

**ZITTINGSVERSLAG OCMW-RAAD
ZITTING VAN 12 SEPTEMBER 2022**

Aanwezig: Jean-Pierre Sprangers, voorzitter van de OCMW-raad
 Denis Dierick, voorzitter van het vast bureau
 Peter Declercq, Christophe De Boever, Dirk Martens, Peggy Demoor, leden van het vast bureau
 Dieter De Mets, voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst
 Hugo Leroy, Karel Hubau, Nadine De Stercke, Jef Vermaere, Wim Malfroot, Luc Goemaere, Ankie D'Hollander, Veronique Dedeyne, Roland De Bosscher, Christine De Cooman, Isabelle Tuypens, Peter De Rycke, Stany Schamp, Davy Tuytens, Pascale Bottequin, Sara De Mulder, raadsleden
 Serge Ronsse, algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

De voorzitter opent de zitting.

OPENBAAR

1. Goedkeuren notulen en zittingsverslag van 20 juni 2022

2. Opvolgingsrapportering 2022 - kennisname

SAMENVATTING

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de opvolgingsrapportering over het eerste semester van boekjaar 2022.

TUSSENKOMSTEN

Raadslid Karel Hubau:

- Door wie wordt het document opgesteld?
- Schepen Peter Declercq: de administratie stelt het document op en het college kijkt het document na. Er is ook een bespreking over dit document.
- Het overleg met de landbouwers m.b.t. de aanplant van bomen is er pas gekomen na protest.
- Bij de woonuitbreidingsgebieden dient er gewezen te worden op het financieel risico. Het dossier is dus niet afgerond.
- Schepen Peter Declercq: dit dient inderdaad bij de risico's opgenomen te worden, maar het is nog maar de vraag of dit vandaag al gebudgetteerd moet worden.
- We hebben nog niets gezien van het voorontwerp van Dwars door Asper. Kunnen we dit voorontwerp al krijgen?
- Over welk terrein wordt er gesproken als men het heeft over de integratie van het terrein van Amanu in het binnengebied.
- Burgemeester Denis Dierick: we gaven het project Amanu geen uitstel voor het uitvoeren van de omgevingsvergunning voor fase 2. Het overleg met Amanu loopt nog. Het doel is dat alle partijen de gronden krijgen waarmee ze het grootste voordeel hebben.
- De gemeenteraadsleden hebben ook hier het recht om geïnformeerd te worden.
- Er is ooit afgesproken dat we de verslagen van het woonoverleg zouden krijgen, zonder ze te moeten vragen.
- Wanneer krijgen we meer informatie over het parkeerverhaal in het centrum?
- Burgemeester Denis Dierick: dit zal allicht tijdens de volgende gemeenteraad gebeuren.
- Heeft het archeologisch onderzoek nog effect op het dossier De Meire?

- Burgemeester Denis Dierick: het archeologisch onderzoek zal het dossier niet meer vertragen. We verwachten echter terug beroepsprocedures. We kunnen dus moeilijk voorspellen wanneer het dossier ook effectief gerealiseerd kan worden.

Raadslid Jef Vermaere:

- We leven in een rechtsstaat. En burgers hebben het recht om bezwaren te uiten.

Raadslid Karel Hubau:

- Ik zou graag de frequentie kennen van de vergaderingen van de diverse adviesraden.

Raadslid Jef Vermaere:

- Kan men werk maken van een inventaris van mogelijke uitbreidingszones voor groen? Denkt men ook aan ontharding? Denkt men ook aan mogelijkheden voor geveltuinen? Wat doet men concreet om die intenties in de praktijk om te zetten?
- Er zijn nog geen uitgaven gebeurd in het kader van de energiezorgplannen. Men dient hier prioriteit aan te geven.
- In welke wijken starten de wijkrenovatieprojecten?
- Is men al uit de startblokken geschoten met de realisatie van het klimaatplan?
- Op het terrein hebben we nog geen peukenpalen gezien.
- Hoeveel tijd zal de intergemeentelijke ambtenaar klimaat ingezet worden in Gavere? Is dit al gebudgetteerd?
- Komen de collectorwerken binnen afzienbare tijd op de gemeenteraad?
- De studie van iDrops heeft voorlopig enkel geresulteerd in een mantelzorgcafé. Ik hoop dat er in de toekomst nog meer acties volgen.
- Is er al iets concreet uitgerold rond de taalbegeleiding van anderstalige nieuwkomers.
- Schepen Peggy Demoor: de uitbreidingszones voor groen betreffen vooral bestaande grasperken, bv. op ronde punten. Over geveltuinen gaan we in de toekomst zeker nog brainstormen. De wijkrenovatieprojecten starten in de Luxemburgstraat, Pontweg en Nieuwlandstraat. De thermoscans zijn al uitgevoerd. De peukenpalen worden nu wel gesubsidieerd door OVAM maar nog niet geleverd. De plaatsen zijn reeds bepaald. De klimaatambtenaar van Veneco zal 1 dag per week in Gavere werken.
- Schepen Dieter De Mets: volgens de studie van iDrops lagen de noden vooral bij informatie en bij contact met lotgenoten. De mantelzorgcafés zijn hiervan het gevolg. Wat niet wegneemt dat er nog andere acties kunnen volgen.

Raadslid Nadine De Stercke:

- Kunnen we het verslag van iDrops ontvangen?

Raadslid Karel Hubau:

- Er zijn veel mantelzorgers die er geen behoefte aan hebben om samen te komen met andere mantelzorgers. Jammer dat er voor deze groep niets wordt gedaan. Zij vallen volledig uit de boot. We studeren veel, maar op het terrein gebeurt er weinig.
- Schepen Dieter De Mets: deze bezorgdheid is meegenomen door de stuurgroep maar men heeft toch geopteerd voor de mantelzorghub en bv. de informatiedeling via een website.

Raadslid Nadine De Stercke:

- Ik vind het jammer dat er al zoveel tijd en geld verloren is gegaan alvorens we tot een degelijk beleid omtrent mantelzorg komen.
- Mantelzorgcafés zijn een goed initiatief. Er zijn misschien jonge mantelzorgers die overdag niet naar een mantelzorgcafé kunnen komen.
- Schepen Dieter De Mets: mijn voorstel was om de mantelzorgcafés op verschillende momenten te organiseren, maar ook dit voorstel heeft de stuurgroep niet weerhouden.
- Iedere aanpalende gemeente heeft een degelijk uitgewerkt mantelzorgbeleid, maar wij blijven maar rondjes draaien.

Raadslid Sara De Mulder:

- Kan de gemeente de verharding van diverse perken ongedaan maken?
- Schepen Peggy Demoor: we nemen de suggestie mee.

Raadslid Jef Vermaere:

- Hoe is de werving van de vrijwilligers voor de anderstalige nieuwkomers verlopen?
- Schepen Dieter De Mets: we werken met een buddy-systeem. Er is een oproep geweest in het informatieblad en er is respons op gekomen.
- Schepen Peter Declercq: er is ook een initiatief voor huiswerkbegeleiding van kwetsbare en anderstalige kinderen.

3. Aanvaarden schenking - Sorops in actie vzw

SAMENVATTING

De raad voor maatschappelijk welzijn aanvaardt definitief de schenking van Sorops in actie vzw ten bedrage van 5.000 euro.

TUSSENKOMSTEN

Raadslid Nadine De Stercke:

- We zijn wel bezorgd dat er zoveel geld moet gaan naar eersteleeftijdsmelk.

Raadslid Sara De Mulder:

- Er zijn subsidies toegekend voor eersteleeftijdsmelk. Zijn er geen andere bestemmingen mogelijk in het kader van kinder(voedsel)armoede?
- Schepen Dieter De Mets: de vereniging was vragende partij om dit voor dit doel te besteden.

