

MOTIVERINGSNOTA

Oprichting welzijnsvereniging,
vereniging conform Deel 3, Titel 4, Hoofdstuk 2 van het Decreet Lokaal Bestuur

I. SITUERING VAN DE PUBLIEKE ZORGCONTEXT

A. Het globaal zorglandschap

1. Vanuit hogere overheden wordt voor de organisatie van de lokale zorg sterk de nadruk gelegd op het splitsen van de **actor- en de regisseursrol**. Intussen werd dit reeds enige tijd gedragen principe¹ ook decretaal verankerd in het Decreet lokaal sociaal beleid, zoals gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 26 februari 2018.
2. Men wil voor de lokale besturen expliciet een rol voorzien voor het aansturen en coördineren van de zorg op hun grondgebied. De publieke zorgaanbieder wordt daarbij meer en meer in de actorrol gezien, waarbij deze als gelijk(w)aardig wordt beschouwd als de andere zorgaanbieders op het grondgebied. Er kan weliswaar een geprefereerd partnerschap worden overeengekomen. De uitoefening van de zorg wordt uitgelicht, en via geobjectiveerde lange termijnakkoorden (beheersovereenkomsten) uitgevoerd. Zo kan het bestuur zelf nog wel een invloed uitoefenen op het werkveld, maar wordt toch een zekere neutraliteit en objectiveerbaarheid gecreëerd naar de andere zorgactoren. Eventuele toelages kunnen bijvoorbeeld gekoppeld worden aan de uitoefening van een specifiek doelgroepenbeleid.
3. Dit maakt dat de publieke zorgaanbieder in een concurrentiële markt moet opereren en met gelijke middelen deze uitdagingen moet kunnen aangaan. In de private sector is dit marktdenken ver doorgedrongen, waarbij ook tussen de traditioneel gescheiden residentiële ouderenzorg en de thuiszorg samenwerkingsverbanden worden aangegaan om de instroom van cliënten zo naadloos mogelijk te laten verlopen.
4. Het **behoud van de publieke zorg** heeft evenwel een sterke invloed op de zorg binnen een gemeente. Een lokaal bestuur organiseert de zorg immers niet met het oog op winst. Dit heeft **verschillende effecten**, zoals een druk naar de beste kwaliteit, rekening houdend met de beschikbare financiële middelen.
5. Door het oprichten van een **welzijnsvereniging** creëert men een organisatie die zich kan focussen op **kerntaken**, waarvan zorg dan een belangrijke kerntaak is. Deze focus vertaalt zich verder door in alle geledingen.
6. Door het **splitsen van de actor- en regisseursrol** met de **welzijnsvereniging als geprefereerde partner** behoudt het bestuur de voeling met de lokale praktijk. Daarnaast biedt dit geprefereerd partnerschap ook mogelijkheden voor het bestuur om innovatieve zorgvormen mee uit te bouwen, bijvoorbeeld door partnerschappen met universiteiten en hogescholen. Een doorgedreven modernisering laat toe dat de publieke zorgaanbieder de nodige **slagkracht** behoudt om een rol van betekenis te spelen in een snel veranderend landschap.

¹ Zie dienaangaande onder meer de debatten inzake verzelfstandiging en privatisering op 17 januari 2015 in het Vlaamse Parlement.

7. Om tot slot tot een maximaal slagkrachtige organisatie te kunnen komen, moet ook gekeken kunnen worden naar de optimale schaalgrootte van de organisatie. Door de beperking van het werken op het grondgebied van de eigen gemeente, zijn de schaalvoordelen eerder gering. Door het creëren van een specifieke zorgorganisatie, waar ook andere lokale actoren mee kunnen samenwerken, of zelfs tot kunnen toetreden, kan (bijvoorbeeld) een regionale welzijnsvereniging worden gecreëerd waarbij wel schaalvoordelen kunnen worden gecreëerd. De andere schaalvoordelen moeten worden gezocht door het koppelen van verschillende vormen van dienstverlening en kerntaken en door specialisatie.

B. Specifieke huidige situatie Hulshout

a) Dienstverlening zorg en welzijn vanuit het lokaal bestuur (OCMW en gemeente)

8. De voorbije jaren is het lokaal bestuur van Hulshout uitgegroeid tot een organisatie met een waaier aan diensten gerelateerd aan zorg en welzijn. Hierbij gaat er speciale aandacht uit naar ouderen.
9. Het OCMW heeft een erkend woonzorgcentrum, Ter Nethe, met drie afdelingen waar 60 bejaarden kunnen wonen. Voor bewoners met dementie is er een aparte afdeling met een binnentuin. Woonzorgcentrum Ter Nethe biedt een continue integrale kwaliteitszorg, waarin een goede zorgverlening en bijstand een belangrijk aspect is. De familie wordt betrokken als partner in de zorg en krijgt de nodige ondersteuning en begeleiding. De leefomgeving van de bewoners is aangepast aan hun noden en de nodige hulpmiddelen zijn aanwezig.
10. Ter Nethe wil een warme thuis bieden aan de bewoners door de inzet van personeelsleden met een hart voor mensen. Er wordt veel belang gehecht aan een open communicatie en aan een goede samenwerking binnen het team en tussen de diensten onderling. Daar het woonzorgcentrum beschikt over een afdeling voor bewoners met dementie en de steeds groeiende behoefte aan opvang en begeleiding van personen met dementie is er een dementie supportteam (DST) opgericht. Bovendien wordt er ook ingezet op een (vroegtijdige) zorgplanning met inspraak door de bewoner en de familie. De nodige aandacht gaat ook naar palliatieve begeleiding. Er worden kansen geboden om het levenseinde bespreekbaar te maken. Dit betekent een meerwaarde voor de werking en de kwaliteit van de zorg.
11. Woonzorgcentrum Ter Nethe heeft 15 bijkomende plaatsen, waarvan 2 kortverblijf, op de erkenningskalender staan voor realisatie in het vierde kwartaal van 2025.
12. De sociale dienst van het OCMW heeft naast de diensten die algemeen gericht zijn op kwetsbare personen, ook enkele diensten die meer toespitsen op de doelgroep ouderen:
 - Thuiszorgdiensten (maaltijden aan huis);
 - Minder Mobielen Centrale;
 - Dorpsrestaurant;
 - Aanvragen voor de klus- en verhuisdienst van Kringwinkel Zuiderkempen;
 - Gezinszorg, in samenwerking met IVA Thuiszorg van Welzijnszorg Kempen.
13. In 2018 is het OCMW overgeschakeld naar een nieuw systeem van bedeling van maaltijden aan huis, waarbij voornamelijk wordt bedeed in koude lijn. Voor mensen die niet in staat zijn de maaltijd zelf op te

warmen, wordt de maaltijd tijdens de rit opgewarmd in een in de wagen ingebouwde microgolfoven zodat deze toch hun maaltijd warm gepresenteerd krijgen. Hiervoor werd in 2018 een nieuwe wagen aangekocht en werden de twee toeren samengevoegd tot één ronde.

