



Inhoud

.....	1
I. EEN NIEUW ORGANISATIEMODEL VOOR HET LOKAAL BESTUUR EDEGEM.....	2
Inleiding.....	2
De leidende principes.....	3
Onze teams.....	4
Naar gedeeld leiderschap.....	4
Autonomie versus ondersteuning vanuit expertise.....	5
Samenstelling en opdracht van het managementteam.....	5
II. ORGANOGRAM OP ORGANISATIENIVEAU.....	7
III. ORGANOGRAM OP CLUSTER/TEAM NIVEAU.....	7
Een contractueel personeelsplan:.....	7
Edegem op koers.....	8
Cluster Beleid.....	9
Cluster Leven.....	10
Cluster Vrije tijd.....	12
Cluster Wonen en Ondernemen.....	14
Cluster Mens en Ontwikkeling.....	16
Cluster Publiek Domein.....	19
Cluster Patrimonium en facility.....	21
Cluster Communicatie, Onthaal en Secretariaat (COS).....	24
Cluster Personeel.....	25
Cluster Financiën.....	26
Cluster ICT.....	28

I. EEN NIEUW ORGANISATIEMODEL VOOR HET LOKAAL BESTUUR EDEGEM

Inleiding

De verwachtingen ten aanzien van een lokaal bestuur, gemeente én OCMW, zijn de afgelopen jaren samen met de samenleving sterk gewijzigd. Onze omgeving wordt complexer en onze opdracht breder. Onze interne organisatie moet afgestemd zijn op deze nieuwe realiteit.

Lokale besturen zijn traditioneel vrij hiërarchisch gestructureerd en werken vaak bureaucratisch. Als overheid zijn we gebonden aan functieniveaus, weddeschalen, procedures en richtlijnen. Het organisatiemodel was toegespitst op het afleveren van een uniforme, standaard dienstverlening en de opdrachten van een lokaal bestuur waren in het verleden veel beperkter dan vandaag.

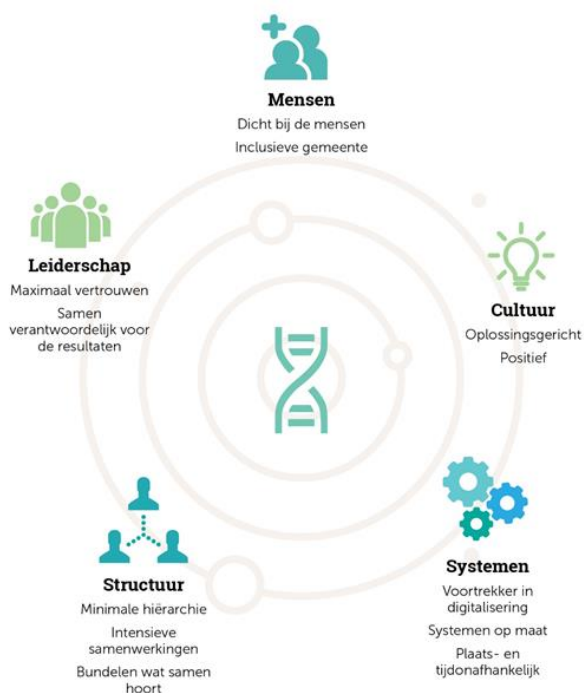
Onze organisatie is doorheen de jaren evenwel steeds verder gespecialiseerd. Om het overzicht te bewaren, werden diensten vervolgens gebundeld in afdelingen en het aantal leidinggevenden nam steeds verder toe. Door de steeds groter wordende organisatie nam ook de nood aan afstemming en controle toe.

We willen afstappen van de negatieve bijwerkingen van dit hiërarchisch model. Besluitvorming vertraagt, betrokkenheid van medewerkers daalt en vragen van burgers moeten zoveel stappen doorlopen dat een antwoord vaak op zich laat wachten. Dit zorgt voor weinig jobtevredenheid én verhoogt de werkdruk in plaats van deze te verlichten.

We zijn op zoek gegaan naar een nieuw organisatiemodel dat onze opdracht zou ondersteunen en versterken (in plaats van tegen te werken). Een zoektocht die leidde naar de organisatieprincipes van de innovatieve arbeidsorganisatie, waarbij de wendbaarheid van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid van de medewerkers centraal staan.

De leidende principes

De principes van IAO vormden een inspiratiebron bij de opmaak van het nieuwe organisatiemodel én de toetssteen voor elke beslissing. Het nieuwe organisatiemodel is opgebouwd uit teams, die elk een afgelijnd geheel van processen voor hun rekening zullen nemen.



