemeenteraad in de geschiedenis van ons stadsbestuur. Ook hebben verschillende diensten het werken op afspraak versneld in het leven geroepen. Dit zijn stuk voor stuk voorbeelden van efficiënte beheersmaatregelen die in een andere context de komende jaren pas op de agenda zouden staan.

Veel van deze vernieuwingen blijven een onderdeel van onze werking in het post-corona tijdperk.



1. Doelstellingen-, proces- en risicomanagement (DPR)

KORT	Samenvatting thema
	Het thema doelstellingen-, proces- en risicomanagement bepaalt de richting en inhoud van alle andere thema's. Die moeten immers zo worden georganiseerd dat ze maximaal bijdragen aan het behalen van de (beleids-)doelstellingen. De drie domeinen binnen dit thema vormen samen de planningsfase van de PDCA-cyclus ³ .
	Overzicht ambities⁴
	MA 1 Installeren van een structurele samenwerking tussen het CBS en de diensthoofden.
	MA 2 (Beleids-) problemen worden multidisciplinair aangepakt.
	MA 3 De medewerker wordt nauwer betrokken bij de strategische meerjarenplanning om zo meer draagvlak te creëren.
	MA 4 Medewerkers worden in staat gesteld om efficiënt en zelfstandig de voortgang van de strategische meerjarenplanning te registreren en op te volgen.
	MA 5 De strategische meerjarenplanning wordt nauwgezet opgevolgd.
	MA 6 (Sleutel-) processen worden in kaart gebracht.
MA 7 Risico's zijn gekend en worden zorgvuldig beheerd.	
MA 8 De awareness rond risico's binnen de organisatie wordt verhoogd.	

MA 1: Installeren van een structurele samenwerking tussen het CBS en de diensthoofden

- **Toelichting ontwerprapport:** In functie van een betere informatiedoorstroming tussen de diensten en de schepenen/het CBS wordt een extra stap in het besluitvormingsproces ingelast waarin de (expert-)medewerkers de bevoegde schepenen een toelichting geven omtrent het te agenderen agendapunt.
- **Timing:** Najaar 2019: voltooid
- **Opvolging:** Tijdens het diensthoofdenoverleg van februari 2020 werd voorgesteld om zogenaamde 'slots' in te lassen tijdens de vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen. Diensthoofden kunnen vervolgens een 'slot' boeken waardoor ze de ruimte krijgen om een toelichting te geven bij hun dossier. Op die manier ontstaat er een betere interactie tussen de politieke organen en de administratie. Dit wordt nog steeds toegepast, in ongeveer de helft van de college-vergaderingen is er een toelichting door een diensthoofd.

³ Zie: <https://www.youtube.com/watch?v=yj-4J46A5vw>

⁴ MA: minimumambitie omvat de maatregelen die het lokaal bestuur Bree voornemens is minimaal uit te voeren.



Zeer recent (najaar 2022) werd een bestuurscollege opgericht waarin CBS en MAT samen zitten. Dit college komt maandelijks samen om de interne communicatie te verbeteren en strategische beslissingen voor te bereiden.

MA 2: (Beleids-) problemen worden multidisciplinair aangepakt.

- **Toelichting ontwerprapport:** Bree zal de werking van het managementteam (MAT) uitbreiden door alle dossiers die een of meerdere diensten aanbelangen te behandelen binnen dit orgaan. Op die manier initieert het een meer transversale werking.
- **Timing:** 2020: voltooid.

Opvolging: In plaats van meer dossiers op de agenda van het MAT te plaatsen werd een nieuw orgaan in het leven geroepen: te weten het diensthoofdenoverleg.

De diensthoofden komen nog steeds maandelijks samen, uitgezonderd in de zomervakantie, waarbij organisatiebrede thema's worden besproken. Agendapunten kunnen door iedereen worden aangebracht en worden toegelicht. Eveneens geven de diensthoofden een kort overzicht van de projecten/ topics waaraan hun dienst op dat moment werkt.

MA 3: De medewerker wordt nauwer betrokken bij de strategische meerjarenplanning om zo meer draagvlak te creëren.

- **Toelichting ontwerprapport:** Het college van burgemeester en schepenen organiseert in samenwerking met de diensthoofden jaarlijks een infomoment waarop de realisatiegraad van de doelstellingen en het strategische meerjarenplan naar de medewerkers gecommuniceerd worden.
- **Timing:** Jaarlijks
- **Opvolging:** Het MAT heeft besloten om in het voorjaar van 2023 verschillende voorbeelden van rapportering naar medewerkers te onderzoeken. Het MAT zal hierbij kijken naar best practices, o.a. van Audit Vlaanderen, andere besturen,...

Voor de periode 2022-2023 is het opzet om een voorstel tot organisatiebeheersing op poten te zetten. Hierop verdergaand zou dan in de komende legislatuur op beleidsdoelstellingen kunnen worden gewerkt, zodat deze worden opgesomd, SMART geformuleerd (rekening houdend met de SDG's) en kunnen worden opgevolgd.

Deze ambitie is ook een onderdeel van het thema informatie en communicatie (ICO) en personeelsbeleid (HRM).



MA 4: Medewerkers worden in staat gesteld om efficiënt en zelfstandig de voortgang van de strategische meerjarenplanning te registreren en op te volgen.

- **Toelichting ontwerprapport:** Het lokaal bestuur Bree zorgt voor een softwaretoepassing die medewerkers toelaat, zonder veel tijdsverlies en zonder veel extra inspanningen, de voortgang van de beleidsdoelstellingen en hun concrete acties te registreren⁵ in het kader van de opvolging van het strategisch meerjarenplan. De organisatie voorziet daarnaast een opleiding zodat iedereen de toepassing vlot kan gebruiken.
- **Timing:** 2020
- **Opvolging:** Dit hangt samen met MA 3. Vanaf het moment dat het format is vastgesteld, kan de organisatie gericht op zoek gaan naar een performante softwaretoepassing.

MA 5: De strategische meerjarenplanning wordt nauwgezet opgevolgd.

- **Toelichting ontwerprapport:** De organisatie zal de voortgang van doelstellingen evalueren en rapporteren aan de politieke organen. Dit gebeurt ten laatste zes maanden na het afsluiten van het boekjaar.
- **Timing:** Jaarlijks vanaf 2020. Beleidsrapportering door MAT, A.D., F.D. aan de raden gebeurt zoals door het decreet lokaal bestuur is voorgeschreven.
- **Opvolging:** Ook dit punt hangt samen met MA 3. Zodra het MAT een format heeft vastgesteld, wordt het eenvoudiger om jaarlijks te rapporteren aan de diverse politieke organen. Deze jaarlijkse rapportering gebeurt nu, zoals in het verleden, ook al bij de presentatie van de jaarrekening van jaar X in een gemeenteraad medio jaar X+1.

MA 6: (Sleutel-) processen worden in kaart gebracht.

- **Toelichting ontwerprapport:** De diensthoofden zullen samen met de medewerkers de sleutelprocessen selecteren om ze nadien neer te schrijven en uit te tekenen.
- **Oorspronkelijke timing:** 2020. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** In het najaar van 2019 werd een werkgroep opgericht onder leiding van de algemeen directeur. Deze staat in voor het implementeren van procesmanagement binnen de stad Bree. Om de diensthoofden te ondersteunen werd er gekozen voor een geïntegreerde aanpak onder begeleiding van de werkgroep.