14. Momenteel worden de medewerkers van de dienst 'Hulp aan huis' (poetsdienst) nog via een beurtrol ingeschakeld in de dienst maaltijden aan huis, 1 personeelslid wordt continu ingezet in de dienst maaltijdbedeling en op sommige momenten wordt via een beurtrolsysteem nog een ander personeelslid aan de poetsdienst onttrokken en mee ingeschakeld in de maaltijdbedeling. Eind 2019 werd echter beslist om de dienstverlening 'Hulp aan huis' stop te zetten vanaf 1 januari 2022 (via een afbouwscenario). De voornaamste drijfveer om deze dienstverlening in de toekomst niet meer zelf aan te bieden, is dat er voldoende private initiatieven op de markt zijn en dat het lokaal bestuur zich wil heroriënteren en nog actiever wil inzetten op zorgcoördinatie.
15. Zorg(coördinatie) kan namelijk holistischer benaderd worden met een outreachende werking naar ouderen toe. We zien een evolutie in de functie van de zorgcoördinator waardoor zij door het afleggen van huisbezoeken en het vormen van een aanspreekpunt voor ouderen met een zorgvraag een ruimer aantal personen/gezinnen kan bereiken dan nu via de dienst 'Hulp aan Huis'. Op die manier kunnen we ook mantelzorgers een breder totaalbeeld geven en een brede totaalondersteuning. Het lokaal bestuur denkt dan ook meer te kunnen bereiken door zich voor de zorg te focussen op hun regierol in plaats van op hun actorrol.

b) Zorglandschap Hulshout

16. Naast het woonzorgcentrum in beheer van het OCMW, zijn er op het Hulshoutse grondgebied nog volgende initiatieven in de ouderenzorg:
 - De Hoef (vzw), uitgebaat door Orpea, in deelgemeente Hulshout:
 - Woonzorgcentrum met momenteel 75 erkende plaatsen (ROB), waarvan 8 kortverblijf,
 - Assistentiewoningen, namelijk 25 appartementen.
 - Dagopvang voor ouderen, in de deelgemeente Westmeerbeek, geopend in 2019 en uitgebaat door Ferm (gebouw in eigendom van het OCMW).

Ook in de nabije omgeving zijn recent nog bijkomende plaatsen in woonzorgcentra gecreëerd.

C. Situering van de decretale bestuurscontext

17. Op 15 februari 2018 werd het Decreet over het Lokaal Bestuur (hierna afgekort 'DLB') in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Dit decreet streeft naar een maximale integratie van de gemeente en het OCMW waarbij er twee aparte rechtspersonen blijven bestaan. De integratie volgt vier sporen: op het politieke vlak, op het ambtelijke vlak, op het vlak van de planning en rapportering en ten slotte op het vlak van de verzelfstandigings- en de samenwerkingsvormen:

- a. Op het **politiek-bestuurlijke vlak** meent de Vlaamse Regering dat een integratie het best kan worden gerealiseerd wanneer de samenstelling en werking van de organen van de gemeente in beginsel identiek is aan die van het OCMW, met dien verstande dat binnen het OCMW een bijzonder comité voor de sociale dienst wordt ingericht, dat beslist over de dossiers inzake de individuele steunverlening en maatschappelijke integratie.

- b. Op het **ambtelijke vlak**, heeft de integratie in de eerste plaats vorm gekregen door een eenduidige aansturing van het personeel in de nieuwe figuur van de algemeen directeur, die in de plaats trad van de vroegere gemeentesecretaris en OCMW-secretaris. In diezelfde zin is er ook een (gemeenschappelijke) financieel directeur. Hiermee wordt een eenduidige ambtelijke aansturing en verantwoordelijkheid gerealiseerd. Daarnaast hebben de gemeente en het OCMW één gezamenlijk organogram en één gezamenlijk managementteam. De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel blijft van toepassing op het personeel van het OCMW dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente (de zogenaamde 'gemeenschappelijke betrekkingen'). De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de rechtspositieregeling vast voor het voltallig personeel van de bijzondere diensten. Wat de betrekkingen betreft die specifiek zijn voor het OCMW, wordt zo mogelijk eveneens de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van toepassing. De lokale besturen behouden de mogelijkheid om het personeel over te dragen van de OCMW's naar de gemeente (en omgekeerd) om de juridische ambtelijke eenheid te maximaliseren zonder afbreuk te doen aan de sociale dienstverlening.
 - c. Op het **vlak van de planning en rapportering** stellen beide raden gezamenlijke beleidsrapporten (meerjarenplan, aanpassingen ervan en de jaarrekening) vast. Op die manier kan een geïntegreerd lokaal sociaal beleid maximaal worden gerealiseerd: beide rechtspersonen kunnen samen één doelstellingenboom hebben, waarbij de doelstellingen van het OCMW en die van de gemeente vervlochten kunnen zijn.
 - d. Op het **vlak van verzelfstandiging en samenwerking**, werden de bestaande mogelijkheden tot externe verzelfstandiging en samenwerking waarover de gemeente en het OCMW beschikken, geïncorporeerd in het nieuwe concept. De gemeente en het OCMW blijven immers als afzonderlijke rechtspersonen verder bestaan. Het nieuwe decreet maakt daarentegen geen melding meer van interne verzelfstandiging. De memorie van toelichting stelt dat deze bepalingen niet werden overgenomen met het oog op de vereenvoudiging van de regelgeving. Besturen zouden wel nog steeds kunnen kiezen voor interne verzelfstandiging, maar zijn daarbij niet langer verplicht om een decretaal voorgeschreven formule te volgen. Zij kunnen voortaan zelf een regeling op maat uitwerken.
18. Voormelde bestuurscontext, waarvan de krachtlijnen reeds in het Vlaams Regeerakkoord 2014 – 2019 werden uiteengezet, heeft als het ware **een accelerator** gevormd voor de herstructurering van het Vlaams lokaal zorglandschap.

Het valt inderdaad niet altijd in te zien hoe specifieke zorgdiensten, ook met het oog op de scheiding van actor- en regisseursrol, ingepast kunnen worden in het (zoveel als juridisch mogelijk) ééngemaakt lokaal bestuur. Zorg zit immers niet in een monopolie zoals dit wel het geval is voor de diensten maatschappelijke integratie, bevolking, ruimtelijke ordening, ...

Het OCMW en de gemeente hebben dus ook een rol van regisseur (zetten van het aanbod en bewaken van een evenwicht tussen vraag en aanbod op het grondgebied, informeren van de burgers, toegankelijk houden van de zorg voor alle inwoners...). Dit is echter een fundamenteel andere rol dan deze van het organiseren van en het beheren van publieke zorg. Zoals hierboven reeds aangehaald, is het nagenoeg noodzakelijk en alleszins zeer wenselijk deze rollen te ontdebellen.

II. DE WELZIJNSVERENIGING OVEREENKOMSTIG DEEL 3, TITEL 4, HOOFDSTUK 2 DECREET OVER HET LOKAAL BESTUUR

19. Het DLB voorziet net zoals het OCMW-decreet, verschillende mogelijkheden tot verzelfstandiging, doch de welzijnsvereniging vormt de enige **publiekrechtelijke vereniging** waarin OCMW-activiteiten (m.u.v. ziekenhuisactiviteiten) kunnen worden verzelfstandigd.

Het feit dat de activiteiten onder publiek beheer blijven, maakt niet alleen de onderhandelingen met de vakbonden eenvoudiger, maar ook de toezichthoudende overheid verleent de voorkeur aan de verzelfstandiging in publiekrechtelijke vorm. Het is ook de keuze van het lokaal bestuur Hulshout om de **publieke zorg te behouden** en in zijn **beheer te versterken** en dit omwille van de gewenste sterke invloed op de zorg binnen een gemeente (zie *supra*).

De welzijnsvereniging beschikt, in tegenstelling tot de interne verzelfstandigde agentschappen, over een **eigen rechtspersoonlijkheid**. Men stelt dat de welzijnsvereniging over een *sui generis* rechtsvorm beschikt. De werking van deze vereniging wordt immers door het DLB en in aanvulling daarvan door de statuten van de vereniging, geregeld, alsook worden verdere concrete afspraken opgenomen in de beheersovereenkomst.

Het beschikken over een eigen rechtspersoonlijkheid biedt een aantal voordelen:

a) Responsabilisering

20. Indien de verzelfstandigde entiteit een actorrol wenst op te nemen, dan brengt dit ook responsabilisering met zich mee.