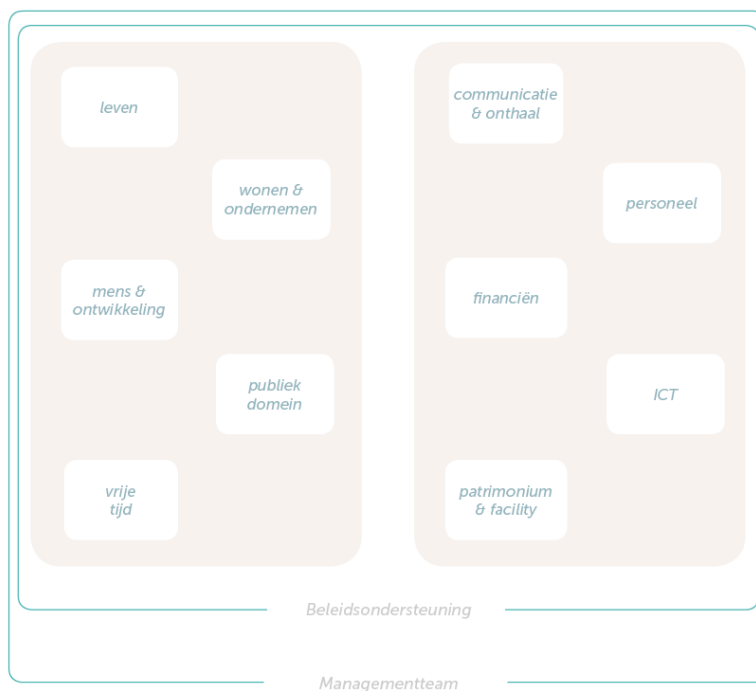
Het is belangrijk om zowel de kernprocessen (die leiden tot het afleveren van een dienst of product), als de voorbereidende en ondersteunende processen maximaal binnen het team te organiseren. Een belangrijke verandering in dit organisatiemodel is dan ook het samenbrengen van zowel experts, administratieve medewerkers als arbeiders in één team. Op die manier brengen we “denken” en “doen” weer samen.

Samenwerking binnen het team, maar ook met andere teams, wordt het streefdoel. De organisatieprincipes en waarden zullen samen met de doelstellingen van het meerjarenplan het kader vormen waarbinnen onze medewerkers de ruimte krijgen om initiatieven te nemen, positieve oplossingen te zoeken en hun talent in te zetten.

We streven naar een flexibelere en wendbare organisatie, klaar voor de uitdagingen die op ons afkomen.

Onze teams

Vanuit het oogpunt van de burger, onze klant, zijn onze dienst- en hulpverlening gebundeld in vijf burgergerichte teams. Ook voor de ondersteunende dienstverlening maakten we een soortgelijke oefening, met vijf ondersteunende teams als resultaat. Een aantal beleidsgerichte functies brachten we tot slot samen in een elfde team beleidsondersteuning, dat organisatie-brede projecten en doelstellingen zal opvolgen. Het managementteam zal de samenhang tussen de teams en de gezamenlijke visie en doelstellingen bewaken.



Naar gedeeld leiderschap

Het is cruciaal om de rol en verwachtingen ten aanzien van onze leidinggevendenden duidelijk te bepalen.

Als we in de toekomst initiatief, betrokkenheid en zelfredzaamheid van onze medewerkers verwachten, moeten we hen ook de nodige ruimte en autonomie geven om deze verantwoordelijkheden op te nemen. Maar meer autonomie en zelfsturing komt er niet zomaar. Bovendien hebben teams op hun weg naar meer autonomie net nood aan een duidelijk kader, sturing en ondersteuning. Een belangrijke rol is dan ook in de eerste plaats weggelegd voor management en teamleiders om de organisatie en elk afzonderlijk team te ondersteunen doorheen het verandertraject.

We verwachten gedeeld leiderschap tussen management, teamleiders, projectmedewerkers en individuele medewerkers. Hoe we dit gedeeld leiderschap in de toekomst zien, werd vastgelegd in onze “visie op leiderschap” die goedgekeurd werd eind juni 2018.

Autonomie versus ondersteuning vanuit expertise

Het nieuwe organisatiemodel heeft tot doel de verschillende teams een grotere autonomie te geven om alle aan hen toegewezen processen en doelstellingen te realiseren. Om dat mogelijk te maken moet per team in kaart gebracht worden welke randvoorwaarden voor hen noodzakelijk zijn om hierin te slagen. Welke middelen heeft een team nodig om snel, efficiënt en klantgericht een antwoord te kunnen bieden op de vele vragen en noden van onze burgers? Welke expertise moeten zij zelf hebben binnen het team? Welke expertise hebben ze slechts sporadisch nodig of is zo complex dat het beter is om deze centraal te organiseren en ter beschikking te stellen van het team wanneer nodig? Welke beslissingen kunnen/mogen zij zelf nemen (in team of als individuele medewerker) om snel te kunnen inspelen op noden of vragen?

