

Zitting van 17 februari 2009.

Aanwezig : MM. Peeters, voorzitter; Huys, Vanderperren, Lowagie, Meulemans, Verhaeghe en Lesage, leden ; Dedecker, secretaris.

Raadslid De Caerle is verontschuldigd.

De voorzitter opent de vergadering om 20.00 uur.

Op verzoek van de voorzitter beslist de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, éénparig, om punt 5 : Verlenging tewerkstelling in het kader van artikel 60 § 7 toe te voegen aan de dagorde.

Raadslid Vansintejan treedt de vergaderzaal binnen.

De Raad gaat over tot de dagorde.

De Raad vergadert openbaar.

1. – Sociaal project – Instapdiversiteitsplan.

DE RAAD,

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering, dd. 07 december 2007, houdende minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ; Gelet op de rechtspositieregeling voor het gemeente- en ocmw-personeel, goedgekeurd respectievelijk door de gemeenteraad, in zitting van 18 december 2008, en door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, in zitting van 13 januari 2009 ;

Overwegende dat in het besluit van de Vlaamse regering onder meer volgende krachtlijnen vervat zijn:

- meer HR in het personeelsbeleid (gerichte werving en selectie, samenhangend loopbaanbeleid) ;
- meer ruimte voor een personeelsbeleid op maat ;
- een eenvoudige rechtspositie van het personeel ;
- aanpassingen aan de loon- en arbeidsvoorwaarden ;

Overwegende dat deze nieuwe regelgeving een kans is om werk te maken van een aangepast aanwervings- en personeelsbeleid ;

Overwegende dat initiatieven ter bevordering van een “gedragen” divers personeelsbeleid sterk gestimuleerd worden door de Vlaamse overheid ;

Overwegende dat elk bedrijf – in samenwerking met een consultant van RESOC (= Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité = orgaan waar overleg plaatsvindt tussen werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en lokale overheden (steden, gemeenten, provincie) een diversiteitsplan kan uitwerken met als doel het optimaliseren van HR-beleid binnen de organisatie ; een diversiteitsplan is een geheel van maatregelen en acties op het vlak van personeelsbeleid met als doel :

- de evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen (**) in alle afdelingen en functies van de organisatie ;
- kansengroepen versterken, zodat ze :
 - kunnen instromen ;
 - kunnen doorgroeien – zowel verticaal als horizontaal ;
 - of hun voortijdige uitstroomkansen verminderen ;

Met een diversiteitsplan kunnen lokale besturen – via concrete acties –

- hun personeelsbeleid versterken ;
- hun organisatie openstellen voor competente medewerkers van diverse achtergrond (ervaren werknemers, allochtonen, mensen met een arbeidshandicap,...)

De opzet is een personeelsbeleid te voeren dat goed is voor deze kansengroepen, maar waar ook de andere werknemers baat bij hebben. Het is een op maat gemaakt plan – inspeland op de noden van het lokaal bestuur ;

Overwegende dat er 4 soorten plannen bestaan :

1) INSTAPPLAN : 6 tot 12 maanden

- 1 of enkele nieuwe acties als opstap naar een diversiteitsbeleid

- maximum 2.500 euro subsidies (1/2 van de effectief gemaakte kosten)

2) DIVERSITEITSPLAN : 12 tot 24 maanden

- meerdere acties rond onderdelen van het personeelsbeleid

- maximum 10.000 euro subsidies (1/2 van de effectief gemaakte kosten)

3) CLUSTERPLAN : 12 tot 24 maanden

- meerdere gelijklopende acties van verschillende samenwerkende partners

- maximum 3.000 euro subsidies (1/2 van de effectief gemaakte kosten)

4) GROEIPLAN : 6 tot 12 maanden

- 1 of enkele nieuwe acties voortbouwend op een diversiteits- of clusterplan

- maximum 2.500 euro subsidies (1/2 van de effectief gemaakte kosten)

Overwegende dat het gemeentebestuur en het ocmw van éénzelfde gemeente niet allebei in aanmerking kunnen komen voor dezelfde gesubsidieerde variant van een diversiteitsplan ;

Overwegende dat de opmaak van een diversiteitsplan een grondige voorbereiding en interne samenwerking tussen verschillende diensten vraagt, een lang proces is dat bovendien in alle fasen voldoende draagkracht vereist ;

Gelet op de bijgevoegde verklarende nota ;

Gelet op het collegebesluit van 27 oktober 2008, om in te stappen in de verschillende plannen rond diversiteit ;

Gelet op de Organieke wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn ;

BESLIST : éénparig

Artikel 1. – Dat het ocmw, samen met de gemeente Steenokkerzeel en de gemeentelijke basisscholen “Piramide” (afdeling Steenokkerzeel) en “Tilia” (afdeling Melsbroek) besluiten om in te stappen in de verschillende plannen rond diversiteit, meer bepaald

- het instapplan
- het diversiteitsplan
- en het groeiplan

In een eerste fase zal een instapdiversiteitsplan ingediend worden bij de Vlaamse Overheid, zijnde de aanloop voor het eigenlijke diversiteitsplan.