De responsabilisering van de welzijnsvereniging doet zich voor op verschillende domeinen: operationeel, financieel, patrimonium en personeel.

Artikel 478, eerste lid DLB stelt uitdrukkelijk dat de vereniging, onder dezelfde voorwaarden als de OCMW's, subsidies van de openbare besturen en schenkingen en legaten kan ontvangen alsmede leningen kan aangaan.

De voordelen van deze bepaling zijn tweemaal, enerzijds verkrijgt de welzijnsvereniging de autonomie om haar **eigen operationeel beleid** te voeren en kan zij hiervoor dan ook verantwoordelijk worden gesteld, anderzijds wordt de welzijnsvereniging in het kader van dat operationeel beleid gelijkgesteld met het OCMW.

21. Als aparte rechtspersoon dient de welzijnsvereniging, in tegenstelling tot het OCMW, over eigen beleidsrapporten te beschikken. Dit zorgt voor **financiële transparantie** naar het moederbestuur toe en het biedt de verzelfstandigde entiteit ook slagkracht en daadkracht met het oog op professioneel beheer, correcte prijszetting, ...
22. Ook het eigen beheer van het patrimonium door de welzijnsvereniging werkt de responsabilisering van de welzijnsvereniging in de hand. De welzijnsvereniging zal haar **eigen vastgoedbeleid** nastreven.

Vanaf de realisatie van de nieuwbouw zullen zowel de lasten als de lusten van het patrimonium bij de welzijnsvereniging terecht komen, waardoor de welzijnsvereniging een dynamiek en wendbaarheid verkrijgt, maar terzelfdertijd ook de volle aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid draagt voor de investeringen en de vernieuwing van het vastgoed en de ermee samenhangende kwaliteit.

23. Aangezien de welzijnsvereniging als afzonderlijke rechtspersoon over een eigen rechtspositieregeling beschikt, kan zij ook haar **eigen personeelsbeleid**, op maat van de zorgsector, voeren.

Dienaangaande kan er verwezen worden naar artikel 488 § 1 DLB waarin staat dat de vereniging in beginsel dezelfde rechtspositieregeling heeft als het OCMW van de gemeente waarin de vereniging haar zetel heeft, doch dat de mogelijkheid bestaat om, omwille van het specifiek karakter van sommige diensten en inrichtingen van de vereniging, afwijkingen vast te stellen, en dit ook voor functies die tevens binnen het OCMW bestaan.

b) Professionalisering met garantie voor democratische vertegenwoordiging

24. Als afzonderlijke rechtspersoon beschikt de welzijnsvereniging over eigen organen. Het decreet voorziet twee verplichte organen (i) de **Algemene Vergadering** en (ii) de **Raad van Bestuur**.

De **democratische vertegenwoordiging** wordt hierbij **gegarandeerd**, doordat het OCMW in deze organen wordt vertegenwoordigd door de leden van haar raad voor maatschappelijk welzijn.²

Daartegenover bestaat echter ook de mogelijkheid – een verplichting is dat niet - om **onafhankelijke bestuurders** te betrekken in de Raad van Bestuur. Deze bestuurders worden alsdan op basis van een aantal onafhankelijkheids- en kwaliteitscriteria aangeduid door de Algemene Vergadering. Ook **interne en/of externe deskundigen** kunnen, zij het enkel met adviserende stem, betrokken worden in de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur. Ook hier gaat het dus om een mogelijkheid.

Daarnaast beschikt de Raad van Bestuur over de mogelijkheid om bepaalde bevoegdheden te delegeren aan één persoon (**Leidend Ambtenaar**) of meerdere personen (**Directiecomité**), dat evenwel ook niet verplicht moet worden opgericht. Het voordeel van deze bevoegdheidsdelegatie is dat bepaalde beslissingen omtrent de dagelijkse werking genomen kunnen worden door de personen die het dichtst betrokken zijn bij de kerntaak.

Tenslotte, kunnen er ook **adviesorganen** worden opgericht. Deze organen hebben geen beslissingsbevoegdheid.

c) Participatie of verregaande samenwerking met zorgactoren

25. De oprichting van een welzijnsvereniging biedt mogelijkheden om de operationele schaal van de lokale publieke zorgactiviteiten te vergroten.

Zo kunnen er externe partners, zoals andere OCMW's, openbare besturen en/of rechtspersonen zonder winstoogmerk (vzw's), toetreden tot de welzijnsvereniging.³ Deze toetreding zal meestal ook gepaard gaan met een inbreng van de externe partner, in ruil voor een vertegenwoordiging in de organen van de welzijnsvereniging.

Naast de mogelijkheden voor een welzijnsvereniging om participatief samen te werken met andere rechtspersonen, blijkt de oprichting van een aparte entiteit met een eigen profiel en beslissingsstructuur vaak ook opportuniteiten te creëren naar **contractuele samenwerkingsverbanden met andere publieke of private zorgactoren**.

² Artikel 484 § 1 DLB.

³ Artikel 475, eerste lid DLB.

De **samenwerkingsmogelijkheden** van de welzijnsvereniging zijn in de praktijk aldus **ruimer** dan deze van het OCMW.

26. Voormelde verruimde participatie – en samenwerkingsmogelijkheden bieden specifiek voor Hulshout opportuniteiten om ook in de toekomst krachtig in te spelen op tendenzen uit zowel de private als de publieke sector.

Momenteel zijn er geen concrete gesprekken over participatie- en/of samenwerkingsmogelijkheden voor de welzijnsvereniging. Niettemin blijft dit een mogelijkheid in de toekomst.

Daarnaast kan dit op termijn ook mogelijkheden bieden om het beheer van de lokale zorgverlening in een overkoepelende structuur onder te brengen.

Conclusie

27. Uit voorgaande blijkt dat de welzijnsvereniging ook in Hulshout opportuniteiten creëert om in te spelen op de in transitie zijnde publieke zorgcontext en decretale bestuurscontext.
28. De organisatie en de structuur van de welzijnsvereniging zal evenwel rekening moeten houden met de uitgangspunten van het beleid. Het oprichten van de welzijnsvereniging heeft als doel een antwoord te bieden op de toekomstige uitdagingen binnen de zorgsector:
- Lokale openbare zorg betaalbaar houden en profilerend terug op de kaart zetten.
 - Verder expertise opbouwen in alsmaar complexer wordende zorg.
 - Zorg dicht bij de 'buurten' en burger brengen, met aandacht voor het welzijnsaspect en de vermaatschappelijking van de zorg.
 - Lokaal werkbaar werk bieden aan zorgverleners en zo de '*war for talent*' aangaan.
29. Volgende elementen spelen voor Hulshout dan ook mee om te kiezen voor een publiekrechtelijke verzelfstandiging van de Hulshoutse ouderenzorg, met meer bepaald haar woonzorgcentrum en de dienst maaltijdenbedeling:

a) Lokale ouderenzorg en ambitie

30. De welzijnsvereniging zal gericht zijn op het volledige ouderen- en thuiszorgspectrum, in al zijn eigenheid en zijn specificiteit. De organisatie dient zich verder te specialiseren en te ontwikkelen in dit segment van welzijn om zo deskundig te zijn en te blijven op het lokaal zorgterrein.
31. Er dient ruimte gecreëerd te worden om de dienstverlening in de ouderen- en thuiszorg verder te vervolledigen en nog beter af te stemmen op de veranderende noden in de lokale samenleving.
32. Dit past volledig in de Vlaamse visie op vermaatschappelijking van de zorg. Door ook de dienst maaltijdbedeling mee op te nemen binnen de vereniging en de nodige linken te leggen met het lokaal bestuur, kan de welzijnsvereniging zich als een krachtige, onafhankelijke speler profileren binnen het zorglandschap. Binnen het segment van de thuiszorg zullen de nodige samenwerkingsverbanden afgesloten worden. Op die manier komen de signalen dat het voor oudere aangewezen is om de stap te zetten naar residentiële zorg, ook op die manier door naar het woonzorgcentrum en dus niet alleen vanuit de eigen dienst maaltijdbedeling. Als welzijnsvereniging zal het bovendien makkelijker zijn om structurele samenwerkingen aan te gaan met andere (private) partners in de zorg, ook buiten het segment van de thuiszorg.