We kiezen er bewust voor om nog steeds een aantal processen centraal, ondersteunend, te organiseren. Wel is het de doelstelling om op basis van de hierboven vermelde vragen per team in kaart te brengen welke ondersteunende processen en beslissingen er in de toekomst wel naar de teams kunnen overgedragen worden. Dit is een nieuwe manier van werken, die vooral ook voor de ondersteunende diensten een grote impact zal hebben. Zij zullen nog veel meer dan vandaag hun rol moeten invullen vertrekkend vanuit de noden van de interne klanten, hun collega's, en waar mogelijk de regie wat moeten lossen.

Voor de teams zelf streven we ernaar om hen op deze manier meer mogelijkheden te bieden om zelf, proactief, het initiatief te nemen om oplossingen op maat te zoeken, passend binnen de organisatiedoelstellingen en -visie. We zijn ervan overtuigd dat we op die manier de beslissingslijnen korter kunnen maken, de dienstverlening zullen verbeteren én onze medewerkers meer betrokken zullen zijn.

Samenstelling en opdracht van het managementteam

Tot de oprichting van het IE-team in 2016 hadden gemeente en OCMW Edegem een eigen managementteam. De integratieoefening gemeente en OCMW leidde in 2017 tot de oprichting van het IE-team waarin de leden van de respectievelijke managementteams vertegenwoordigd waren. Het IE-team vormde een eerste stap in de richting van een gemeenschappelijk managementteam, maar vormde de weerspiegeling van de toenmalige organisatiestructuren van beide organisaties.

Het decreet lokaal bestuur legt de oprichting van een gemeenschappelijk geïntegreerd managementteam voor gemeente en OCMW, met volgende 4 decretale opdrachten:

- Ondersteunen van de coördinatie van de diensten bij de beleidsvoorbereiding, de beleidsuitvoering en de beleidsevaluatie
- Bewaken van de eenheid in de werking
- Bewaken van de kwaliteit van de organisatie en de werking
- Interne communicatie

Het decreet lokaal bestuur en de invoering van het organisatiemodel geïnspireerd op de principes van de innovatieve arbeidsorganisatie zullen een grote invloed hebben op de rol, werking en samenstelling van het toekomstig geïntegreerd managementteam dat grondig herdacht zal worden.

De samenstelling is compacter dan die van het vroegere IE-team. De functies uit het huidige IE-team die geen rol meer hebben in het huidige managementteam hebben een andere rol in het nieuwe model gekregen. Het decreet lokaal bestuur voorziet dat in het

managementteam ook de burgemeester of de schepen die hij/zij aanduidt vertegenwoordigd is. Het managementteam moet een duidelijk mandaat krijgen vanuit het politiek bestuur om zijn rol te kunnen waarmaken. Administratie en politiek houden de vinger aan de pols, zetten de grote lijnen uit, zijn bezig met de doelstellingen die moeten uitgevoerd worden, en volgen op of we op schema zitten. Tussen administratie en politiek heerst een constant spanningsveld maar door samen de gemeenschappelijke ambities voor ogen te houden en elkaars rol te respecteren moet het mogelijk zijn een duurzame vertrouwensrelatie uit te bouwen en dit spanningsveld te ontmijnen.

Het managementteam zal, naast haar decretale opdracht, tevens als rol hebben om de visie en strategie van de organisatie mee uit te zetten en het kader te creëren dat teams nodig hebben om autonoom hun doelstellingen te behalen. Zeer uitzonderlijk kunnen zij tussenkomen in de behandeling van operationele dossiers, deze dossiers en projecten behoren immers tot de autonomie van teams. Het managementteam is idealiter de motor van verandering met de focus op de organisatie brede context. Zij zijn dan ook enkel trekker van de dossiers of projecten in dit kader. De leden dienen het collectief belang van de organisatie en hebben samen de ambitie om gemeenschappelijke resultaten te behalen. Ze laten daarbij voldoende ruimte en autonomie binnen de spelregels zodat teams hun rol, ambitie en opdrachten kunnen vervullen.

De visienota op leiderschap formuleert het als volgt: “De teamleiders vormen de brug tussen het team en het management en moeten vanuit die positie extern gericht zijn, het management zelf heeft de opdracht om voor de teams het nodige kader te creëren om hun doelstellingen te behalen. Een belangrijke rol hierbij is het zorgen van draagvlak bij alle stakeholders”. Dit is een uitdagende maar ook moeilijke opdracht met vaak tegengestelde krachten: op het juiste moment communiceren, niet te weinig & niet te veel, overleggen, in dialoog gaan, overtuigen, confronteren, vertrouwen geven maar ook zelf opwekken, heldere kaders en principes formuleren, verantwoordelijkheid geven maar ook ter verantwoording roepen, feedback geven, problemen durven benoemen... Dit is een continu leerproces voor de leden van het managementteam.