Artikel 2. – De bevoegde overheden worden van deze beslissing in kennis gesteld.

2. – Wijziging toewijzingsreglement sociale huurwoningen ocmw.

DE RAAD,

Gelet op zijn beslissing, dd. 18 oktober 2005, houdende:

- 1) wijziging van de bestemming van de woningen, gelegen alhier in de deelgemeente Melsbroek, Steenwagenstraat 29 en 31 van opbrengsteigendommen in sociale huurwoningen;
- 2) goedkeuring van het toewijzingsreglement;

Gelet op het voorstel van de sociale dienst, dd. 10 februari 2009, tot aanpassing van het toewijzingsreglement, inzonderheid wat betreft de inkomens- en eigendomsvoorwaarde;

Gelet op de Organieke Wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn;

BESLIST : éénparig

Artikel 1. – Het toewijzingsreglement voor de sociale huurwoningen van het ocmw, gelegen alhier in de deelgemeente Melsbroek, Steenwagenstraat 29 en 31, wordt gewijzigd en aangepast overeenkomstig de hierbijgevoegde bijlage.

Artikel 2. – De bevoegde overheden worden van deze beslissing in kennis gesteld.

Bijlage: Toewijzingsreglement sociale huurwoningen ocmw Steenokkerzeel.

1) Bezettingsgraad.

Het gezin van de kandidaat-huurder moet op het ogenblik van de aanvraag bestaan uit minimaal 3 en maximaal 8 personen.

2) Inkomensvoorwaarde.

Het actuele netto-inkomen van de kandidaat-huurders mag niet meer bedragen dan **28.212** euro/jaar.

Dit bedrag mag worden verhoogd met **1.577** euro/jaar per persoon ten laste.

Deze barema's worden automatisch gerelateerd aan de barema's die gehanteerd worden door de sociale huisvestingsmaatschappijen.

Opmerking: Wie wordt beschouwd als persoon ten laste ?

- elk kind dat tot het gezin van de kandidaat-huurder behoort, dat ofwel jonger is dan 18 jaar ofwel 18 jaar of ouder maar waarvoor nog kinderbijslag wordt betaald;
- kandidaat-huurder of een gezinslid, erkend als ernstig gehandicapt.

Voor de berekening van het inkomen wordt rekening gehouden met alle actuele inkomens van alle gezinsleden op het ogenblik van de kandidaatstelling.

Er wordt evenwel geen rekening gehouden met de kinderbijslag.

3) Band met de gemeente.

De kandidaat-huurders dienen een band te hebben met de gemeente Steenokkerzeel.

De band met de gemeente wordt aangetoond door te voldoen aan één of meerdere van volgende criteria:

- één van de gezinsleden kan aantonen dat hij ingeschreven is in de bevolkingsregisters van de gemeente Steenokkerzeel en hier ook effectief woont;
- of één van de gezinsleden was tenminste tien jaar ingeschreven in de bevolkingsregisters van de gemeente Steenokkerzeel.

4) Voorwaarde van meerderjarigheid.

De kandidaat-huurder moet meerderjarig zijn op het ogenblik van de kandidatuurstelling.

5) Eigendomsvoorwaarde.

Wat de eigendomsvoorwaarde betreft, mag noch de kandidaat-huurder noch een ander lid van het gezin een woning in VOLLE eigendom of VOLLEDIG vruchtgebruik hebben in een periode van 3 jaar voorafgaand aan de kandidatuurstelling.

De eigendomsvoorwaarde geldt niet als:

1) de kandidaat-huurder één woning in volle eigendom of vruchtgebruik heeft die hijzelf bewoont en ongezond is;

2) de kandidaat-huurder verwickeld is in een echtscheidingsprocedure en nog eigenaar is van een woning, echter zonder effectief woonrecht.

6) Sociale Huisvestingsmaatschappij.

Elke huurder is verplicht zich in te schrijven op de wachtlijst van de Sociale Huisvestingsmaatschappij "Elk Zijn Huis."

3. – Aanduiding waarnemend secretaris.

DE RAAD,

Overwegende dat de secretaris, mevrouw Elisabeth Dedecker, gedurende de periode van 23 februari 2009 tot en met 27 februari 2009 met jaarlijkse vakantie is ;

Overwegende dat het, met het oog op de goede werking van het ocmw, aangewezen is om tijdens de afwezigheid van hogergenoemde, een waarnemend secretaris aan te duiden onder de personeelsleden ;

Gelet op artikel 45 van het door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn vastgesteld huishoudelijk reglement ;

Gelet op de artikelen 45 § 2 en 111 § 1 van de Organieke wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn ;

BESLIST : éénparig

Artikel 1. – Mevrouw Lucia Doms, maatschappelijk werkster, wonende te Zemst (Elewijt), Villadreef 10, wordt aangeduid als waarnemend secretaris gedurende de jaarlijkse vakantie van de secretaris.

Artikel 2. – De bevoegde overheden worden van deze beslissing in kennis gesteld.

De Raad vergadert verder met gesloten deuren.