4. Lokaal opvanginitiatief - vaststellen huishoudelijk reglement (vervangen OCMW-raadsbesluit van 21 februari 2022)

SAMENVATTING

De raad voor maatschappelijk welzijn past het huishoudelijk reglement van het lokaal opvanginitiatief aan op de volgende punten: de klachtenprocedure.

5. Organogram en personeelsomkadering - vaststellen (vervangen OCMW-raadsbesluit van 22 februari 2021)

SAMENVATTING

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast. Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden.

TUSSENKOMSTEN

Raadslid Karel Hubau (*tekst aangeleverd door het raadslid*):

1. Vormelijk punten

In het juridisch kader wordt aangegeven dat er een verslag van de gemeenteraadscommissie AB van 4 juli is inbegrepen in het dossier, maar er is geen verslag opgenomen in het dossier, en zeker geen goedgekeurd verslag.

Nochtans waren er bijzonder veel vragen en opmerkingen. Hierover werd geen feedback ontvangen. Het zou kunnen dat onze opmerkingen en beweringen zo dadelijk als 'niet juist' beoordeeld en daarom ook direct weggewuifd worden. Welnu, dan oogsten jullie wat jullie zaaiden, want de infodoorstrooming naar de gemeenteraadsleden die nu moeten beoordelen en goedkeuren was uiterst miniem, té laat en voor velen niet te volgen; niet iedereen – ook niet bij de meerderheid – beseft wie vandaag welke job-graad heeft, noch kan 'spelen' met de termen C1-C3, A4-A5, ...

2. Inhoudelijke punten

Dit betreft een zeer belangrijke oefening, waar jammer genoeg eigenlijk géén enkele vorm van transparantie, noch participatie binnen het gemeentebestuur werd toegepast, ook al betreft het beslissingen met enorme (financiële en andere) consequenties voor de komende jaren voor de gemeente Gavere.

De berekeningen, zoals weergegeven in het dossier bedragen een zéér hoge meerkost voor de gemeente:

jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Meerkost [euro/ jaar], zonder baremieke verhogingen, zonder inflatie ..	354 474	348 900	348 900	423 022	423 022	423 022

2 fundamentele opmerkingen:

- De cijfers in de tabel zijn té laag ingeschat, want niet aangepast in functie van baremieke loonsverhogingen, noch inflatoire stijgingen; de realiteit zal dus x % hoger liggen!
- De meerkost is daarenboven ook al behoorlijk getemperd door de sluiting van de DCO-afdeling van het OCMW vanaf 2023; een afdeling die eigenlijk ook inkomsten genereert en die dan wegvallen.
- Dit allemaal in tijden van een gigantische inflatie in een post-Corona tijdperk. Bovenstaande cijfers als signaal naar de burger en de bedrijven kan alvast tellen. Daarenboven komt bv de VVSG tot de conclusie dat vele gemeenten dergelijke operaties alleen al om die redenen uitstellen of afgelasten.

Gavere durft/ N-VA is zich wél heel sterk bewust van de belangrijkheid van een dergelijke oefening:

- Het gaat o.a. over de correcte inschaling van elk personeelslid, van mensen wiens loon finaal - zij het onrechtstreeks - uiteindelijk betaald worden door de gemeenschap. Zij hebben absoluut recht op een correcte verloning.
- Gavere durft/ N-VA beseft dat de aankomende pensioneringsgolf actie op het terrein verondersteld.
- Nu worden ook additionele jobs gecreëerd, zonder heel veel onderbouw naar het waarom in de huidige tijden. Een additioneel personeelslid kost gemakkelijk 60 000 euro per jaar en een contract van onbepaalde duur resulteert potentieel in een miljoeneninvestering over de jaren heen.
- Op geen enkele manier wordt verwezen naar de strategische en beleidsbepalende rol van de politieke organen. De organisatie beoordeling komt voor alsof de administratie een autonoom draaiende organisatie is, met afwezigheid van sturende en beleidsbepalende politiek organen. Moeten wij hieruit concluderen dat de politieke impact op de admin in Gavere momenteel uiterst miniem (geworden) is?
- Wij hebben ook de indruk dat de sturende, regulerende rol van het CBS tot een uiterst minimum beperkt bleef tijdens de ganse oefening. Er bleek quasi uit niets tijdens de gemeenteraadscommissie wat nu de sturende en bepalende rol was van het CBS. Gezien de belangrijkheid én de consequenties van een dergelijke oefening ware een GRC bij het opzet van de oefening méér dan nodig geweest.
- Niet alle jobs werden beoordeeld, slechts een afbakening tot 5 domeinen; nergens werd ook de 'effectiviteit' van de onderscheiden jobs bekeken, noch werd nagegaan wat een 'leane' organisatie zou kunnen betekenen. De aspecten 'efficiëntie' (goed uitvoeren van een opdracht/ job) en 'effectiviteit' (uitvoeren van de goede opdracht/ job) werden niet uitgevoerd en dus ook niet toegelicht.
- Hoe ziet het CBS trouwens de concrete impact op de burger? Er wordt quasi nergens een allusie gemaakt op het feit dat de admin ten dienste moet staan van de burger. We beseffen wel zeer goed dat de overheid zorgt voor additionele complexiteit en steeds veranderende wetgeving, dit versus de toegenomen digitalisering en andere technologische hulpmiddelen die 'tijd doen sparen'. Welke initiatieven neemt het CBS in deze?
- Gemakshalve werden alle VTE's samengeteld in de uiteenzetting in de GRC, maar dit klopt niet:
 - 4.56 VTE niveau E of D verdwijnen uit het kader (dienstencheques)
 - Samengeteld worden deze vervangen door niveaus B of zelfs A en zo wordt de 'aangroei' van het aantal personeelsleden in feite sterk geminimaliseerd.
 - Steeds grote twijfels over de 3 VTE voor de sporthal (reeds in het kader)
- Wij hebben eigenlijk sterke twijfels over de CC Consult methodiek:
 - Zowel de burgemeester als de financieel directeur werden door ondergetekende er op aangesproken dat de intercommunale IVM - na een analyse door CC Consult - van 5 topfuncties op A-niveau evolueert naar 11 A-niveaus, dit voor eenzelfde uit te voeren core-business!
 - Het studie bureau CC Consult neemt als referentie NIET de jobinhoud voor de activiteiten in de Gavere admin. op zich, maar als sturend element de job-graadverdeling in andere gemeenten. Op een dergelijke manier worden gemiddelden en mediaanwaarden opwaarts bijgesteld en ontbreekt de basisanalyse 'case by case' volkomen.

- Voor elke job is het ook absoluut nodig te beseffen/ een idee te hebben van de opsplitsing % uitvoerend, % aansturend en % strategisch denken
- De personeelsfeedback (structuur van de job + ervaren 'uitvoering' van de job) geeft een idee van ..., maar zulks zien we niet weerspiegelt in jobdescripties.
- De basisremuneratie/ inschaling van een personeelslid wordt normaliter bepaald door de 'kennis, ervaring en kundigheid', door de 'vrijheid van denken' en door de 'vrijheid van handelen' voor elke job, uiteindelijk leiden deze elementen in de noodzakelijke jobomschrijvingen. Geen spoor van terug te vinden voor de raadsleden.
- Serieus probleem dat de individuele jobs niet ingeschat werden op 'kennis en kunde', 'vrijheid van denken', 'vrijheid van handelen' (welbekende HAY methodiek – cfr o.a. <https://www.functiewaardering.org/Hay-methode-uitleg>); dit zou de belangrijkste input moeten zijn, ... maar is er niet!
- Klakkeloos het organogram van andere besturen als sturend element nemen is gevaarlijk, omdat we niet weten welke andere taken daar uitgevoerd worden (bv effect van een gemeentelijk WZC op de job van een fin. Directeur).