Samenstelling van het managementteam:

Algemeen directeur, decretale graad

Financieel directeur, decretale graad

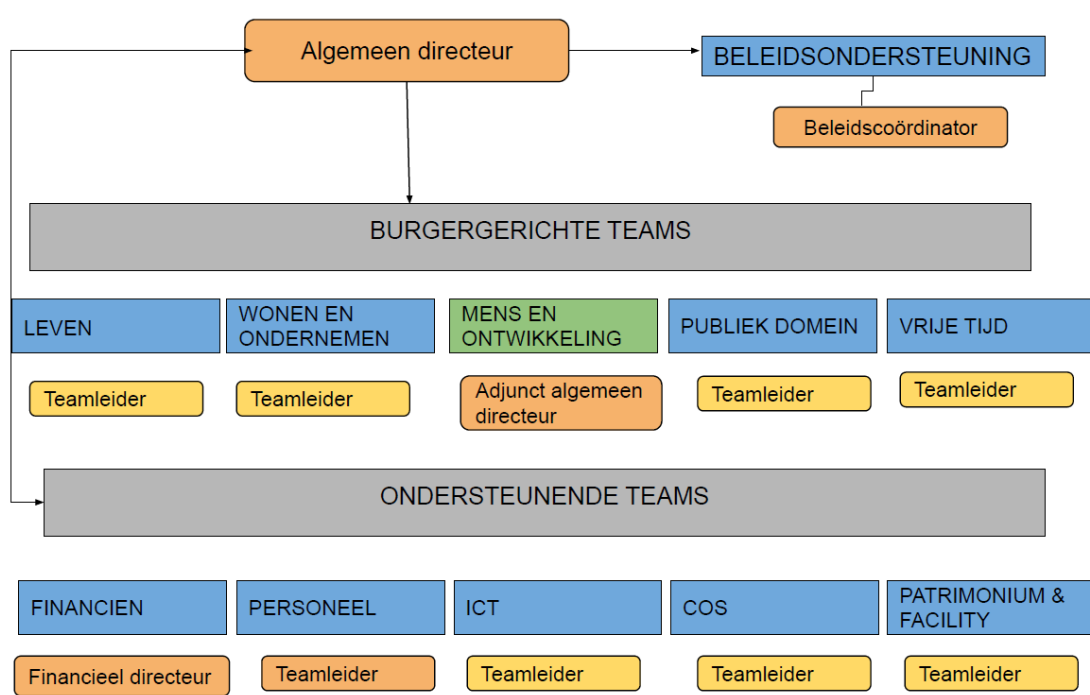
Adjunct-algemeen directeur, decretale graad

Beleidscoördinator A1a-A3a

Teamleider personeel A1a-A3a

II. ORGANOGRAM OP ORGANISATIENIVEAU

Het (administratief) organogram heeft een eenvoudige en overzichtelijke structuur met aan het hoofd de algemeen directeur en 11 clusters (teams) die aangestuurd worden door een teamleider. Naargelang de grootte van een cluster kunnen er andere leidinggevende functies voorzien zijn. Minder leidinggevend, maar leidinggevend die de visie op gedeeld leiderschap in de praktijk brengen. De leden van het managementteam zijn oranje ingekleurd.



III. ORGANOGRAM OP CLUSTER/TEAM NIVEAU

In dit onderdeel geven we een overzicht van de primaire processen en het contractueel personeelsplan per cluster, de overgangsmaatregelen en waar nodig worden een aantal uitgangspunten uit het organisatiemodel en/of het besparingsplan 2019, Edegem op koers naar 2025, toegelicht.

Een contractueel personeelsplan:

- Het decreet lokaal bestuur heeft de personeelsformatie afgeschaft. Het is aan de lokale besturen om een eigen instrument te maken waarmee ze de personeelsbehoeften en personeelsplanning in kaart moeten brengen. We doen dit aan de hand van een personeelsplan “to be”. Per cluster voorzien we de gewenste contractuele functies. We streven naar deze optimale invulling tegen 2025. De weg ernaartoe zal geleidelijk gebeuren, maar wel met de bedoeling om deze ideale organisatiestructuur zo snel mogelijk te bereiken. Het personeelsplan “to be” is een

dynamisch gegeven, we evalueren en monitoren dit personeelsplan continue in het kader van organisatiebeheersing, enerzijds om de personeelskosten te bewaken, anderzijds om teams optimaal te omkaderen zodat ze hun doelstellingen kunnen behalen en de onderliggende processen zo efficiënt mogelijk en doelgericht kunnen beheren. Het plan hanteren we als een kompas maar zal bijgestuurd worden indien dit noodzakelijk blijkt te zijn.