Tijdens de eerste fase werd aan alle medewerkers gevraagd om een overzicht te maken van hun dagelijkse taken. De werkgroep heeft deze fase afgerond in het voorjaar van 2020.

Uit deze fase is gebleken dat het volledig zelf neerschrijven van alle processen veel tijd in beslag neemt. Tegen het einde van de fase bleken sommige processen reeds aangepast. Van de oorspronkelijk beoogde werkwijze werd dan ook afgestapt.

Het lijkt aangewezen om software aan te kopen om de processen in een gestructureerde flow te zetten met als doelstelling om onze werking te verbeteren en de risico's te beheersen.

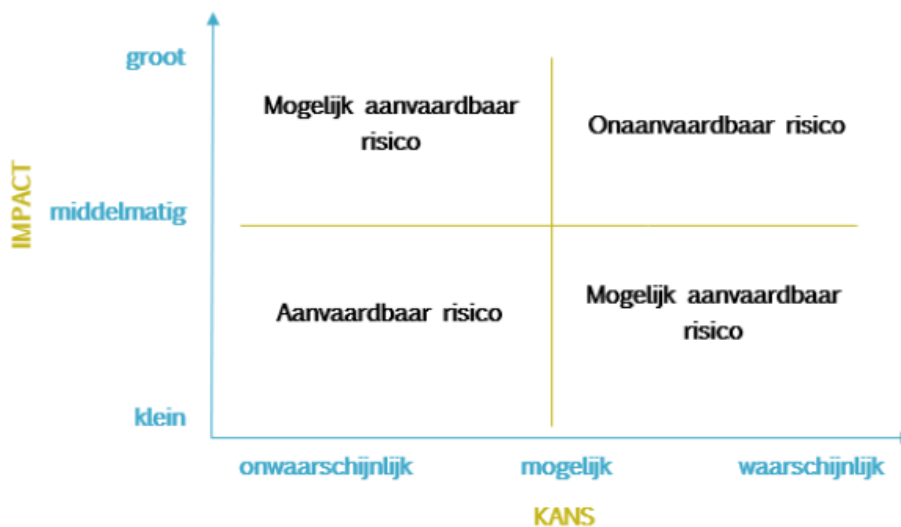
Hoewel het een organisatiebreed proces betreft, blijkt het proces i.v.m. meldingen onvoldoende gekend/ ontoereikend. Dit proces zal als eerste proces worden uitgewerkt.

MA 7: Risico's zijn gekend en worden zorgvuldig beheerd.

- **Toelichting ontwerprapport:** Alle diensten lijsten potentiële risico's op waarmee een dienst geconfronteerd kan worden tijdens de uitoefening van haar activiteiten. Ze formuleren maatregelen om deze risico's te reduceren of in voorkomend geval te beheersen.
- **Oorspronkelijke timing:** 2020. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** Deze ambitie hangt samen met MA 6. De organisatie is er namelijk van overtuigd het risicomanagement slechts op een meer structurele manier kan worden geïmplementeerd wanneer de belangrijkste processen gekend en uitgewerkt zijn.

Op basis van de uitgewerkte processen zullen de risico's geïdentificeerd worden. Daarna wordt er werk gemaakt van een grondige risicoanalyse. Hierbij worden de risico's afgewogen, rekening houdend met de impact op de organisatie en de kans dat een risico zich manifesteert. Figuur 3 toont een mogelijke classificatiewijze.





Figuur 3: Diagram risicoanalyse

Daarna kunnen maatregelen ontworpen worden om de kans op risico's te reduceren en waar nodig de impact te beheersen.

Zoals onder MA 6 werd uiteengezet, lijkt het aangewezen om software aan te kopen om de processen in een gestructureerde flow te zetten met als doelstelling om onze werking te verbeteren en de risico's te beheersen.

MA 8: De awareness rond risico's binnen de organisatie wordt verhoogd.

- **Toelichting ontwerprapport:** De stad Bree huurt een expert in voor begeleiding omtrent het detecteren van risico's en hoe deze te beheersen.
- **Oorspronkelijke timing:** 2021. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** Voor deze ambitie werd nog geen concrete actie ondernomen. De organisatie wil eerst MA 6 en 7 realiseren voordat ze overgaat tot vervolgacties.

2. Monitoring (MON)

KORT

Samenvatting thema

Monitoring is het systematisch en continu verzamelen van relevante data. Het doel is om op basis van die data op te volgen of de dienstverlening goed verloopt en de beleidsdoelstellingen gerealiseerd worden. Op die manier is de organisatie in staat om haar beleid aan te passen indien blijkt dat ze de vooropgestelde doelstellingen niet realiseert.



Overzicht ambities⁶

- MA 9** De organisatie gaat over tot het opstellen van een afsprakennota rond rapporten.
- MA 10** De bestaande rapporten worden geïnventariseerd.
- MA 11** De rapporteringsbehoefte wordt vastgelegd en geëvalueerd.
- MA 12** Rapporten en verslagen worden toegankelijker gemaakt.

MA 9: De organisatie gaat over tot het opstellen van een afsprakennota rond rapporten.

- **Toelichting ontwerprapport:** Het MAT zal een eigen interne werkdefinitie opstellen rond rapporteren. Daarnaast zal het afspraken maken omtrent vormvereisten en het ter beschikking stellen van deze rapporten.
- **Oorspronkelijke timing:** Najaar 2019. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** In het najaar van 2019 werd Straight Business Partners NV⁷ aangesteld als externe begeleider.

Het MAT werd hervormd en er werd een nieuwe werkwijze geïmplementeerd. Het MAT werkt sindsdien op een gestructureerde manier samen met een duidelijke agenda en verslaggeving. Tweewekelijks komt het MAT samen waarna het verslag beschikbaar is voor de diensthoofden.

Straight Business Partners NV werkt samen met het MAT verder aan de realisatie van dit actiepunt en dan vooral met het oog op de verfijning van alle afsprakennota's (politiek/ambtenarij) met het nieuwe bestuur (2025-2031).

MA 10: De bestaande rapporten worden geïnventariseerd.

- **Toelichting ontwerprapport:** Het MAT lijst in samenwerking met de diensthoofden en medewerkers alle bestaande rapporten op, evenals de doelgroepen/organen en de frequentie van de rapportage.
- **Oorspronkelijke Timing:** Najaar 2019. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** De rapportering gebeurt deze legislatuur verder op de decretaal vastgelegde wijze. Deze rapporten zijn voor iedereen binnen de organisatie toegankelijk. We

⁶ MA: minimumambitie omvat de maatregelen die het lokaal bestuur Bree voornemens is minimaal uit te voeren.

⁷ Zie: <https://straightbusinesspartners.com/>



rapporteren in 2023 verder aan de raden, college, vast bureau, diensthoofden en MAT zoals we dat momenteel doen.

De jaarrekening en (de aanpassing van) het MJP zijn hiervoor de belangrijkste, maar niet de enige, beleidsdocumenten.

Het is onze ambitie om toekomstig de structuur van het MJP te herzien en ook te focussen op het SMART formuleren (rekening houdend met SDG's) van doelstellingen gekoppeld aan indicatoren om dit te monitoren. Stad Bree voldoet aan al de rapporteringsbehoeften die het decreet lokaal bestuur oplegt.