33. Voor ouderenzorg is het belangrijk om complementair met de private aanbieders (non-profit en profit) een publieke pijler met zorgcontinuïteit uit te bouwen in Hulshout. Bijkomend op eigen kracht verder initiatieven nemen die tegemoetkomen aan de zorgnoden van de inwoners van Hulshout, zodat we in staat zijn om in te spelen op de verschillende woon- en zorgvragen.
34. Het welzijn van de burgers staat centraal. We wensen de dienstverlening vanuit de welzijnsvereniging af te stemmen op lokale noden en wensen en zo dichterbij de burger te brengen. De welzijnsvereniging zal zich volledig kunnen focussen op de uitwerking van het ouderenbeleid en op de ontschotting tussen informele en formele zorg, tussen thuiszorg en residentiële zorg en tussen zorg en welzijn.

b) Betaalbaarheid

35. Betaalbaarheid heeft twee aspecten:

- Betaalbaarheid voor de samenleving, met name de financiering vanuit de gemeente, maar ook door haar inwoners via de betaling van belastingen.
- Betaalbaarheid voor de oudere die gebruik maakt van de zorg.

i. Betaalbaarheid voor de samenleving

36. In tegenstelling tot vele andere openbare woonzorgcentra heeft het woonzorgcentrum van Hulshout geen historisch recurrent tekort. Het huidige woonzorgcentrum draait quasi break-even, wat maakt dat er hier geen remediëring nodig is.
37. Door het vermogen en de inkomsten van het woonzorgcentrum/ouderenzorg af te zonderen van het gemeentelijke meerjarenplan, zal voor het gedeelte ouderenzorg een betere opvolging van het budget mogelijk zijn voor de bestuursleden en zal de welzijnsvereniging leningen kunnen aangaan zonder dat dit een impact heeft op de autofinancieringsmarge van de gemeente. Op die manier zal het makkelijker grotere investeringsprojecten kunnen realiseren. Dit zal nodig zijn voor de realisatie van de nieuwbouw in 2025 waarbij er naar een uitbreiding gegaan wordt van 60 naar 75 bedden.
38. De financiële gezondheid van de organisatie moet wel bewaard worden door onder andere het marktconform houden van het personeelsstatuut, door de rationalisering van de overheadkost en door het zoeken naar schaalvoordelen en samenwerkingsverbanden al dan niet binnen de zorgsector.

ii. Betaalbaarheid voor de klant

39. Naast de betaalbaarheid voor de samenleving, dient ook de betaalbaarheid van de zorg voor de klant gevrijwaard te worden.

Dit wil zeggen dat er een evenwichtsoefening moet gemaakt worden om tegen een maatschappelijk verantwoorde kostprijs de noodzakelijke en wenselijke kwaliteit van zorgverlening te bieden binnen de alsmaar belangrijker wordende ouderensector(en).

c) Flexibiliteit

40. Binnen de welzijnsvereniging willen we een nog betere kwaliteit van dienstverlening, kostenbeheersing, efficiëntie en effectiviteit realiseren door een soepeler en moderner management met betrekking tot alle deelaspecten van de organisatie (HRM, facility, finance, ...).
41. Binnen een welzijnsvereniging is meer flexibiliteit mogelijk dan binnen een lokaal bestuur waardoor de welzijnsvereniging zijn werking beter zal kunnen afstemmen op commerciële en concurrentiële omgeving rond woonzorg, o.a. door een RPR aan te nemen met flexibelere procedures voor de aanwerving van personeel en door meer bevoegdheden te delegeren naar de directeur van de welzijnsvereniging (= de leidend ambtenaar).

d) Kwaliteit

42. De kwaliteit van de zorg, die nu reeds hoog is, ondanks de budgettaire druk, willen we vrijwaren en indien mogelijk nog verhogen door o.a. in te zetten op samenwerking met het lokaal bestuur en met andere partners in de zorg. We willen met andere woorden blijven doorgaan op de weg van verdere professionalisering en kwaliteitsverbetering.
43. Een hoogstaande kwalitatieve en sociaal geïnspireerde zorg moet de drijfveer zijn, zowel bij de uitvoerders, als bij het beleid. Het beleid binnen de welzijnsvereniging wordt gevoerd door democratisch verkozen mandatarissen, eventueel aangevuld met deskundigen. Door de mogelijkheid om specialisten/deskundigen uit de sector mee te laten besturen, zal de expertise van het bestuur vergroten. Dit komt de kwaliteit van het beleid ten goede.
44. De gehele werking, zowel van de operationele (dienstverlenende) diensten als de ondersteunende diensten, moet gericht zijn op de optimale realisatie van de zorgtaak. Zorg waarin het lokale en het dichtbij de burgers staan de belangrijkste uitgangspunten zijn. Daarnaast willen we instaan voor zorg op maat door specialisatie en een multidisciplinaire aanpak. Door deze focus zal de kwaliteit van de dienstverlening en de efficiëntie en de effectiviteit van de organisatie verder verhogen.
45. De welzijnsvereniging wil efficiënt werken en streeft hierbij naar maximale administratieve vereenvoudiging, informatisering, flexibiliteit en transparantie in de werking.

e) Innovatie en zorgvernieuwing

46. Een doorgedreven modernisering dringt zich op om de publieke zorgaanbieders de nodige slagkracht te geven die essentieel is om een noodzakelijke rol van betekenis te blijven spelen in dit snel veranderend en wijzigend landschap.
47. Op volgende elementen wil Hulshout met haar welzijnsvereniging inzetten:
- Dynamisch en klantgericht zijn en op een performante wijze kwalitatieve zorgverlening aanbieden aan de Hulshoutse burger.
 - Garant staan voor dienstverlening gericht op elke Hulshoutse burger maar zeer betrokken blijven op de meest kwetsbare doelgroepen.
 - Een maximale informatiedoorstroming nastreven zodat we de cliënt op een correcte en professionele wijze helpen.

- Actief en preventief personen helpen door samen met hen de gepaste dienstverlening te zoeken en waar nodig en wenselijk hen gericht en onder begeleiding door te verwijzen.