- Het huidige afdelingsmodel en de personeelsformatie waarvan de meest recente versie werd goedgekeurd in de gemeenteraad van 25 november 2019 en die van het OCMW op de OCMW raad van 17 december 2018 worden opgeheven en vervangen vanaf 1 april 2021 door het geïntegreerd organogram lokaal bestuur Edegem. Een van de gevolgen van dit clustermodel is de afbouw van hiërarchie en van het aantal leidinggevende functies. Leiderschap blijft belangrijk in onze organisatie, maar het aantal leidinggevende functies wordt bewust beperkt.
- Het bestuur opteert om met een volledige contractuele personeelskader te werken, om die reden zijn alle statutaire functies uitdovend, behalve de decretaale graden algemeen directeur en financieel directeur. Het bestuur voorziet een uitzondering voor personeelsleden die wijzigen van functie of horizontaal of verticaal doorstromen binnen de gemeente of OCMW. Zij behouden hun statuut van vast benoemde. Een aantal uitdovende functies verhinderen de invulling van functies in het personeelsbehoefteplan. Dit wordt technisch aangeduid door middel van “blokkeringen”. Andere statutaire functies verdwijnen definitief uit het personeelsplan nadat de functiehouder uit dienst is getreden.
- Elk lokaal bestuur dient een geïntegreerd organogram vast te stellen en te laten aannemen door gemeente- en OCMW-raad. Het OCMW blijft voor een beperkt aantal personeelsleden, zoals de maatschappelijk werkers de juridische werkgever. Dit wordt informatief aangeduid in het personeelsplan.
- De ondersteunende teams werken overkoepelend, zowel voor gemeente als voor OCMW. Voor sommige functies werd dit expliciet opgenomen via beheersovereenkomsten, bvb voor de beleidscoördinator, teamleider personeel, enz.

Edegem op koers

Het document “Edegem op koers naar 2025” is als leidraad gehanteerd bij het opstellen van het personeelsplan. In 2019 werd een besparingsplan opgesteld met als doel de gemeentefinanciën op lange termijn gezond te krijgen en te houden. Als onderdeel van dit plan werd de beheersing van de personeelskosten en een noodzakelijke efficiëntieoefening vooropgesteld. Er zijn duidelijke keuzes gemaakt over de dienstverlening, wat we nog willen doen en hoe we het willen gaan doen met de focus op de kerntaken van een lokaal bestuur.

De bestaande processen worden volgens de principes van organisatiebeheersing, kritisch bekeken en aangepast waar mogelijk/nodig. Waar externe partners een zelfde dienstverlening aanbieden, zijn/ zullen we in dialoog (ge)gaan om de eigen dienstverlening over te dragen en waar nodig- enkel de regierol opnemen. Naast de overdracht van taken naar externe partners, hebben we samenwerking met andere besturen of gaan we op zoek naar samenwerking met andere besturen en intercommunales om bepaalde opdrachten efficiënter te organiseren.

Deze koerswijziging weerspiegelt zich in het afgeslankt personeelsplan. Ter ondersteuning van deze afslanking werd samen met de vakorganisaties een sociaal plan opgesteld tot 2025 voor het begeleiden van personeel dat niet langer voor het lokaal bestuur Edegem zal werken/werkt.

Deze afbouw is deels gerealiseerd en zal verdergezet worden op een gefaseerde wijze met respect voor het sociaal plan.

Deze koerswijziging is een ingrijpend proces/traject voor alle betrokkenen. Er is nood aan een modern personeelsbeleid en oprechte aandacht voor welzijn op het werk. We willen via dit personeelsplan transparantie verstrekken over de visie op personeelsbeleid, de lange termijn planning en de verwachtingen maar ook het startschot geven voor aangepaste personeelsinstrumenten waarbij we de focus leggen op een veerkrachtige en lerende organisatie met aandacht voor het welzijn van de individuele medewerker.

Bespreking per cluster:

De algemeen directeur heeft de algemene leiding, is hoofd van het personeel en voorzitter van het managementteam.

1	Decretale graad	ALGEMEEN DIRECTEUR
---	-----------------	--------------------

Cluster Beleid

PRIMAIRE PROCESSEN

De cluster beleid bundelt organisatie brede processen, expertises die door de gehele organisatie ingezet kunnen worden en die voor de gehele organisatie nut of voordeel hebben

- Duurzame ontwikkeling en klimaat
- Geografisch Informatie Systeem (GIS)
- Projectmanagementondersteuning en verandermanagement
- Feedbackmanagement
- Organisatiebeheersing – kwaliteitsdenken

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

De algemeen directeur is de teamleider voor de cluster beleidsondersteuning.