Raadslid Isabelle Tuypens (*tekst aangeleverd door het raadslid*):

- Het is correct dat vandaag de dag voor iedereen, de werkmethodes zijn veranderd. Het gebruik van computers en automatisatie is niet enkel in bedrijf- en openbare diensten sterk toegenomen, ook de burgers thuis maken veel meer gebruik van de digitale kanalen. Sommige taken zullen sterk verminderd zijn, en misschien wel volledig weggefallen zijn, andere nieuwe taken zullen erbij zijn gekomen. Dus de taakinhouden zullen daardoor voor vele werknemers veranderd zijn, zeker nu post-corona.
- Het lijkt me dus niet meer dan logisch dat deze oefening nu wordt gedaan. Dat nu het moment is om de werking te herbekijken.
 - Waar ik wel mijn bedenking bij heb is : waarom enkel 5 domeinen, waarom enkel micro. De reden die hiervoor opgegeven wordt nl pensioneringsgolf? Dit is naar mijn gevoel, zeer onrechtvaardig/ondankbaar ten opzichte van de personen die uitstromen.
 - Waar ik ook mijn bedenking bij heb is : het resultaat van deze oefening. In deze voorstelling zie je de vergelijking met de personeelsbezetting in andere vergelijkbare gemeentes. Men kijkt naar aantal personen, profielen, naar gemiddeldes en besluit dan om C-profielen op te schalen naar B-profielen, of om extra personeel.
 - Bij de beschrijving van de "ASIS" situatie staan geen volledige taakinhouden, waarom er in de "TOBE" situatie plots meer hogere functies zouden moeten zitten, zie ik hierdoor ook niet verantwoord. Vergelijken naar benchmark heeft geen nut, als je niet omschrijft wat de "ASIS" correcte taakinhouden zijn en wat de "TOBE" correcte taakinhouden worden. Hier wordt er gemakshalve wat met cijfertjes gegoogeld zonder naar inhoud te kijken.
 - De bewering op bv p 10 : "Vervangen C1-C3 door B1-B3 voor verbetering kwaliteit en efficiëntie... . Slaat kant noch wal. Zo werkt dat niet, je kan enkel je organisatie verbeteren door naar taakinhouden te kijken, aan te passen waar nodig, en nadien zien of dit onder een andere loonschaal valt.
 - Bij de "TOBE" structuur worden sommige taakinhouden verschoven. (aangezien niet in detail omschreven ga ik hiervan uit) MAW sommige taken die nu bij bv 3 C-profielen zitten worden verschoven naar een hoger profiel, waardoor er dan plots 1 B-profiel en 2C-profielen zijn. Ik zie hier niet staan wat het voordeel is. Dat dit gebaseerd op iets concreets. Deze (niet gefundeerde voor zover ik kan lezen) verandering houdt tevens risico's in. Het risico is dat de taakinhoud van de C-profielen hun attractiviteit verliezen met bore outs als gevolg.. Hoe hou je je medewerkers gemotiveerd ? Jobs aantrekkelijk maken is niet enkel verloning maar ook inhoud geven aan de job, de attractiviteit van een job !
- Het Grootste probleem zie ik bij conclusie dienst financiën. P30. :
 - "*Gavere kent verouderde personeelsbezetting met potentiële impact op innovativiteit*". Dit is hokjesdenken. Het is de attitude van een persoon die bepalend is en ervoor zorgt dat er innovatief wordt gedacht of niet, en niet de leeftijd.
 - "*deskundigheid en expertise.; mogelijk ontoereikend..*". Hier stel ik me de vraag : "in hoeverre is Gavere hier een goede werkgever en biedt hij zijn personeelsleden de nodige vormingen. In hoeverre heeft Gavere de juiste persoon op de juiste job.