48. Zorgcontinuïteit op maat aanbieden van onze cliënten en de zorg laten meegroeien volgens de nood, is ons streefdoel. De zorgverlening dient naadloos mee te groeien met de behoefte van de cliënt. Daarvoor moeten we bruggen bouwen met andere partners in de zorg die thuiszorg aanbieden. Samenwerkingen zullen steeds aangegaan worden vanuit de insteek een meerwaarde te creëren voor de burgers.
49. We willen met de welzijnsvereniging een antwoord kunnen bieden op de uitdagingen die op ons af komen, zoals de toenemende vergrijzing binnen de vergrijzing, de desinstitutionalisering in andere gezondheidssectoren zoals psychiatrie, de wijzigende financiering binnen de ouderenzorg.
50. Binnen de welzijnsvereniging werkt men innovatief en durft men vernieuwende processen op alle niveaus te implementeren en bij te sturen. Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt en de economische schaarste dienen we alle middelen te gebruiken die ondersteunend kunnen zijn in dienst- en zorgverlening en die efficiëntieverhogend kunnen werken. Dit kan gaan van domotica, assistieve technologie tot intelligente interactieve technologie.
51. De welzijnsvereniging wil ten aanzien van de private zorgactoren competitief zijn. Waar mogelijk, en conform de vigerende wetgevingen, zal gestreefd worden naar marktconforme prijszetting. Aan de financieel kwetsbaren zal de nodige aandacht besteed worden zodat er geen drempel naar zorg voor hen wordt gecreëerd.
52. Ook op vlak van personeelsbeleid willen we ons meten aan gelijkaardige sectoren. Zo willen we op een creatieve wijze streven naar marktconforme arbeidsvoorwaarden die de financiële leefbaarheid van de welzijnsvereniging opkrikt maar toch niet drastisch ingrijpt in de beleving van medewerkers en hun balans werk en privé.
53. Daarnaast dient er binnen de welzijnsvereniging een HR-beleid uitgetekend te worden van werkbare zorg. We gaan voor duurzame motivatie door een evenwichtige verbinding tussen de organisatie-doelstellingen en de doelstellingen van de medewerkers. Dan gaat het over waardering, autonomie, werkstress durven aanpakken, verbinding, jobcrafting, enz. Enkel door zo'n cultuur te implementeren kan de welzijnsvereniging de 'war for talent' aangaan (selectiebeleid). Tevens biedt het een antwoord op het feit dat men steeds langer en gemotiveerd zal moeten werken (retentiebeleid).
54. De oprichting van een welzijnsvereniging kan een hefboom en middel zijn om bovenstaande doelstellingen te bereiken.

III. OPDRACHTVERKLARING VAN DE WELZIJSVERENIGING

A. De opdracht

55. De welzijnsvereniging wordt in artikel 475 DLB als volgt omschreven:

*“Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan, **om een van de opdrachten uit te voeren die aan de centra voor maatschappelijk welzijn zijn toevertrouwd** en voor*

leidinggevende, staf-, expert- en managementfuncties, een vereniging oprichten ofwel met als enig lid het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn zelf, ofwel met een of meer andere openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met andere openbare besturen of met andere rechtspersonen dan rechtspersonen die winstoogmerk hebben.

In de gevallen waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn geheel of gedeeltelijk een erkenning, vergunning of subsidiëring kan verkrijgen, worden de verenigingen, vermeld in dit hoofdstuk, voor het verkrijgen van die erkenning, vergunning of subsidiëring gelijkgesteld met een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De vereniging, vermeld in het eerste lid, draagt naast de benaming de vermelding “welzijnsvereniging” of de afkorting “WV” en heeft haar zetel in de gemeente die door een deelnemend openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bediend wordt.”

56. Wat er dient te worden verstaan onder het begrip ‘opdrachten die aan de OCMW’s zijn toevertrouwd’ brengt noch het OCMW-decreet noch het Decreet over het Lokaal Bestuur enige duidelijkheid.

Dit maakt dat uit de letterlijke lezing van het decreet zou kunnen blijken dat er nauwelijks voorwaarden of belemmeringen zijn voor de oprichting van een welzijnsvereniging.

De belangrijkste voorwaarde is dat een dergelijke vereniging enkel kan worden opgericht ter uitvoering van een welomschreven opdracht die tot het taakgebied van de OCMW-sector behoort, doch het is niet nodig dat die opdracht reeds tot de taken van het oprichtende OCMW behoort.

Dit betekent dat niet enkel de bestaande, maar tevens de nog te organiseren activiteiten of dienstverlening in aanmerking komen.

Deze ruime invulling die kan worden gegeven aan het begrip ‘opdrachten van het OCMW’ en de mogelijkheid tot het inbrengen van clusters van activiteiten of diensten in de vereniging, betekenen echter **niet** dat het **doel van de op te richten vereniging te algemeen zou mogen worden geformuleerd of omschreven** (in de statuten).

In de memorie van toelichting bij het OCMW-decreet wordt namelijk vermeld dat de oprichting de verwezenlijking dient te betreffen van een “bepaald sociaal belang” of een “specifieke opdracht door deze wet aan de centra toevertrouwd” of “bepaalde opdrachten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn”.

Aangezien het Decreet over het Lokaal Bestuur quasi geen wijzigingen brengt aan de omschrijving van de welzijnsvereniging, lijkt deze interpretatie ook te gelden voor artikel 475 DLB.

57. Het doel van de vereniging zal aldus vrij concreet dienen te worden omschreven, zodat het duidelijk is welke (woon)zorgvoorziening en/of diensten door de vereniging zullen worden uitgeoefend.

De omschrijving mag dus niet zo ruim zijn dat alle activiteiten en diensten die door het OCMW worden aangeboden, eronder zouden kunnen vallen. Met andere woorden mag de omschrijving niet zo ruim zijn dat ze het hele werkingsgebied van het OCMW zou bestrijken.

58. Gelet op het voorgaande kan worden gesteld dat *in casu* de volgende opdrachten/activiteiten van het OCMW Hulshout alvast aan de op te richten vereniging kunnen worden toevertrouwd:
- De exploitatie van het woonzorgcentrum.
 - De dienst maaltijdenbedeling.

59. De volgende opdrachten/activiteiten van het OCMW worden niet overgedragen naar de welzijnsvereniging:

De zorgcoördinatie blijft bij het OCMW, dus ook de link met de dienst gezinszorg van IVA Thuiszorg, aanvragen van klusjes bij Kringwinkel Zuiderkempem, de organisatie van het dorpsrestaurant en het beheer van de ritten voor de Minder Mobielen Centrale.

Daarnaast biedt de decretale doelstelling van de welzijnsvereniging de mogelijkheid om later en indien het beleid dit opportuun zou achten, te kijken of ook andere opdrachten/activiteiten worden toegevoegd. Zo kan zij uitbreiden tot alle diensten die zijn opgenomen in het woonzorgdecreet en taken, die hier inherent aan verbonden zijn, verrichten voor externe partners (bv. bereiden van maaltijden en aanbieden aan anderen op de site).

60. De maatschappelijke dienstverlening die deel uitmaakt van de wettelijk opdracht van het OCMW, zoals omschreven in artikel 1 van de OCMW-wet, en aanverwante diensten van individuele maatschappelijke hulpverlening aan behoeftige personen en gezinnen, blijven noodzakelijkerwijs bij het OCMW. Het betreft meer bepaald:

- Sociale dienst
- Dienst voor schuldbemiddeling
- Lokaal Opvang Initiatief (LOI)
- Regie van het lokaal sociaal beleid

IV. ERKENNING WOONZORGCENTRUM

61. Het OCMW Hulshout zal de erkenning van het woonzorgcentrum, alsook de voorafgaande vergunning die is opgenomen in de erkenningskalender, overdragen aan de welzijnsvereniging, met name:

- Voorafgaande vergunning voor 13 woongelegenheden ;
- Voorafgaande vergunning voor 2 woongelegenheden centrum voor kortverblijf ;
- Erkenning voor 60 woongelegenheden, waarvan 40 met een bijkomende erkenning (CE2040)

Voor de overdracht van de erkenning van het WZC dient aan twee voorwaarden te worden voldaan:

- i- Uiterlijk vier maanden voor de overdracht uitwerking heeft, wordt een afschrift van de overeenkomst over de overdracht aan het Agentschap Zorg en Gezondheid bezorgd,
- ii- het woonzorgcentrum blijft aan alle erkenningsvoorwaarden voldoen.