Er werd binnen de huidige budgettaire krapte ervoor gekozen om geen nieuwe stedenband op te starten, maar het gemeentelijk beleid te heroriënteren naar de uitwerking van een integraal duurzaam beleid passend binnen de SDG's. De beleidsmedewerker duurzame ontwikkelingsdoelstellingen neemt sedert 2020 deze gewijzigde opdracht op zich. De halftijdse functie van duurzaamheidsambtenaar (B1-B3) is niet langer voorzien, de opdrachten werden deels opgevangen door de beleidsmedewerker duurzame ontwikkelingsdoelstellingen en deels door de cluster patrimonium & facility.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	Decretale graad	ALGEMEEN DIRECTEUR
1	A1a-A3a	BELEIDSCOÖRDINATOR Juridische werkgever: OCMW
1	B1-B3	BELEIDSMEDEWERKER DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN
0,5	B1-B3	GIS COÖRDINATOR
Totaal VTE: 3,5 (inclusief algemeen directeur)		

Uitdovende functie:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire functie van BELEIDSCOÖRDINATOR is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.

Cluster Leven

PRIMAIRE PROCESSEN

De cluster leven bundelt alle processen die gelinkt zijn aan de levensloop van de burger, o.a.

- Processen rond geboorte, overlijden, huwelijk, identiteit, reispas, rijbewijs, adreswijzigingen,....
- Nationaliteit en vreemdelingenzaken
- Verkiezingen
- Begravingen

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

De processen van de cluster LEVEN behoren tot de kerntaken van een lokaal bestuur. Er wordt extra ingezet op het rationaliseren van processen door de uitbouw van het digitale loket en de digitalisering van de producten van de balie in functie van een vlotte dienstverlening voor de burger.

De inkrimping van de personeelsinzet en de werklast in de cluster leven werd opgevangen door de overstap naar werken op afspraak en een beperkte aanpassing van de openingsuren.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3A	TEAMLEIDER (leidinggevend)
1	B1-B3	EXPERT BURGERZAKEN
2,5	C4-C5	ADMINISTRATIEF HOOFDMEDEWERKER
3	C1-C3	BALIEMEDEWERKER
Totaal VTE: 7,5		

Uitdovende functies:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire functie van TEAMLEIDER is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	B1-B3	1 VTE statutaire functie van EXPERT BURGERZAKEN is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
3	C4-C5	2,5 VTE statutaire functies van ADMINISTRATIEF HOOFDMEDEWERKER zijn uitdovend en blokkeren de equivalente functies in het contractueel personeelsplan. De contractuele functies kunnen gradueel opnieuw ingevuld worden bij uitdoving van een statutaire functie.
1	C1-C3	1 VTE statutaire functie BALIEMEDEWERKER is uitdovend en wordt niet vervangen.

Cluster Vrije tijd

PRIMAIRE PROCESSEN

De cluster vrije tijd bundelt de o.a. de volgende processen:

- Organiseren van (inter-)gemeentelijke evenementen, activiteiten en kermissen
- Faciliteren van niet-gemeentelijke vrijetijdsinitiatieven
- Uitlenen van bibliotheek- en vrijetijdsmaterialen
- Voortdurend actualiseren van de fysieke en digitale collectievorming bibliotheek
- Peilen en inspelen op vrijetijdsbehoeften en -tendensen
- Vergroten van het doelgroepenbereik via participatie en lage drempel
- Verzorgen van een brede vrijetijdscommunicatie
- Ondersteunen van verenigingen en buurtleven
- Ondersteunen van gemeentelijke vrijwilligers
- Ondersteunen van gemeentelijke adviesraden gerelateerd aan vrije tijd
- Verhuren van gemeentelijke vrijetijdsinfrastructuur

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

Het vrijetijdscentrum “het kruispunt” zal in 2021 de deuren openen en een ontmoetingsplaats zijn voor alle Edegemnaars, jong en oud, die op zoek zijn naar cultuur, sport, evenementen, leesplezier, kortom vrijetijdsbeleving in de meest brede zin van het woord.

Bij de opstart van het nieuwe vrijetijdscentrum Kruispunt zullen de verschillende vrijetijdsdiensten integreren tot één team. Het fysiek samenbrengen van deze diensten en de stopzetting van enkele niet-kerntaak activiteiten biedt de mogelijkheid om de personeelsbezetting voor vrije tijd te verlagen. In de toekomst wordt de cluster VRIJE TIJD een afgeslankt team met één teamleider, 4 projectmedewerkers (cultuur, welzijn, jeugd, sport), bibliotheekassistenten en een beperktere administratieve ondersteuning.