MA 11: De rapporteringsbehoefte wordt vastgelegd en geëvalueerd.

- **Toelichting ontwerprapport:** Het MAT zal in dialoog gaan met de raden, het CBS, het Vast Bureau en de diensthoofden om de concrete rapporteringsbehoefte te bepalen voor elk niveau. De minimale vereisten worden voor elke doelgroep vastgelegd op basis van inhoud, vorm en periodiciteit. Dit proces wordt jaarlijks herhaald waarbij het MAT de rapporteringsnoden evalueert en eventuele aanpassingen doorvoert.
- **Timing:** Jaarlijks
- **Opvolging:** Deze minimumambitie wordt verder uitgewerkt, en kan pas verder worden aangepakt, wanneer MA 10 verwezenlijkt is.

MA 12: Rapporten en verslagen worden toegankelijker gemaakt.

- **Toelichting ontwerprapport:** Om medewerkers beter te informeren worden rapporten en verslagen die van algemeen nut zijn steeds gepubliceerd op een centrale plaats op de server.

Daarnaast worden medewerkers steeds op de hoogte gebracht a.d.h.v. een begeleidende e-mail. Rapporten worden ook afgetoetst op leesbaarheid en waar nodig voorzien van een leeswijzer.

- **Timing:** Voorjaar 2020. Voltooid.
- **Opvolging:** In het voorjaar van 2020 introduceerde de personeelsdienst een intranetomgeving voor de hele organisatie. Hierop zal een pagina voorzien worden waar medewerkers inzage krijgen in alle relevante rapporten en verslagen.

Ook is op het intranet een pagina terug te vinden die personeelsleden begeleidt bij het helder en correct schrijven van allerhande teksten. Verder organiseerde de personeelsdienst in het voorjaar van 2020 een facultatieve schrijfcursus. Hiermee zet de organisatie onrechtstreeks in op de leesbaarheid van haar rapporten en verslagen.



Deze actie is ook een onderdeel van de thema's personeelsbeleid (HRM) en informatie en communicatie (ICO)

3. Belanghebbendenmanagement (BHM)

KORT

Samenvatting thema

Belanghebbenden zijn bijvoorbeeld burgers, organisaties of bedrijven waarmee een lokaal bestuur rekening dient te houden om een efficiënte, effectieve, kwaliteitsvolle en integere organisatie uit te bouwen.

Belanghebbendenmanagement houdt in de eerste plaats in dat de organisatie haar belanghebbenden en hun verwachtingen kent. Daarvoor treedt een goede organisatie bijvoorbeeld in dialoog over de dienstverlening en het beleid om daarna de werking hierop af te stemmen.

Overzicht ambities⁸

- MA 13** Belanghebbenden zijn gekend en hun verwachtingen worden in kaart gebracht.
- MA 14** We houden rekening met signalen van burgers.
- MA 15** De organisatie houdt rekening met de signalen van de burger en voert proactief maatregelen uit ter remediëring.
- MA 16** We zetten in op een vlottere en efficiëntere samenwerking tussen de top van de administratie en de politieke organen.
- MA 17** Bree is een integere organisatie.
- MA 18** Efficiënte en transparante besluitvorming is een streefpunt.
- MA 19** Een optimale samenwerking tussen politiek en administratie wordt nagestreefd.

MA 13: Belanghebbenden zijn gekend en hun verwachtingen worden in kaart gebracht

- **Toelichting ontwerprapport:** De diensthoofden brengen in samenwerking met de medewerkers de belanghebbenden voor hun dienst in kaart. Ze denken na over de mogelijke verwachtingen van deze personen/groepen.
- **Oorspronkelijke Timing:** 2020. Gedeeltelijk voltooid.
- **Opvolging:** De adviesraden, organisaties, verenigingen, de kernkernen en burger zijn in de meeste gevallen gekend. Ook in het verleden werd al bewust omgegaan met

⁸ MA: minimumambitie omvat de maatregelen die het lokaal bestuur Bree voornemens zijn minimaal uit te voeren.



belanghebbenden. De organisatie wil daarom inzetten op het standaardiseren en uitschrijven van de reeds gebruikte methodes.

De belanghebbenden kunnen ervoor opteren om via Hoplr online op de hoogte te worden gebracht van alle informatie over de stad, hun buurt, Bijvoorbeeld werd er tijdens de centrumwerken gebruik gemaakt van Hoplr om de betreffende inwoners te informeren. Ook over evenementen kan men veel info terugvinden op het platform.

MA 14: We houden rekening met signalen van burgers.

- **Toelichting ontwerprapport:** De stad werft een beleidsmedewerker aan die zal instaan voor de analyse van meldingen.
- **Oorspronkelijke timing:** 2020 → ambitie verlaten.
- **Opvolging:** Het Decreet Lokaal Bestuur verplicht steden en gemeentes om een klachtenreglement en procedure te hebben. Deze werden in 2019 goedgekeurd.

Daarnaast werd er een interne afsprakennota opgemaakt waarin een uniforme behandelingswijze werd vastgelegd m.b.t. meldingen van burgers. Deze lijkt onvoldoende gekend door de medewerkers, dan wel ontoereikend te zijn. Het managementteam onderzoekt de mogelijkheid om het proces voor de meldingen in 2023 te optimaliseren.

MA 15 De organisatie houdt rekening met de signalen van de burger en voert proactief maatregelen uit ter remediëring.

- **Toelichting ontwerprapport:** De stad werft een beleidsmedewerker aan die zal instaan voor de analyse van de meldingen. Deze persoon stelt in samenwerking met de bevoegde diensthoofden een aantal concrete acties voor ter remediëring van de gemelde en geselecteerde problemen.
- **Oorspronkelijke Timing:** 2020 → ambitie verlaten.
- **Opvolging:** Er werd besloten om geen bijkomende beleidsmedewerker aan te stellen. In plaats daarvan werd een afsprakennota opgesteld over de behandelingswijze van klachten (zie MA 14). Zowel de procedure om een formele klacht in te dienen als de procedure om een melding te doen staat op een gebruiksvriendelijke wijze op onze website aangegeven.

Over de behandeling van de klachten wordt steeds gerapporteerd aan het schepencollege. Tevens wordt er jaarlijks een overzicht van de behandelde klachten opgemaakt. Dit wordt jaarlijks aan de gemeenteraad gerapporteerd. Hieruit blijkt dat de belanghebbenden de weg vinden naar het klachtenformulier en hiervan gebruik maken.



MA 16: We zetten in op een vlottere en efficiëntere samenwerking tussen de top van de administratie en de politieke organen.

- **Toelichting ontwerprapport:** De organisatie zorgt voor een opfrissing van de kennis omtrent de afsprakennota van de diensthoofden en de politieke mandatarissen. Ze zorgt ook voor een regelmatige evaluatie van de nota.
- **Timing:** Jaarlijks
- **Opvolging:** In 2019 werd een afsprakennota (dd. 01/04/2019) verspreid onder de mandatarissen, de diensthoofden en alle personeelsleden. Deze nota wordt geëvalueerd en wordt jaarlijks onder de aandacht gebracht (bv. als agendapunt van de gemeenteraad/OCMW-raad).