- DUS kwalitatieve bezetting is een actieve taak van de gemeente. Je hebt een verantwoordelijkheid ten opzichte van je aangeworven personeel. Je zorgt voor goede omkadering, je zorgt voor blijvende bijscholingen. Je lost het niet op door eenmalig een extra persoon of door ipv een C een B aan te werven.
- Waar ik al helemaal vind waar men de mist in gaat is bij de opmerking :“*financieel directeur ontbreekt klankbord..*”.. Dus we creëren daar maar een extra job. Ik heb nog nooit gehoord dat men een job creëert om “een klankbord” te zijn.
 - Wat is de taakhoud van dit klankbord dan? Als de Financieel Directeur taken moet overhevelen naar dit klankbord, dan zal zijn jobinhoud veranderen en de “challenge” er misschien uit gaan. Eigenlijk moet dan wellicht ook zijn verloning veranderen. Het "klankbord" van een financieel directeur moeten de collega FiDi's zijn van andere gemeentes, misschien is er hier werk aan de winkel voor het bestuur zodat onze FiDi voldoende kan netwerken.
 - Toen er beslist werd om van 2 FiDi's, 1 voor OCMW en 1 voor gemeente, naar 1 functie te gaan, nog niet zo lang geleden, zag men voordelen.. nu plots ziet men nood aan een klankbord.
- Ik heb ook nog vraagtekens bij de sterk piramidale structuur die in de 'TOBE' situatie vooropgesteld wordt. bv p18, p31... 1leidinggevende over 1medewerker ? Dit is zeker niet meer van deze tijd waar er meer in teams wordt gewerkt.
Dus het is goed om deze denkoefening inzake structuur en bezetting nu te bekijken, maar het is niet Oke omdat niet alle diensten werden bekeken. En zeker niet oké inzake de werkwijze waarbij men goochelt met gemiddeldes van andere gemeentes. Waarin men niet vertrekt van de taakhouden zoals ze nu zijn, zoals ze zouden moeten worden en daaruit gevolgen te trekken inzake personeel en verloning.

Schepen Peter Declercq:

- Ik heb alle interne sessies gevolgd, input gegeven, en bijgestuurd waar nodig.
- De oefening had niet de bedoeling om het personeel opnieuw in te schalen. De insteek was: als dienstverlener moeten we onze dienstverlening optimaal organiseren.
- De politieke organen bepalen het beleid. De administratie moet in staat zijn om studiewerk te verrichten of opdrachten te kunnen uitvoeren, zodat er correcte politieke beslissingen genomen kunnen worden.
- Er is prioriteit gegeven van deze diensten om uiteenlopende redenen: uitstroom, personeelstekort, moeizame werking ... De oefening moest bepalen welke personeelsleden we nodig hebben om onze dienstverlening optimaal te organiseren. Het is jullie niet ontgaan dat Vlaanderen de gemeenten voortdurend nieuwe taken heeft toevertrouwd.
- We hebben de oefening gemaakt zonder te overdrijven. De financiële impact is inderdaad slikken, maar het alternatief is beknibbelen op de organisatie.
- De oefening is in alle ernst gebeurd vanuit de organisatie.

Raadslid Karel Hubau:

- Dit is een zeer belangrijke oefening. We hebben nu een discussie na de feiten. Ik zou het daarom verwachten dat de raad beter betrokken zou worden.
- We zien een toevloed aan studie bureaus.
- We gaan de administratie verzwaren.
- Remuneratie is niet alles. Uitdaging en autonomie is ook belangrijk.
- Ik heb geen vertrouwen in de firma omdat ik ze elders aan het werk heb gezien.
- Ga uit van de eigen gemeente, met de eigen complexiteit.

Schepen Peter Declercq:

- Ook bij deze oefening is er vanuit de eigen gemeente en vanuit de eigen organisatie vertrokken.
- De benchmarking levert soms nuttige informatie op.
- We zijn de gemeente van 2022: de taken zijn niet meer eenvoudig, de burger is mondiger, er is grotere kennis nodig.