V. PATRIMONIUM

A. Onroerende goederen

62. De onroerende goederen die zijn gerelateerd aan de exploitatie van woonzorgcentrum Ter Nethe worden door OCMW Hulshout niet ingebracht in de welzijnsvereniging. In eerste instantie (tot de realisatie van de nieuwbouw) zal het OCMW aan de welzijnsvereniging het huidige gebouw van het woonzorgcentrum kosteloos ter beschikking stellen, waartoe een gebruiksovereenkomst zal worden gesloten tussen de welzijnsvereniging en het OCMW. Tegen het vierde kwartaal 2025 moet in het kader van de uitbreiding met 15 plaatsen een nieuwbouw gerealiseerd worden. Het OCMW zal op dat ogenblik aan de

welzijnsvereniging een braakliggend stuk grond op site Ter Nethe tegen betaling van een jaarlijks canon ter beschikking stellen via erfpacht voor realisatie van de nieuwbouw.

De welzijnsvereniging zal deze nieuwbouw met haar eigen middelen financieren en treedt op als bouwheer. De investeringskost die hiermee gepaard gaat, is mee verwerkt in het businessplan.

B. Roerende goederen

63. In bijlage 1 bij onderhavige Motiveringsnota wordt een zo volledig mogelijke en gedetailleerde lijst opgenomen met de materiële en immateriële goederen die per 1 april 2022 worden ingebracht in de welzijnsvereniging. Conform artikel 10 van de statuten zal de definitieve lijst worden toegevoegd bij het verlijden van de notariële akte.

VI. PERSONEEL

A. Overdracht vs. terbeschikkingstelling van personeel

64. Overeenkomstig artikel 488 § 2 Decreet over het Lokaal Bestuur (DLB) kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden van het OCMW **overgedragen** worden naar de welzijnsvereniging.

De welzijnsvereniging wordt in dat geval zowel de juridische als de feitelijke werkgever van de overgedragen personeelsleden.

De betrokken personeelsleden behouden in dat geval hun verworven rechten (graad, hoedanigheid, bezoldiging en anciënniteit). De welzijnsvereniging is daarentegen niet gebonden door wijzigingen in de rechtspositieregeling van het OCMW, die worden doorgevoerd na de overname.

Beide scenario's inzake overdracht en terbeschikkingstelling van het statutair personeel werden voor Hulshout met elkaar afgewogen. Uit deze afweging werden een aantal voor- en nadelen van beide scenario's gedistilleerd.

65. Samengevat kunnen de voor- en nadelen van een overdracht, dan wel terbeschikkingstelling, van personeelsleden aan de vereniging, worden opgesomd als volgt:

➤ Voordelen overdracht:

- ✓ Op alle personeelsleden is één en dezelfde rechtspositieregeling van toepassing (deze van de welzijnsvereniging), wat de duidelijkheid en samenhang op de werkvloer ten goede kan komen. Zodoende creëert het de meest zuivere situatie op de werkvloer.
- ✓ Het verenigd zijn van het werkgeverstoezicht en de tuchtbevoegdheid bij één bestuur (de welzijnsvereniging), maakt dat de tucht efficiënt en daadkrachtig kan gevoerd worden.
- ✓ De arbeidsongevallenverzekering van de publieke sector blijft van toepassing met de bijhorende lagere bijdrage.

- ✓ Het Decreet Lokaal Bestuur voorziet in de mogelijkheid tot overname door het OCMW van personeelsleden van de vereniging.

➤ **Nadelen overdracht:**

- ✓ De overdracht van statutairen zal een hogere responsabiliseringsbijdrage in hoofde van het OCMW creëren. Dit nadeel kan echter worden geneutraliseerd door het afsluiten van een pensioenlastconventie tussen het OCMW en de vereniging.
- ✓ Het OCMW dient minimaal één statutair personeelslid in dienst te houden teneinde een berekening van een responsabiliseringsbijdrage van 100% te voorkomen. Dit is evenwel eerder een evidentie dan een nadeel.
- ✓ Als nieuwe entiteit zal de op te richten vereniging automatisch als ex-pool 2 bestuur worden aangesloten bij het Gesolidaariseerd Pensioenfonds van de Federale Pensioendienst, waarvoor er (in tegenstelling tot de ex-pool 1 besturen) geen korting geldt op de wettelijke pensioenbijdragen. Het bedrag van die korting is evenwel eerder beperkt en zal zeer waarschijnlijk op relatief korte termijn verdwijnen aangezien de pensioenreserve nagenoeg opgebruikt zijn, ook voor de ex-pool 1 besturen.

➤ **Voordelen terbeschikkingstelling:**

- ✓ De vereniging kan statutaire benoemingen uitsluiten, waardoor er geen bijkomende statutaire pensioenlast wordt gecreëerd.

➤ **Nadelen terbeschikkingstelling:**

- ✓ Responsabiliseringsbijdrage in hoofde van OCMW op termijn (terbeschikkinggestelde statutairen zullen worden vervangen door contractuele aanstellingen binnen de vereniging).
- ✓ De rechtspositieregeling van het OCMW blijft automatisch van toepassing op de terbeschikking-gestelden.
- ✓ Het OCMW behoudt de aanstellingsbevoegdheid en tuchtbevoegdheid.

Op basis van voormelde afweging beslist het OCMW Hulshout om enerzijds het **contractueel** personeel van de overgedragen diensten **over te dragen** naar de welzijnsvereniging en anderzijds het **statutair** personeel **ter beschikking te stellen** aan de welzijnsvereniging en dit gezien het financieel verlies dat een overdracht van statutair personeel met zich zou meebrengen. Bovendien werd heden reeds binnen het lokaal bestuur de keuze gemaakt om geen bijkomende statutaire benoemingen meer uit te voeren, zodat het effect op de responsabiliseringsbijdrage ongewijzigd blijft.

B. Rechtspositieregeling

66. Wat het **huidige contractueel personeel** van het OCMW betreft moet er naast de waarborgen uit artikel 488, §2, aandacht worden besteed aan de Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

Er wordt algemeen aangenomen dat deze richtlijn ook moet worden nageleefd door publiekrechtelijke entiteiten, aangezien deze aan alle voorwaarden voldoet om te kunnen besluiten tot een rechtstreekse (verticale) werking.

Dit betekent dat een contractueel personeelslid, tewerkgesteld door een publiekrechtelijke werkgever zich rechtstreeks kan beroepen op de hiernavolgende rechten opgenomen in de Europese Richtlijn 2001/23:

➤ **Overgang van rechtswege**

De betrokken werknemers en de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers, met inbegrip van al de rechten en verplichtingen welke daaruit voor de overdrager (het OCMW) voortvloeien op het tijdstip van de overgang, gaan van rechtswege over naar de welzijnsvereniging.

Concreet betekent dit dus:

- dat de werknemers automatisch in dienst treden van de welzijnsvereniging, zonder onderbreking in hun contract, evenzo zonder dat hun toestemming daartoe vereist is
- en
- dat de individuele arbeidsovereenkomst wordt overgedragen in de staat waarin deze zich bevindt op het ogenblik van de overgang.

Het OCMW en de welzijnsvereniging kunnen dus niet overeenkomen dat het personeel verbonden aan de economische activiteit niet wordt overdragen. De contractuele werknemers hebben het recht om hun functie en takenpakket verder uit te voeren binnen de welzijnsvereniging. Deze werknemers kunnen wel uitdrukkelijk akkoord gaan met een herplaatsing binnen het OCMW.

➤ **Behoud van rechten en plichten**

Alle rechten en verplichtingen, welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten, worden door deze overgang op de welzijnsvereniging overgedragen.

De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst wordt verder uitgevoerd **onder dezelfde voorwaarden** als voorheen zowel ten aanzien van de overgedragen werknemer als ten aanzien van de welzijnsvereniging. Dit betekent dat de overgedragen personeelsleden hun loon, anciënniteit, verlofregeling, voordelen in natura, eventuele opzegtermijnen, ... behouden.