Voorziene pensioenen bij de bibliotheek worden niet vervangen. De gemeentelijke jeugd- en cultuurzaal Hangar 27 is uitbesteed naar een externe partner. De gemeentelijke EVA vzw Sport en Recreatie zal inkantelen in de gemeentelijke werking en tevens zal de werking van de gemeentelijke sporthal geëvalueerd worden, inclusief de huidige inzet van de zaalwachters. Na het pensioen van de sportpromotor en sportfunctionaris zal het sportbeleid worden toevertrouwd aan één sportpromotor.

Ook de EVA vzw Huis Hellemans wordt opgeheven. Voor het Huis Hellemans wordt een privépartner gezocht. Het organiseren van kunsttentoonstellingen zal vanaf het najaar 2021 overgelaten worden aan privé-initiatief.

De taken van de klusjesman zijn overgedragen aan de polyvalente ploeg. De gemeentelijke uitleendienst is ondertussen overgedragen aan een externe partner. De logistieke arbeiders

zijn opgenomen in de polyvalente ploeg van de cluster publiek domein. Er is een beperkte interne uitleendienst behouden in functie van de gemeentelijke evenementen.

Tegen het einde van de legislatuur is het de doelstelling om mede via het pensioen van de bibliothecaris en de sportfunctionaris het aantal A-functies binnen dit team terug te brengen tot slechts 1 functie, met name van de teamleider. Deze teamleider zal een aangepast takenpakket opnemen. In deze overgangsfase behouden de bibliothecaris en de sportfunctionaris leidinggevende taken.

Tenslotte zal tegen midden van het jaar 2021 de EVA vzw Sport en Recreatiecentra Edegem opgeheven worden. Dit heeft tot gevolg dat de tewerkgestelde zaalwachters zullen overgenomen worden door het gemeentebestuur Edegem. De zaalwachters worden door de vzw in het weekend ingezet op afroep met variabele uren. We schatten de benodigde VTE op jaarbasis in op 2000 uren. Het loonbarema van het huidig personeel komt overeen met het barema niveau D bij het gemeentebestuur.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER (leidinggevend)
4	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER Domeinen: jeugd, cultuur, sport, welzijn
1,5	B1-B3	ASSISTENT DIENSTLEIDER
2,3	C1-C3	BIBLIOTHEEKMEDEWERKER
3,75	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
Totaal VTE: 12,55		
VTE	NIVEAU	FUNCTIES
2000 uren/jaar	D1-D3	zaalwachter

Uitdovende functies:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A5a-A5b	1 VTE statutaire directeur is uitdovend en blokkeert de functie van teamleider A1a-A3a in het contractueel personeelsplan.
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire bibliothecaris, uitdovende statutaire functie die uitdooft na uitdiensttreding functiehouder, wordt niet meer ingevuld.
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire sportfunctionaris, die uitdooft na uitdiensttreding functiehouder, wordt niet meer ingevuld
1	B1-B3	1 VTE statutair jeugdconsulent is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
0,75	B1-B3	0,75 VTE statutaire sportpromotor is een uitdovende functie en wordt omgezet in een 1 VTE contractuele functie van projectmedewerker sport. De uitdovende functie blokkeert de invulling van de contractuele functie.

1,5	B1-B3	1,5 VTE statutaire assistent-dienstleiders zijn uitdovend en blokkeren de equivalente functies in het contractueel personeelsplan.
0,6	B1-B3	0,6 VTE statutaire consulent bibactiviteiten is uitdovend en wordt niet ingevuld na uitdiensttreding van de functiehouder
0,5	C1-C3	0,5 VTE contractuele bibliotheekmedewerker is uitdovend en wordt niet opnieuw ingevuld.
1	C1-C3	1 VTE statutaire functie van administratief medewerker is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.

Cluster Wonen en Ondernemen

PRIMAIRE PROCESSEN

Binnen de cluster Wonen en Ondernemen worden de processen van ruimtelijke ordening en milieu, natuur en wonen ondergebracht, aangevuld met deze rond afval en lokale economie

- Omgevingsvergunningen (stedenbouw en milieu)
- Milieu- en natuurbeheer
- Huisvesting & woonkwaliteit
- Ruimtelijke planning
- Handhaving
- Afval (in samenwerking met IGEAN voor ecopark en ophaling huis-aan-huis) maar ook opvolging openbare reinheid
- Aanspreekpunt ondernemen (vergunningen / vestiging / bestemmingen)
- Ambulante handel

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

De ecoploeg werd in de loop van 2020 overgedragen aan de intercommunale IGEAN. Het beleid inzake zwerfvuil en de gemeentelijke aanpak voor het ledigen van de straatvuilbakken werd geoptimaliseerd. De arbeiders zwerfvuil zijn opgenomen bij de polyvalente ploeg van de cluster publiek domein.