Straight Business Partners NV werkt samen met het MAT verder aan de realisatie van dit actiepunt en dan vooral met het oog op de verfijning van alle afsprakennota's (politiek/ambtenarij) met het nieuwe bestuur (2025-2031).

MA 17: Bree is een integere organisatie.

- **Toelichting ontwerprapport:** De organisatie zorgt jaarlijks voor een opfrissing van de deontologische code voor zowel de medewerkers als de politieke mandatarissen.
- **Timing:** Jaarlijks
- **Opvolging:** De deontologische code werd in 2019 bezorgd aan het personeel en de politieke mandatarissen. De personeelsdienst voorziet nog steeds op regelmatige wijze op het intranet een deontologische tip om de code 'levend' te houden.

De personeelsdienst brengt de deontologische code van mandatarissen, via de algemeen directeur, jaarlijks in het begin van het jaar ter herinnering eraan in de gemeenteraad en OCMW-raad.

Deze ambitie is ook een onderdeel van het thema organisatiecultuur (CUL) en personeelsbeleid (HRM).

MA 18: Efficiënte en transparante besluitvorming is een streep punt.

- **Toelichting ontwerprapport:** Mandatarissen worden bevroegd over de werking van het e-notulensysteem. Daarna wordt het aangepast aan de noden van de mandatarissen binnen het aanwezige kader van het platform.
- **Timing:** Uitgevoerd.



- **Opvolging:** Uit de bevraging bleek de werking van het e-notulensysteem gekend te zijn. Er werden geen verdere aanpassingen gevraagd.

Door de coronamaatregelen werden de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn in mei volledig digitaal georganiseerd via Microsoft Teams. De opname hiervan werd op de website geplaatst.

In 2023 rollen we een digitaal postsysteem uit en wordt door het MAT, samen met de ICT-dienst, een evaluatie gedaan van het huidige e-notulensysteem.

MA 19: Een optimale samenwerking tussen politiek en administratie wordt nagestreefd.

- **Toelichting ontwerpproject:** In voorbereiding en ter opvolging van de wekelijkse zitting van het CBS wordt op vraag van het diensthoofd een overleg ingepland met elke bevoegde schepen omtrent de geagendeerde punten.
- **Timing:** Dit is een continu proces.
- **Opvolging:** Tijdens het diensthoofdenoverleg van februari 2020 werd voorgesteld om zogenaamde 'slots' in te lassen tijdens de vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen. Diensthoofden kunnen vervolgens een 'slot' boeken waardoor ze de ruimte krijgen om een toelichting te geven bij hun dossier. Op die manier ontstaat er een betere interactie tussen de politieke organen en de administratie.

Recent (najaar 2022) werd er nog een bestuurscollege opgericht waarin CBS en MAT samen zitten. Dit college komt maandelijks samen om de interne communicatie te verbeteren en strategische beslissingen voor te bereiden.



IV. PLANNING 2023 / ...

Het globaal actieplan uit het BDO ontwerprapport werd opgesteld voor de periode tot december 2022. Het komende jaar zal vooral worden verder gewerkt aan de verwezenlijking van de vooropgestelde ambities.

De coronamaatregelen, die ondertussen wel werden opgeheven, de Oekraïne-crisis en de energiecrisis zorgen voor een achterstand bij de realisatie van hierboven vermelde ambities, omdat men veel aandacht moest en moet besteden aan deze niet te voorspellen crisissen. De uitvoering van deze ambities staat logischerwijze verder op de planning.

De verschillende crisissen hebben echter wel aangetoond dat onze stad/OCMW weerbaar is om plotse en onverwachte problemen, en de daaraan verbonden risico's, aan te pakken en naar best vermogen op te lossen.

We werken dan met een crisisteam, ad hoc, o.l.v. de burgemeester. Vanzelfsprekend zijn de bestede crisisteam-werkuren dan niet meer beschikbaar in de gewone dienstverlening en wordt dat door collega's opgevangen.

I.v.m. de energiecrisis werd er recent nog een gemeentelijk energieactieplan uitgerold en burgers worden actueel geïnformeerd om zelf aan energie en dus kostenbesparing te doen.

We stellen helaas vast, en op een structurele wijze, dat de werkdruk alsmaar toeneemt, mede door frequent wijzigende wetgeving die dan lokaal weer geïmplementeerd moet worden na vele infosessies, webinars, overlegondes met collega's, ... Bijvoorbeeld: de nieuwe RPR, het nieuwe decreet betreffende de omgevingsvergunningen, de GAS-reglementering/implementatie, GDPR, decreet BOA, enz. enz. ...

Daarnaast zijn burgers meer en meer 'ontevreden' en uitten dit door zich tot het lokale niveau te richten. Dit is tijdrovend.

Daarbij komt ook nog dat de financiële uitdagingen (inflatie, stijgende nutskosten, ...) het budgettair quasi onmogelijk maken om een beleidsmedewerker aan te werven die zich vooral met organisatiebeheersing kan bezig houden.

Dit alles in overweging genomen moeten we toegeven dat het MAT en de diensthoofden hun best doen om de *organisatiebeheersing* levendig te houden: *'het geheel van maatregelen en procedures om doelstellingen te bereiken, risico's te beheersen, wetgeving na te leven, effectief en efficiënt werken en fraude te voorkomen. Het is een continue opdracht waarmee iedereen dagelijks, al dan niet bewust, mee bezig is.'*, maar dat dit in betere omstandigheden gemakkelijker zou zijn en kunnen.



We zijn er wel van overtuigd dat in onze organisatie dienstverlening van hoog tot laag een prioriteit is, en daar dagelijks naar gewerkt wordt. Verbeteringen worden daar waar nodig en nuttig aangebracht. Dat is een continu proces. De burger staat in onze organisatie op de eerste plaats en in de mate van het haalbare (vragen staat vrij...) is de klant voor ons dan ook koning.

V. BIJLAGEN

Bijlage 1: Overzicht opvolging globaal actieplan organisatiebeheersing

Het MAT heeft ervoor gekozen om enkel de minimumambities uit te werken. De zogenaamde olympische ambities, die zeer verregaande gevolgen voor de werking van de diensten met zich mee zouden hebben gebracht, worden dan ook niet opgenomen in onderstaand overzicht.

