

AGENDA EN TOELICHTINGEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN HAMME IN ZITTING VAN 20/12/2023

OPENBAAR

O.1 Proces-verbaal van de vorige zitting - goedkeuring

De raad voor maatschappelijk welzijn bespreekt het proces-verbaal van de zitting van 22 november 2023.

O.2 Meerjarenplanaanpassing 6 2020-2026 - vaststelling deel OCMW - besluit

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stemmen elk over hun deel van het beleidsrapport. Nadat de raden zo het beleidsrapport elk voor hun deel hebben vastgesteld, keurt de gemeenteraad het deel van het beleidsrapport zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn goed. Door die goedkeuring wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn.

Het overzicht van de kredieten met betrekking tot de budgettaire entiteit OCMW is terug te vinden op pagina 104 van het document 'MJPA6_2020-2026' in bijlage.

O.3 Aanpassing organogram lokaal bestuur Hamme - goedkeuring - besluit

Naar aanleiding van de integratie van het gemeentebestuur en het OCMW en de veranderde vereisten voor de structuren van het lokaal bestuur Hamme werd op 30 maart 2022 door de gemeenteraad en de OCMW-raad een gezamenlijk en geïntegreerd organogram van het gemeente- en OCMW-personeel vastgesteld op basis van een studie van de personeelsbehoeften. Op dat moment werd het organogram van de ouderenvoorzieningen niet herbekeken aangezien deze in een eigen specifieke subsidiedynamiek zitten en de implementatie van het IFIC-project voor de zorg nog in volle gang was.

Het bestaande organogram en personeelskader van de ouderenvoorzieningen van het OCMW Hamme zijn meer dan 10 jaar oud en bijgevolg aan herziening toe. Gelet op de evoluties binnen de woonzorgsector en de eigen organisaties in die periode, is bij een herwerking van het organogram en personeelskader een vergelijkingsoefening met het huidige verouderde kader minder relevant en werd een volledig nieuw personeelskader opgebouwd.

De nieuwe personeelsformatie betreft de werking van het woonzorgcentrum Meulenbroek (m.i.v. het seniorenrestaurant en cafetaria), het centrum voor dagverzorging (Den Oever), de assistentiewoningen De Durme, Den Eendengaerd, De Wuiten, de serviceflats Den Craenevliet en het sociaal restaurant/cafetaria (Hospitaalstraat).

De werking van het toekomstige lokaal dienstencentrum (LDC) is nog niet opgenomen in het personeelskader omdat pas bij het vastleggen van de doelstellingen van het LDC bepaald kan worden welke personeelsinzet vereist is. In het organogram heeft het LDC al wel een plaats gekregen op basis van

de locatie waar het gevestigd zal worden. Bij toekomstige realisatie van het LDC zal de personeelsformatie bijgevolg aangepast moeten worden.

Aan de raad wordt gevraagd om het voorgestelde organogram goed te keuren.

O.4 Deconnectiepolicy - goedkeuring - besluit

Algemeen is een tendens naar meer plaats- en tijdsafhankelijk werken, wat tijdens de Coronapandemie nog in een stroomversnelling is geraakt. Er is meer thuiswerk mogelijk geworden en er zijn veel meer technologische mogelijkheden geschapen om buiten de werkplek en buiten de werkuren bereikbaar en beschikbaar te zijn. Dit alles heeft een vervaging van de grens tussen werk en privé tot gevolg en dit heeft mogelijk bijgedragen tot de sterke toename van burn-outs in de voorbije jaren. Het lokaal bestuur heeft bovendien heel wat activiteiten of acute kwesties die plaatsvinden buiten de standaard kantooruren.

Deze omstandigheden hebben geleid tot een maatschappelijke vraag om duidelijker af te lijnen op welke manieren en binnen welke grenzen van de medewerkers kan worden verwacht dat ze beschikbaar en bereikbaar zijn en vanaf welk punt de werkgever wordt geacht de privé-tijd van de werknemers intact te laten. De medewerker koppelt zo niet alleen fysiek los van de job, maar moet ook kunnen loskomen van werkgerelateerde informatie- en communicatietechnologieën. Er werd een deconnectiepolicy opgesteld die een referentiekader geeft voor bestuur, leidinggevenden en medewerkers om met vragen rond professionele communicatie binnen en buiten de werkuren om te kunnen gaan, en een gedeelde mentaliteit moet stimuleren met als doel het welzijn van de personeelsleden te bevorderen.

Het recht op deconnectie is het recht om offline of onbereikbaar te zijn buiten de werkuren. Daartegenover staat connectie: de vereiste dat men tijdens de werkuren op een transparante manier bereikbaar is, ook tijdens telewerk.

De wetgever heeft een antwoord willen geven op de maatschappelijke nood door het vastleggen van een recht op deconnectie, dat weliswaar niet rechtstreeks van toepassing is op de overheid, maar niettemin als inspiratiebron kan dienen voor de inhoud van onze policy daaromtrent.