Raadslid Karel Hubau:

- Waar is de taakanalyse? Waar is de jobanalyse?

Schepen Peter Declercq:

- CC Consult heeft ons begeleid en advies verleend. Maar vanuit de eigen visie is er ook eigen inbreng geweest.

Burgemeester Denis Dierick:

- Er is heel veel inhoudelijk werk vooraf verricht. Er is ook nagegaan waar er meer of minder gewicht naartoe dient te gaan. De betrokken schepenen zijn bevraagd.
- Ten opzichte van de benchmark hebben we ons bescheiden opgesteld, in lijn met de ambities voor Gavere.
- Huidige personeelsleden hebben vaak jarenlang kennis vergaard. Nieuwe personeelsleden moeten zich veel sneller kunnen inschakelen.
- We hebben weinig verloop en schalen relatief laag in, maar slagen er voorlopig nog in om personeel te engageren.
- Ik heb bij deze oefening enkel bekommernissen in het licht van een mogelijke fusieoperatie.

Raadslid Karel Hubau:

- Hoe draait de gemeente eigenlijk nu nog?

Burgemeester Denis Dierick:

- We zaten aan het plafond van het kunnen van het personeel.

Raadslid Sara De Mulder:

- Bestaan de functiebeschrijvingen nu?
- Schepen Peter Declercq: die zijn er en die zijn nodig bij de vacature.
- Waar kunnen we die consulteren?
- Schepen Peter Declercq: de invulling moet nog geconcretiseerd worden.

Raadslid Jef Vermaere:

- De betrokkenheid van de raad is laat op gang gekomen. Dergelijke beslissingen neem je als organisatie samen.
- Het dossier is gewichtig, zowel organisatorisch als financieel.
- Ik zie een aantal zaken die moesten gebeuren. Het is zeker een proces dat op gang moet komen. Voor mij slaat de balans licht over naar de positieve kant.

6. Kennisname briefwisseling bestemd voor de raad voor maatschappelijk welzijn en kennisname beslissingen van de algemene vergadering van de welzijnsverenigingen

SAMENVATTING

De briefwisseling gericht aan de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en die bestemd is voor de raad voor maatschappelijk welzijn, wordt meegedeeld aan de leden voor de raad voor maatschappelijk welzijn. De beslissingen van de algemene vergadering van de welzijnsverenigingen worden ter kennisname voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

TUSSENKOMSTEN

De volgende brieven worden meegedeeld:

- geen.

De volgende beslissingen van de algemene vergadering van de welzijnsverenigingen worden meegedeeld:

- geen.

7. Mondelinge en schriftelijke vragen

SAMENVATTING

De leden van de raad voor maatschappelijk welzijn hebben het recht aan de voorzitter van het vast bureau en aan het vast bureau mondelinge en schriftelijke vragen te stellen.

TUSSENKOMSTEN

Schriftelijke vragen - vorige zitting(en)

geen

Mondelinge vragen - vorige zitting(en)

geen

Schriftelijke vragen - huidige zitting

geen

Mondelinge vragen - huidige zitting

Raadslid Jef Vermaere:

- Ik vang op dat het vast bureau een perceel in de Rotsestraat wil laten verruigen. Wat gaat men precies doen? Hoe gaat men dit opvolgen? Wat zijn de plannen? Heeft men er aan gedacht dat dit voor ongemak kan zorgen bij de omwonenden? Men kan er ook een originele invulling aan geven.
- Schepen Dieter De Mets: het perceel ligt in richtlijnengebied en er kan dus weinig op gebeuren. Het perceel is ook te smal voor bebossing.

De voorzitter sluit de zitting.

Namens de OCMW-raad,

De algemeen directeur

De voorzitter van de OCMW-raad

Serge Ronsse

Jean-Pierre Sprangers