MA	Actiepoint	Toelichting	Thema leidraad	Verantwoordelijke	Timing	Opvolging 2019-2021	Opvolging najaar 2022
MA 1	Installeren van een structurele samenwerking tussen het CBS en de diensthoofden	If.v. een betere informatie-doorstroming tussen de diensten en de schepenen/het CBS wordt een extra stap in het besluitvormingsproces ingelast waarin de (expert-) medewerker(s) de bevoegde schepen(en) ter voorbereiding een toelichting geven omtrent het te agenderen agendapunt.	DPR	Diensthoofden i.s.m. de bevoegde schepen(en)	Einde 2019	Dit werd ook besproken op het diensthoofden-overleg. Er zullen 'slots' komen op de vergaderingen van het CBS die diensthoofden zullen kunnen boeken om dossiers uit te leggen. Dit punt hangt samen met het punt 19.	Deze MA is bereikt. Zeer recent (najaar 2022) werd een bestuurscollege opgericht waarin CBS en MAT samen zitten. Dit college komt maandelijks samen om de interne communicatie te verbeteren en strategische beslissingen voor te bereiden.
MA 2	Bree wenst (beleids-) problemen multidisciplinair aan te pakken.	Bree zal de werking van het Mat uitbreiden door alle dossiers die een of meerdere diensten aan belangen te behandelen binnen dit orgaan en zodoende een meer transversale werking te initiëren.	DPR/HRM	MAT	2020	Het diensthoofdenoverleg vindt elke 2 maanden plaats op de laatste dinsdag van die maand.	De diensthoofden komen nog steeds maandelijks samen, uitgezonderd in de zomervakantie, waarbij organisatiebrede thema's worden besproken. Agendapunten kunnen door iedereen worden aangebracht en worden toegelicht. Eveneens geven de diensthoofden een kort overzicht van de projecten/topics waaraan hun dienst op dat moment werkt. Deze MA is bereikt.
MA 3	Bree wenst de medewerker nauwer te betrekken bij het SMJP en meer draagvlak te creëren	Het CBS in samenwerking met de diensthoofden organiseert jaarlijks een infomoment waarop de (realisatiegraad van de) doelstellingen en het globale SMJP naar de medewerkers gecommuniceerd worden.	DPR/ICO	CBS en diensthoofden	Jaarlijks	M.b.t. 3, 4 en 5, die samenhangen, is besloten om tegen het MAT van 01/03/2020 een aantal voorbeelden van rapporteringen door vergelijkbare gemeenten/steden na te lezen.	MA 3, 4 en 5 (eigenlijk ook 2) bij elkaar te voegen. Voorjaar 2023: verschillende voorbeelden van rapportering onderzoeken, met oog voor best practices. 2022-2023: voorstel tot organisatiebeheersing. In de komende legislatuur op beleidsdoelstellingen werken: opsomming, SMART formuleren en opvolgen.



MA 4	Bree stelt de medewerkers in staat efficiënt en zelfstandig de voortgang van de SMJP's te registreren en op te volgen	Bree heeft een softwaretoepassing die medewerkers toelaat zonder veel tijdsverlies en zonder veel extra inspanningen de voortgang van de beleidsdoelstellingen en hun concrete acties te registreren i.k.v. de opvolging van het SMJP. Er wordt in een opleiding voorzien zodoende dat de medewerkers deze toepassing vlot kunnen gebruiken.	DPR	MAT	2020	Cf. MA 3	Dit hangt samen met MA 3. Vanaf het moment dat het format is vastgesteld, kan de organisatie gericht op zoek gaan naar een performante softwaretoepassing.
MA 5	Bree volgt nauwgezet het SMJP op	De organisatie zal de voortgang van de doelstellingen evalueren en rapporteren aan de politieke organen dit ten laatste 6 maanden na het afsluiten van het boekjaar.	DPR	MAT	Jaarlijks vanaf 2020	Cf. MA 3	Dit hangt samen met MA 3. Zodra het MAT een format heeft vastgesteld, wordt het eenvoudiger om jaarlijks te rapporteren aan de diverse politieke organen. Deze jaarlijkse rapportering gebeurt nu, zoals in het verleden, ook al bij de presentatie van de jaarrekening van jaar X in een gemeenteraad medio jaar X+1.

MA 6	Bree brengt zijn sleutelprocessen in kaart	De diensthoofden zullen samen met de medewerkers de sleutelprocessen selecteren en deze neerschrijven en uittekenen.	DPR	Diensthoofden	2020	M.b.t. MA/OA 6, 7, 8, en 13 die samenhangen, kan worden meegedeeld dat er een werkgroep bestaat om de processen over het volledige lokaal bestuur op te lijsten, waarna de sleutelprocessen zullen worden geselecteerd en uitgeschreven. Dit gebeurt in overleg met de diensthoofden en ook de medewerkers worden betrokken.	De risico's die we kennen, worden ad hoc in het MAT behandeld. Het lijkt aangewezen om software aan te kopen om de processen in een gestructureerde flow te zetten met als doelstelling om onze werking te verbeteren en de risico's te beheersen. Het proces i.v.m. meldingen zal als eerste proces worden uitgewerkt.
MA 7	Bree kent zijn risico's en beheert deze zorgvuldig	Alle diensten lijsten potentiële risico's op waarmee de dienst kan geconfronteerd worden tijdens de uitoefening van haar activiteiten en formuleert maatregelen hoe deze risico's te reduceren of in voorkomend geval te beheersen (norm 3 kader organisatie-beheersing).	DPR	Diensthoofden i.s.m. MAT	2020	Cf. MA 6	Hangt samen met MA6



MA 8	Bree verhoogt de awareness rond risico's binnen de organisatie	Bree huurt een expert in voor begeleiding omtrent het detecteren van risico's en hoe deze te leren beheersen.	DPR	MAT	2021	Cf MA 6: de risico's kunnen slechts gedetecteerd worden nadat actiepunten 6 en 7 werden afgerond. Wat dit actiepunt betreft zitten we dus op schema.	De organisatie wil eerst MA 6 en 7 realiseren voordat ze overgaat tot vervolgacties.
MA 9	Interne definitie en afsprakennota opstellen rond rapporten	Het MAT zal een eigen interne werkdefinitie opstellen rond rapporten en afspraken maken omtrent vormvereisten en het ter beschikking stellen van deze rapporten.	MON	MAT	Einde 2019	Hiertoe werd Straight NV aangesteld als externe begeleider. Er worden aldus stappen ondernomen m.b.t. dit actiepunt.	Het MAT werd hervormd + werkdefinitie is duidelijk. Op 01/04/2019 werd een afsprakennota goedgekeurd, die moet worden aangepast. Straight Business Partners NV werkt samen met het MAT verder aan de realisatie van dit actiepunt en dan vooral met het oog op de verfijning van alle afsprakennota's (politiek/ambtenarij) met het nieuwe bestuur (2025-2031).
MA 10	Inventarisatie van bestaande rapporten	Het MAT lijst in samenwerking met de diensthoofden en medewerkers alle bestaande rapporten op, evenals de doelgroepen/organen en de frequentie van rapportage.	MON	MAT/ Diensthoofden	Einde 2019	Dit stond gepland als taak voor het diensthoofdenoverleg van 24/03/2020, dat o.m.v. coronamaatregelen niet heeft kunnen plaatsvinden. Dit zal op het eerstvolgende diensthoofdenoverleg worden geagendeerd.	De rapportering op de decretaal vastgelegde wijze. Deze rapporten zijn voor iedereen binnen de organisatie toegankelijk. We rapporteren in 2023 verder zoals we dat momenteel doen.