➤ **Ontslag**

Artikel 4.1 van de Europese Richtlijn 2001/23 legt een ontslagverbod op:

“De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen.”

Ontslag wegens overdracht is bijgevolg verboden en dit op straffe van een schadevergoeding, door de rechtbank te bepalen.

Ontslag omwille van dringende of technische, organisatorische en economische redenen is wel mogelijk, doch moet afdoende gemotiveerd zijn.

Het OCMW moet bij de overdracht van het bestaand contractueel personeel de Europese Richtlijn 2001/23 respecteren. Dit betekent dat de personeelsleden met behoud van hun arbeidsovereenkomst en de rechten die daaruit voortvloeien worden overgedragen aan de welzijnsvereniging. Deze verandering van werkgever kan worden geformaliseerd in een addendum aan de arbeidsovereenkomst.

VII. SUBSIDIE – EN FINANCIERINGSMECHANISME

A. Financiering WZC

67. Personeel van het WZC dat bij het OCMW van Hulshout in aanmerking komt voor de basisfinanciering binnen het stelsel van de Vlaamse Sociale Bescherming (VSB) (basistegemoetkoming, derde luik, einde-loopbaanregeling, ...) en wordt overgedragen aan de welzijnsvereniging, zal bij deze laatste eveneens gefinancierd worden op dezelfde wijze.

Dit hangt samen met de overdracht van de erkenning van het OCMW Hulshout naar de vereniging. Minstens 4 maanden voorafgaand aan de overdracht van de erkenning dient dit te worden gemeld aan het Agentschap Zorg en Gezondheid.

B. RSZ en de Federale Pensioendienst (FPD)

a) Sociale Maribel

68. In zijn mededeling 2015/02 op datum van 8 januari 2015 maakt de toenmalige administrateur-generaal van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS) reeds melding van het feit dat aangezien lokale besturen geconfronteerd worden met besparingen die in vele gevallen invloed zullen hebben op de personeelsbezetting, waardoor er gezocht wordt naar het opzetten van samenwerkingsverbanden in het kader van efficiënt beheer van de financiële middelen, DIBISS (nu RSZ) herhaaldelijk bevraagd wordt over de mogelijke gevolgen van zulke herstructureringen van een lokaal bestuur op de financiële tussenkomsten die het in het kader van de Sociale (en Fiscale) Maribel toegekend krijgt.

Daar er bij de oprichting van de welzijnsvereniging tevens een overdracht zal plaatsvinden van personeel van het OCMW Hulshout naar de welzijnsvereniging en dus ook van personeel dat onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel valt, stelt deze vraag zich dan ook *in casu*.

Bij overdracht van het personeel van de verschillende zorgvoorzieningen, zal er logischerwijze een vermindering van het arbeidsvolume komen bij het OCMW Hulshout met gevolgen op de financiering van de Sociale Maribel – middelen.

Eén van de voorwaarden om van een financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel te kunnen genieten, is immers de realisatie van bijkomende tewerkstelling onder de vorm van de verhoging van het arbeidsvolume zoals voorzien in artikel 50 van het KB van 18 juli 2002.

Meer bepaald wordt het totale arbeidsvolume van alle werknemers, die in een kalenderjaar bij de betrokken werkgever tewerkgesteld zijn in een onder toepassing van de Maribel vallende activiteit, vergeleken met een welbepaalde referentieperiode. Tot 2016 was deze referentieperiode het jaar 2005, inzonderheid het gemiddelde op die jaarbasis.

Vanaf 2016 is de referentieperiode gewijzigd. Sindsdien wordt de referentieperiode bepaald aan de hand van volgende formule: het gemiddelde van het arbeidsvolume uit jaar (n-3) en (n-2) wordt vergeleken met het arbeidsvolume van het jaar van de laatste toekenning van bijkomende Maribel-middelen (=n).

Ten opzichte van dit referentiejaar moet het arbeidsvolume van het bestuur dan minstens gehandhaafd blijven of dient het in voldoende mate gestegen te zijn indien er aan het betrokken bestuur bijkomende arbeidsplaatsen werden toegekend na het jaar 2005.

Bij een daling of onvoldoende stijging van het arbeidsvolume, wordt normaliter de ten onrechte toegekende tussenkomst Sociale Maribel teruggevorderd.

Middels het artikel 14 van het KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector, wordt hierop echter een afwijking voorzien.

In dit artikel 14 wordt namelijk bepaald dat de werkgever die zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, dit voorafgaandelijk aan de overdracht van het personeel schriftelijk dient te melden aan het sectoraal fonds om verder te kunnen genieten van de financiële tegemoetkomingen.

In casu zou de noodzaak voortvloeien uit de overdracht van het betrokken personeel naar de op te richten vereniging, dat de betrokken zorgvoorzieningen zal uitbaten om de redenen, zoals die omstandig kunnen worden omschreven in de motiveringsnota.

Verder stelt artikel 14 van het KB dat de meldings- en informatieplicht de volgende gegevens dient te bevatten:

- De vermindering van het arbeidsvolume uitgedrukt in voltijdse equivalenten gedurende een volledig kalenderjaar;
- De datum vanaf dewelke de vermindering ingang vindt;
- De fases van deze vermindering;
- De reden die de vermindering van het arbeidsvolume veroorzaakt.

Het is dan op basis van deze gegevens dat het beheerscomité van het bevoegde Fonds Sociale Maribel middels een gemotiveerde beslissing al dan niet haar instemming verleent met het voorstel.

Het is tevens vereist dat het advies hieromtrent van de representatieve vakorganisaties wordt bekomen.

Hiermee wordt wel degelijk een advies *sensu strictu* bedoeld en niet de goedkeuring van de vakorganisaties.

69. De redenen die het beheerscomité van het Fonds aanvaardt om een afwijking toe te staan zijn, ogenschijnlijk limitatief, de volgende:

- Het verplicht ondergaan van een herstructurering, gepaard gaande met een vermindering van het arbeidsvolume, die opgelegd worden door een hogere (toezichthoudende) overheid;
- De overdracht van personeelsleden aan een andere instelling in het kader van een reorganisatie of herverdeling van bevoegdheden en/of takenpakketten;
- Een vermindering van de geldmiddelen die aan een bestuur ter beschikking worden gesteld door andere overheden en/of door werkings- of investeringskosten voor zover deze vermindering betrekking heeft op het personeelsbudget.

Redelijkerwijze mag men aannemen dat in het kader van een herstructurering, de oprichting van een welzijnsvereniging door het OCMW Hulshout, kan ingepast worden in voormelde tweede situatie, zijnde de overdracht in het kader van een reorganisatie of herverdeling van bevoegdheden en/of takenpakketten.

70. Wat betreft de impact van een aanvraag tot afwijking van het arbeidsvolume op het aantal toegekende arbeidsplaatsen in het kader van de Sociale Maribel, is het zo dat ingevolge de wijziging van voormeld artikel 14 van het KB van 18 juli 2002 door het KB van 13 juli 2014⁴, het beheerscomité vanaf 1 september 2014 de toegekende arbeidsplaatsen kan verminderen of zelfs beëindigen in geval een beslissing inzake afwijking van het arbeidsvolume wordt genomen.