							<p>De jaarrekening en (de aanpassing van) het MJP zijn hiervoor de belangrijkste, maar niet de enige, beleidsdocumenten.</p> <p>Het is onze ambitie om toekomstig de structuur van het MJP te herzien en ook te focussen op het SMART formuleren (rekening houdend met SDG's) van doelstellingen gekoppeld aan indicatoren om dit te monitoren.</p> <p>Stad Bree voldoet aan al de rapporteringsbehoeften die het decreet lokaal bestuur oplegt.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--



MA 11	Rapporterings-behoefte vastleggen en evalueren	Het MAT gaat in dialoog met de raden, het CBS, het Vast Bureau en de diensthoofden de concrete rapporterings-behoefte bepalen voor elk niveau. Vereisten worden voor elke doelgroep vastgelegd op vlak van inhoud, vormvereisten en periodiciteit. Het Mat herhaalt jaarlijks dit proces en evalueert de rapporteringsnoden en eventuele aanpassingen.	MON	MAT	Jaarlijks	Via intranet, dat in het 2e kwartaal van 2020 wordt opgestart, zullen rapporten en verslagen beter toegankelijk zijn. Dit actiepunt hangt samen met 12.	Deze minimumambitie wordt verder uitgewerkt, en kan pas verder worden aangepakt, wanneer MA 10 verwezenlijkt is.
-------	--	--	-----	-----	-----------	---	--

MA 12	Rapporten en verslagen worden toegankelijker gemaakt	<ul style="list-style-type: none"> -Om medewerkers beter te informeren worden rapporten en verslagen die van algemeen nut zijn steeds gepubliceerd op een centrale plaats op de server. -Medewerkers worden telkens op de hoogte gebracht a.d.h.v. een begeleidende mailing -Rapporten worden afgetoetst op de leesbaarheid -Rapporten worden vergezeld van een leeswijzer. 	MON/ ICO	Te bepalen	1ste helft 2020	Cf. MA 11	Deze MA werd bereikt. In het voorjaar van 2020 introduceerde de personeelsdienst een intranetomgeving voor de hele organisatie. Hierop zal een pagina voorzien worden waar medewerkers inzage krijgen in alle relevante rapporten en verslagen.
MA 13	Bree kent haar belanghebbenden en verwachtingen	<p>De diensthoofden brengen in samenwerking met de medewerkers de belanghebbenden voor hun dienst in kaart</p> <ul style="list-style-type: none"> -En denken na over mogelijke verwachtingen van deze personen/groepen. 	BHM	Diensthoofden	2020	Zoals bij MA 6 reeds gesteld hangt dit actiepunt ermee samen, in die zin, dat dit actiepunt eigenlijk volgt uit het resultaat van actiepunten 6 en 7 en samenhangt met actiepunt 8.	De belanghebbenden zijn gekend. Komende periode: standaardiseren en uitschrijven van de reeds gebruikte methodes. De belanghebbenden kunnen ervoor opteren om via Hoplr online op de hoogte te worden gebracht.



MA 14	Bree houdt rekening met de signalen van de burger	De gemeente werft een beleidsmedewerker aan die zal instaan voor de analyse van de meldingen	BHM	HRM	2020	Het DLB verplicht een klachtenreglement + procedure. Deze werden reeds in 2019 goedgekeurd. Er werd kortelings tevens een interne afsprakennota m.b.t. de meldingen vanwege burgers opgemaakt, zodoende dat deze tevens op uniforme wijze worden behandeld.	Het klachtenreglement + procedure werden reeds in 2019 goedgekeurd. De interne afsprakennota i.v.m. uniforme behandelingswijze voor meldingen van burgers, lijkt onvoldoende gekend door de medewerkers, dan wel ontoereikend te zijn. Het managementteam onderzoekt de mogelijkheid om het proces voor de meldingen in 2023 te optimaliseren.
MA 15	Bree houdt rekening met de signalen van de burger en voert proactief maatregelen uit ter remediëring	De gemeente werft een beleidsmedewerker aan die zal instaan voor de analyse van de meldingen. De beleidsmedewerker stelt i.s.m. de bevoegde diensthoofden/CBS een aantal concrete acties voor ter remediëring van de gemelde en geselecteerde problemen.	BHM	HRM, beleidsmedewerker, diensthoofden en CBS	2020	Er werd besloten geen bijkomend beleidsmedewerker aan te stellen maar wel een afsprakennota meldingen, zodat deze tijdig en op uniforme wijze worden behandeld.	zie MA 14 Over de behandeling van de klachten wordt steeds gerapporteerd aan het schepencollege. Tevens wordt er jaarlijks een overzicht van de behandelde klachten opgemaakt. Dit wordt jaarlijks aan de gemeenteraad gerapporteerd. Hieruit blijkt dat de belanghebbenden de weg vinden naar het klachtenformulier en hiervan gebruik maken.

MA 16	Vlottere en efficiëntere samenwerking tussen de top van de administratie en de politieke organen	Oprissen van de kennis omtrent de afsprakennota van de diensthoofden en politieke mandatarissen -Het regelmatig evalueren van de nota	BHM	MAT	Einde 2019	De afsprakennota werd in 2019 nog meegedeeld aan de mandatarissen en het personeel. Dit zal voortaan steeds begin september en half januari gebeuren.	De afsprakennota wordt jaarlijks onder de aandacht gebracht (bv. als agendapunt van de gemeenteraad/OCMW-raad). Straight Business Partners NV werkt samen met het MAT verder aan de realisatie van dit actiepunt en dan vooral met het oog op de verfijning van alle afsprakennota's (politiek/ambtenarij) met het nieuwe bestuur (2025-2031).
MA 17	Bree is een integere organisatie	Jaarlijks oprissen van de deontologische code voor zowel de medewerkers als de politieke mandatarissen.	BHM/CUL	MAT	Jaarlijks	De deontologische code werd in 2019 tevens meegedeeld aan de mandatarissen en het personeel. Het personeel krijgt ook maandelijks deontologische tips.	De personeelsdienst voorziet nog steeds op regelmatige wijze op het intranet een deontologische tip om de code 'levend' te houden. De personeelsdienst brengt de deontologische code van mandatarissen, via de algemeen directeur, jaarlijks in het begin van het jaar ter herinnering eraan in de gemeenteraad en OCMW-raad.



MA 18	Bree streeft een efficiënte en transparante besluitvorming na	Mandatarissen worden bevestigd over de werking van het e-notulensysteem Het e-notulensysteem wordt aangepast volgens noden mandatarissen binnen het aanwezige kader van het platform.	BHM/ ICO	MAT	Einde 2019	De mandatarissen werden bevestigd, de werking blijkt gekend. Er werden geen verdere aanpassingen gevraagd.	Uit de bevestiging bleek de werking van het e-notulensysteem gekend te zijn. Er werden geen verdere aanpassingen gevraagd. Door de coronamaatregelen werden de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn in mei volledig digitaal georganiseerd via Microsoft Teams. De opname hiervan werd op de website geplaatst. In 2023 rollen we een digitaal postsysteem uit en wordt door het MAT, samen met de ICT-dienst, een evaluatie gedaan van het huidige e-notulensysteem.
-------	---	--	-------------	-----	------------	--	---

MA 19	Bree streeft naar een optimale samenwerking tussen administratie en politiek	In voorbereiding en ter opvolging van de zitting van het CBS wordt op vraag van het diensthoofd een overleg ingepland met elke bevoegde schepen omtrent de geagendeerde punten.	BHM	Diensthoofden en schepenen	Einde 2019	Cf. MA 1	Tijdens het diensthoofdenoverleg van februari 2020 werd voorgesteld om zogenaamde 'slots' in te lassen tijdens de vergaderingen van het college van burgemeester en schepenen. Diensthoofden kunnen vervolgens een 'slot' boeken waardoor ze de ruimte krijgen om een toelichting te geven bij hun dossier. Op die manier ontstaat er een betere interactie tussen de politieke organen en de administratie. Recent (najaar 2022) werd er nog een bestuurscollege opgericht waarin CBS en MAT samen zitten. Dit college komt maandelijks samen om de interne communicatie te verbeteren en strategische beslissingen voor te bereiden.
-------	--	---	-----	----------------------------	------------	----------	---

4. Aanpassing van het MJP 2020-2025 - gedeelte van het OCMW - vaststelling

SAMENVATTING:

De aanpassing van het strategisch meerjarenplan 2020-2025, deel OCMW, wordt vastgesteld en dit besluit wordt overgemaakt aan de gemeenteraad en wordt digitaal gerapporteerd aan de Vlaamse regering.

De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op de nog geldende bepalingen van het Decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;



Gelet op de richtlijnen van de Vlaamse regering betreffende de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus;

Gelet op het overleg in het managementteam d.d. 21/11/2022 met betrekking tot het voorontwerp van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025;

Gelet op de bespreking ervan in het college van burgemeester en schepenen op 28/11/2022, tevens in het vast bureau op die datum;

Overwegende dat het strategisch meerjarenplan de beleidsdoelstellingen en beleidsopties, in de exploitatie en in de investeringen, weergeeft van het te voeren beleid, de financiële vertaling hiervan en de weergave van de manier waarop het financieel evenwicht gehandhaafd wordt;

Overwegende dat het aangepaste meerjarenplan van de gemeente en van het OCMW één geïntegreerd geheel vormt, de gemeenteraad dient het OCMW-luik ook goed te keuren nadat de OCMW-raad zijn deel van het strategisch meerjarenplan vastgesteld heeft;

Gelet op het voorliggende ontwerp van het aangepaste strategisch meerjarenplan 2020-2025 en de bijhorende documentatie en informatie voor stad en OCMW Bree;

Met 17 stemmen voor (Jordy Kunnen, Liesbeth Van der Auwera, Mario Knippenberg, Rudi Cober, Michel Theunissen, Jo Vandersteegen, Katja Verheyen, Martijn Geerits, Stefan Daniels, Jos Drykoningen, Rik Hertogs, Mathieu Kenis, Elly Langens, Mia Weltjens, Free Bamps, Jo Leenders, Ingrid Bongers), 8 stemmen tegen (Lien Ceysens, Elke Luyckx, Lode Tijskens, Dries Tyskens, Edith Vanaken, Sietse Wils, Lambert Neyens, Luc Bloemen)

BESLUIT:

Art. 1: De aanpassing van het strategisch meerjarenplan 2020-2025, deel OCMW, wordt goedgekeurd en dit besluit wordt overgemaakt aan de gemeenteraad en wordt digitaal gerapporteerd aan de Vlaamse regering.

Art. 2: De bepalingen van Deel 2, Titel 7 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

VERPLICHT BIJLAGE





T4: Evolutie van de financiële schulden

2020-2025

Jaarnaalvolnummers: 21718

Stad Bree (0207.471.617)

Vrijthof 10, 3960 Bree

Algemeen directeur: Stefan Goclon

OCMW Bree (0212.243.720)

Peerderbaan 37, 3960 Bree

Financieel directeur: Jean Gielen

Financiële schulden op 31 december	2020	2021	2022	2023	2024	2025
A. Financiële schulden op lange termijn	23.960.448	22.013.617	22.343.248	24.814.556	27.558.822	29.159.481
1. Financiële schulden op 1 januari	24.524.550	23.960.448	22.013.617	22.343.248	24.814.556	27.558.822
2. Nieuwe leningen	1.400.000	0	2.537.000	13.000.000	5.500.000	4.500.000
3. Aflossingen	0	0	0	-8.000.000	0	0
4. Overboekingen	-1.964.101	-1.946.831	-2.207.369	-2.528.692	-2.755.735	-2.899.341
B. Financiële schulden op lange termijn die binnen het jaar vervallen	1.962.391	1.946.650	2.148.143	2.469.466	2.696.509	2.840.115
1. Financiële schulden op 1 januari	2.125.036	1.962.391	1.946.650	2.148.143	2.469.466	2.696.509
2. Aflossingen	-2.126.746	-1.962.572	-2.005.876	-2.207.369	-2.528.692	-2.755.735
3. Overboekingen	1.964.101	1.946.831	2.207.369	2.528.692	2.755.735	2.899.341
Totaal financiële schulden	25.922.840	23.960.268	24.491.391	27.284.022	30.255.330	31.999.596

Andere gebruikte dossiers op dit rapport:

Meerjarenplan:

MJP_HERZIENING_4_BEGINKREDIET_2023 2022: Alg. 21718

Jaarrekeningen:

JR_ORIGINEEL_2020 2020: Budg. 21840 Alg. 4040053833

JR_ORIGINEEL_2021 2021: Budg. 33144 Alg. 4042057065

MEERJARENPLAN HERZIENING 4 BEGINKREDIET 2023 : Evolutie van de financiële schulden

2020-2025

Stad Bree en OCMW Bree (0207.471.617 / 0212.243.720)



M2: Staat van het financieel evenwicht

2020-2025

Jaarnaalvolnummers: 21718

Stad Bree (0207.471.617)

Vrijthof 10, 3960 Bree

Algemeen directeur: Stefan Goclon

OCMW Bree (0212.243.720)

Peerderbaan 37, 3960 Bree

Financieel directeur: Jean Gielen

Budgettair resultaat	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I. Exploitatiesaldo	4.184.111	4.864.659	3.404.104	3.331.893	3.372.603	2.622.966
a. Ontvangsten	23.255.342	25.039.106	26.262.852	27.700.246	27.966.537	28.735.902
b. Uitgaven	19.071.231	20.174.447	22.858.747	24.368.353	24.593.934	26.112.936
II. Investeringsaldo	-259.609	-7.604.599	-5.299.791	-6.503.713	-7.167.693	-4.256.757
a. Ontvangsten	3.338.259	1.307.978	1.462.707	6.182.475	1.345.000	6.238.500
b. Uitgaven	3.597.868	8.912.576	6.762.498	12.686.188	8.512.693	10.495.257
III. Saldo exploitatie en investeringen	3.924.502	-2.739.939	-1.895.687	-3.171.820	-3.795.090	-1.633.791
IV. Financieringsaldo	-624.044	-1.799.690	498.165	2.943.951	3.150.817	1.648.162
a. Ontvangsten	1.502.701	172.882	2.706.184	13.187.750	5.686.909	4.691.461
b. Uitgaven	2.126.746	1.972.572	2.208.019	10.243.799	2.536.092	3.043.299
V. Budgettair resultaat van het boekjaar	3.300.457	-4.539.629	-1.397.522	-227.869	-644.273	14.371
VI. Gecumuleerd budgettair resultaat vorig boekjaar	4.186.350	7.486.807	2.949.596	1.552.074	1.324.204	679.932
a. Op basis van meerjarenplan vorig boekjaar	4.186.350	7.486.807	2.949.596	1.552.074	1.324.204	679.932
VII. Gecumuleerd budgettair resultaat	7.486.807	2.947.178	1.552.074	1.324.204	679.932	694.303
VIII. Onbeschikbare gelden	1.370.933	1.505.329	0	0	0	0
IX. Beschikbaar budgettair resultaat	6.115.874	1.441.849	1.552.074	1.324.204	679.932	694.303