De administrateur-generaal bevestigde dit in zijn hierboven reeds aangehaalde mededeling, waarbij hij specificeert dat:

“Wanneer er zich een daling in het arbeidsvolume voordoet, is het mogelijk dat de hierbij betrokken werknemers niet meer bijdragen aan de middelen van het Fonds. Deze situatie doet zich voor wanneer werknemers worden ontslagen of wanneer zij worden overgeheveld naar een andere werkgever bij wie zij niet meer onder de Sociale Maribel of hetzelfde Fonds van de Sociale Maribel vallen. Om te vermijden dat het Fonds Sociale Maribel voor de situatie komt te staan waarin de middelen waarover het beschikt niet meer zouden volstaan om de toegekende arbeidsplaatsen te financieren en dit negatieve gevolgen zou hebben voor alle werkgevers die tegemoetkomingen van het Fonds genieten, werd in de mogelijkheid voorzien om de beslissingen inzake de aanvragen tot afwijking te koppelen aan een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen dat eerder werd toegekend aan een werkgever met een daling van het arbeidsvolume. Dit zou met name het geval zijn indien deze daling gevolgen heeft op de financiële middelen van het fonds, en dit ongeacht de aanvaarding of verwerping van de aanvraag tot afwijking van het arbeidsvolume.

De financiële middelen van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector worden immers vastgesteld op basis van een forfaitair bedrag op kwartaalbasis voor elke werknemer, die in het voorlaatste jaar (= jaar n-2) minstens halftijds tewerkgesteld is met een onder toepassing van de Sociale Maribel vallende NACE-code bij een werkgever die ressorteert onder het fonds (zie infra punt 4).”

71. Bij de overdracht van het personeel naar de welzijnsvereniging dient er aldus te worden gekeken naar het feit of hun nieuwe werkgever al dan niet onder (hetzelfde Fonds) van de Sociale Maribel valt, teneinde na te gaan of het beheerscomité de toegekende arbeidsplaatsen zal verminderen of beëindigen.

In casu is het dan ook belangrijk om hierbij reeds te benadrukken dat de administrateur-generaal in zijn mededeling verder bevestigt dat aangezien er bij de overdracht van personeel naar een welzijnsvereniging het personeel onder het toepassingsgebied van de Maribel blijft vallen en aldus blijft bijdragen tot de middelen van het Fonds, deze afwijking van het arbeidsvolume in hoofde van het OCMW aanvaardbaar is zonder dat er een vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen zal zijn.

Hieruit kan dan ook worden afgeleid dat bij een overdracht van personeel naar de welzijnsvereniging, het beheerscomité een afwijking op het arbeidsvolume van het betrokken bestuur zal kunnen toestaan (op basis van het hierboven vermelde tweede situatie) en dit zonder dat er een vermindering van het aantal toegekende arbeidsplaatsen zal zijn.

OCMW Hulshout beschikte in 2019 en in 2020 over 8,09 VTE toegekende arbeidsplaatsen en arbeidsvolume, waarvan 3,05 VTE voor het woonzorgcentrum Ter Nethe.

b) Gesolidariseerde pensioenbijdrage

⁴ KB van 13 juli 2014 tot wijziging van artikel 14 van het KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector, BS 18 augustus 2014.

72. Het Gesolidariseerde Pensioenfonds (voorheen beheerd door DIBISS nu door de Federale Pensioendienst) heeft de vroegere pensioenpools 1 en 2 overgenomen, alsook het gedeelte van pensioenpool 5 dat betrekking heeft op de lokale politie.

Alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die krachtens artikel 32 van de samengeordende wetten van de kinderbijslag voor loontrekkende werknemers bij de DIBISS (nu Federale Pensioendienst) zijn aangesloten, zijn in principe van rechtswege bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds aangesloten voor hun statutaire personeelsleden. De provinciale en plaatselijke besturen die tot 31 december 2011 bij een verzorginstelling (pool 3) waren aangesloten, of die over een eigen pensioenfonds (pool 4) beschikten zijn vanaf 1 januari 2012 ambtshalve bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds aangesloten (tenzij deze voor 15 december 2011 de Minister van Pensioenen per aangetekend schrijven in kennis hebben gesteld van hun weigering tot aansluiting).

Het is de basispensioenbijdrage die, uitgedrukt in een welbepaald percentage, en die wordt betaald door de aangeslotenen, het grootste deel van de pensioenlasten financiert.

Op deze basispensioenbijdrage, dewelke thans is vastgesteld op 41,5%, krijgen bepaalde categorieën van aangeslotenen een korting.

Zo hebben de lokalen besturen die vóór 1993 de financiering van hun ambtenarenpensioen gefinancierd hebben, dat zijn de ex-pool 1 aangeslotenen, op dit ogenblik vooralsnog een korting op de basisbijdrage van 3%. Het OCMW Hulshout behoort tot deze groep en geniet vandaag aldus van deze korting.

De welzijnsvereniging zal als nieuwe entiteit een nieuwe aangeslotene (ex-pool 2 aangeslotene) bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds uitmaken en zal dus niet meer kunnen genieten van de korting op de basisbijdragevoet van 41,5%.

c) Responsabiliseringsbijdrage

73. Sinds 2012 zijn de lokale besturen onderworpen aan een nieuwe federale wetgeving betreffende de verhoging van de pensioenbijdragen en responsabiliseringsvergoeding voor statutaire personeelsleden.

Inzonderheid betreft het de Wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen.

De noodzaak voor deze wettelijke hervorming werd onder meer ingegeven door de toenemende pensioenlast ingevolge de vergijzing en een daling van het aantal statutaire medewerkers.

Vanaf 2012 wordt de patronale bijdrage opgesplitst in een basisbijdrage en een responsabiliseringsbijdrage.

Deze responsabiliseringsbijdrage wordt afhankelijk gesteld van de verhouding tussen de individuele statutaire pensioenlast enerzijds en de statutaire loonmassa van het lokale bestuur anderzijds.

Een lokaal bestuur wordt met andere woorden geresponsabiliseerd als de betaalde basisbijdrage onvoldoende is om zijn individuele pensioenlast te dekken. In dat geval zal het bestuur een extra patronale bijdrage moeten betalen. De toeslag bekomt men door een responsabiliseringscoëfficiënt toe te passen op het verschil tussen de uitgaven inzake pensioenen en de persoonlijke en werkgeversbijdragen inzake pensioenen bij het betrokken bestuur.

Concreet betekent dit dat indien een bestuur geen statutair personeel meer tewerkstelt, dit bestuur geresponsabiliseerd zal worden voor de volledige last van de statutaire rust- en overlevingspensioenen dat door het gesolidariseerd Pensioenfonds wordt gedragen. Het bestuur zal m.a.w. de volledige statutaire pensioenlast moeten dragen.

74. Door de terbeschikkingstelling van de statutairen zal er in beginsel geen effect zijn op de responsabilisering van het OCMW, de statutairen blijven immers op de pay-roll van het OCMW. Er wordt ook geen nieuwe responsabiliseringsbijdrage gecreëerd in hoofde van de welzijnsvereniging. Op termijn zal er daarentegen wel een negatief effect ontstaan op de responsabiliseringsbijdrage van het OCMW, aangezien de terbeschikkinggestelde statutaire personeelsleden, niet zullen vervangen worden door nieuwe statutairen binnen het OCMW, doch wel door nieuwe contractuelen binnen de welzijnsvereniging. In tegenstelling tot bij de overdracht van statutair personeel, waarbij er een pensioenlastconventie kan worden gesloten, is er bij terbeschikkingstelling geen mechanisme voorzien door de RSZ om negatieve financiële gevolgen op de responsabiliseringsbijdrage op te vangen.

VIII. EINDCONCLUSIE

Op basis van voorgaande elementen kan worden besloten dat de oprichting door het OCMW Hulshout van een welzijnsvereniging past binnen het decretale kader eigen aan de welzijnsvereniging overeenkomstig Deel 3 Titel 4 Hoofdstuk 2 van het Decreet Lokaal Bestuur