Autofinancieringsmarge	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I. Exploitatiesaldo	4.184.111	4.864.659	3.404.104	3.331.893	3.372.603	2.622.966
II. Netto periodieke aflossingen	2.024.044	1.789.690	1.836.692	2.019.619	2.341.783	2.564.274
a. Periodieke aflossingen conform de verbintenissen	2.126.746	1.962.572	2.005.876	2.207.369	2.528.692	2.755.735
b. Periodieke terugvordering leningen	102.701	172.882	169.184	187.750	186.909	181.461
IV. Autofinancieringsmarge	2.160.067	3.074.969	1.567.413	1.312.274	1.030.820	58.692

MEERJARENPLAN HERZIENING 4 BEGINKREDIET 2023 : Staat van het financieel evenwicht

2020-2025

Stad Bree en OCMW Bree (0207.471.617 / 0212.243.720)



Gecorrigeerde Autofinancieringsmarge	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I. Autofinancieringsmarge	2.160.067	3.074.969	1.567.413	1.312.274	1.030.820	58.692
II. Correctie op de periodieke aflossingen	-5.221	-111.255	89.055	248.058	345.970	335.308
a. Periodieke aflossingen conform de verbintenissen	2.126.746	1.962.572	2.005.876	2.207.369	2.528.692	2.755.735
b. Gecorrigeerde aflossingen o.b.v. de financiële schulden	2.131.967	2.073.827	1.916.821	1.959.311	2.182.722	2.420.426
III. Gecorrigeerde autofinancieringsmarge	2.154.845	2.963.714	1.656.467	1.560.331	1.376.790	394.000

Geconsolideerd financieel evenwicht	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I. Beschikbaar budgettair resultaat						
- Gemeente en OCMW	6.115.074	1.441.049	1.552.074	1.324.204	679.932	694.309
- AGB Bree	-89.837	893.689	2.111.195	1.280.166	1.197.013	1.220.839
Totaal beschikbaar budgettair resultaat	6.026.037	2.135.537	3.663.269	2.604.371	1.876.944	1.914.942
II. Autofinancieringsmarge						
- Gemeente en OCMW	2.160.067	3.074.969	1.567.413	1.312.274	1.030.820	58.692
- AGB Bree	-60.446	8.029	1.519.910	-333.882	-73.154	33.626
Totale Autofinancieringsmarge	2.099.620	3.082.998	3.087.323	978.391	957.666	92.318
III. Gecorrigeerde autofinancieringsmarge						
- Gemeente en OCMW	2.154.845	2.963.714	1.656.467	1.560.331	1.376.790	394.000
- AGB Bree	-278.219	-113.436	1.450.769	-349.795	-34.816	26.148
Totale gecorrigeerde autofinancieringsmarge	1.876.626	2.850.278	3.107.236	1.210.537	1.341.974	420.148

Andere gebruikte dossiers op dit rapport:

Dossiers van andere entiteiten:
 AGB Bree: MJP_HERZIENING_3_BEGINKREDIET_2023 2022: Aig. 4205
 AGB Bree: MJP_HERZIENING_3_BEGINKREDIET_2023 2022: Aig. 4205

5. Toekenning voedselhulp voor gebruikers OCMW's vanwege federale overheid aan Sint-Vincentius - goedkeuring

SAMENVATTING:

Toekenning van 1.320 euro vanwege de federale overheid voor steun aan gebruikers van OCMW's aan Sint-Vincentius Bree.

De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op de nog geldende bepalingen van het Decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;

Gelet op het Koninklijk besluit van 11 september 2022 houdende dringende maatregelen inzake voedselhulp voor de doelgroep van gebruikers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor het tweede semester van 2022 en het jaar 2023;

Overwegende dat het land zich in een crisistoestand bevindt als gevolg van de inflatie en de stijging van de voedsel- en energieprijzen en dat de federale overheid maatregelen nam om



de OCMW's financieel te ondersteunen bij het verlenen van de nodige maatschappelijke dienstverlening aan de bevolking;

Overwegende dat OCMW Bree 1.320 euro ontvangt van de federale overheid die dient te worden besteed aan voedselhulp;

Overwegende dat Sint-Vincentius te Bree de samenwerkingspartner van OCMW Bree is wat betreft voedselhulp, en Sint-Vincentius een doorverwijzing vanuit het OCMW verplicht bij het ter beschikking stellen van voedselpakketten;
Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Art. 1: De OCMW-raad keurt de toelage van 1.320 euro aan Sint-Vincentius goed vanuit de federale steun voor voedselhulp aan het OCMW.

Art. 2: De bepalingen van Deel 2, Titel 7 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

6. Uitnodiging algemene vergadering van de dienstverlenende vereniging Cipal van 15 december 2022 – besluit over het mandaat van de OCMW-raad - goedkeuring

SAMENVATTING:

Op basis van de bekomen documenten en de toelichtende nota worden de agendapunten van de algemene vergadering van Cipal van 15 december 2022 goedgekeurd.

De OCMW-raad:

Gelet op de nog geldende bepalingen van de Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van de bestuurshandelingen;

Gelet op de nog geldende bepalingen van het Decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het Bestuursdecreet van 07 december 2018;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn; Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 (“DLB”) en in het bijzonder op art. 77 inzake de bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn en inzake de intergemeentelijke samenwerking;

Gelet op het feit dat het OCMW deelnemer is van de dienstverlenende vereniging Cipal (hierna kortweg “Cipal”);

Gelet op de statuten van Cipal;



Gelet op het raadsbesluit van 4 februari 2019 inzake de aanduiding van de vertegenwoordiger van het OCMW op de algemene vergaderingen van Cipal;

Gelet op de oproeping tot de algemene vergadering van Cipal van 15 december 2022 met de volgende agendapunten:

1. Toetreding en aanvaarding van nieuwe deelnemers
2. Bespreking en goedkeuring van de begroting voor het boekjaar 2023
3. Goedkeuring van het verslag, staande de vergadering

Gelet op de toelichtende nota van Cipal betreffende de agendapunten van deze algemene vergadering;

Gelet op de voorstellen van de raad van bestuur van Cipal;

Overwegende dat geen redenen voorhanden zijn om goedkeuring van de agendapunten te weigeren;

Na beraadslaging en stemming;

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Art. 1: Op basis van de bekomen documenten en de toelichtende nota worden de agendapunten van de algemene vergadering van Cipal van 15 december 2022 goedgekeurd.

Art. 2: De vertegenwoordiger van het OCMW wordt gemandateerd om op de algemene vergadering van Cipal van 15 december 2022 te handelen en te beslissen conform dit besluit. Indien deze algemene vergadering niet geldig zou kunnen beraadslagen of indien deze algemene vergadering om welke reden dan ook zou worden verdaagd, dan blijft de vertegenwoordiger van het OCMW gemachtigd om deel te nemen aan elke volgende vergadering met dezelfde agenda.

Art. 3: Het vast bureau wordt gelast met de uitvoering van onderhavig besluit en in het bijzonder met het in kennis stellen daarvan aan Cipal.

Art. 4: De bepalingen van Deel 2, Titel 7 van het Decreet over het Lokaal Bestuur, meer bepaald deze inzake de melding en bekendmaking, zijn op dit besluit van toepassing.

De voorzitter sluit de vergadering om 20u30.

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.



Namens de raad voor maatschappelijk welzijn,

#\$ondertekening2\$#

#\$ondertekening1\$#

Algemeen directeur,
Stefan Goclon

Voorzitter
Jordy Kunnen

#\$stempel\$#