De functie ploegbaas ecoploeg en projectleider natuurinrichtingsprojecten (B4-B5) zal omgevormd worden naar een halftijdse functie projectmedewerker natuur:

- Opvolging & evaluatie beheersplannen Fort & HTL, Zandbergen: aanspreekpunt voor interne en externe vragen, coördinatie van werken in het kader van beheerstaken in deze domeinen
- Externe samenwerkingsverbanden m.b.t. natuur en biodiversiteit: Natuurpunt, MINA, Kempens Landschap, Landschapsdokters, ANB, Natuurinvest, Zuidrand,...

- Opmaak visie en intern advies inzake natuur en biodiversiteit voor projecten publiek domein en ruimtelijke ordening
- Acties inzake natuur en biodiversiteit: behaagactie, klimaatbos, klimaatprijs, Natuur in de buurt, volkstuinen,...

Een halftijdse medewerker wordt voorzien om het takenpakket ambulante handel op te nemen en om de teamleider te ondersteunen voor projecten ondernemen en organisatie adviesraad lokale economie.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER/OMGEVINGSAMBTENAAR (leidinggevend)
1	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
1	C1-C3	GEMEENSCHAPSWACHT

DOMEIN RUIMTELIJKE ORDENING/OMGEVING

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	DESKUNDIGE VERGUNNINGENBELEID/OMGEVINGSAMBTENAAR
1,8	C1-C3	BALIEMEDEWERKER

DOMEIN MILIEU & NATUUR

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	DESKUNDIGE MILIEU
0,5	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER NATUUR

DOMEIN WONEN

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	HUISVESTINGSAMBTENAAR

DOMEIN ONDERNEMEN

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
0,5	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Totaal VTE: 8,8

Uitdovende functies:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B4-B5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS ECOPLOEG EN PROJECT-LEIDER NATUURINRICHTINGSPROJECTEN is uitdovend en blokkeert de invulling van 0,5 projectmedewerker B1-B3 in het contractueel personeelsplan.
1	B1-B3	1 VTE statutaire DESKUNDIGE MILIEU is uitdovend voorzien en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	B1-B3	1 VTE statutaire DESKUNDIGE VERGUNNINGENBELEID is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	C1-C3	1 VTE statutaire ADMINISTRATIEF MEDEWERKER is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.

Cluster Mens en Ontwikkeling

PRIMAIRE PROCESSEN

In de cluster Mens en Ontwikkeling komt de integratie tussen OCMW en gemeente tot uiting.

Tot deze cluster behoren alle processen die te maken hebben met

- Sociale dienst
- Wijkwerken & Activatie (samenwerking ZORA WERKT)
- Lokaal Opvang Initiatief
- Welzijn & Gezondheid
- Huis van het Kind
- Loket kinderopvang
- Flankerend onderwijsbeleid
- Onderwijs (AVE)

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

Een belangrijke pijler binnen de cluster mens en ontwikkeling wordt het huis van het kind.

In het huis van het kind kunnen ouders en kinderen terecht voor alles rond opvoeden en opgroeien. Het is een samenwerking tussen organisaties in Edegem die helpen met kinderopvang en opvoedingsondersteuning enz. De verplichte loketfunctie wordt behouden en via deze weg zullen ouders doorverwezen worden naar het gezamenlijk aanbod. Door ons te focussen op deze loketfunctie en niet langer op exploiteren van een eigen werking, kunnen we deze regierol optimaal ontwikkelen.

In 2020 werd de gemeentelijke dienst voor onthaalouders overgedragen naar de vzw Kinderopvang Hove. De maatschappelijke assistenten die deze werking intern beheren worden niet vervangen. Door de keuze van het behoud voor een regierol, gaan we in 2021 op zoek naar een externe partner voor de buitenschoolse kinderopvang om onze eigen werking over te nemen vanaf 1 september 2021. Bij deze overdracht zal het eigen personeel overgenomen worden. In 2019 was er nog een hoge nood aan een derde locatie, maar deze nood is ondertussen verdwenen zodat er niet meer ingezet wordt op de oprichting van een 3^{de} locatie.

Het flankerend onderwijs is hervormd. Er werd niet langer ingezet op eigen dienstverlening, maar scholen worden ondersteund via een subsidiërend enveloppesysteem. Het gemeentelijk busvervoer is afgebouwd. Scholen organiseren nu eigen vervoer met financiële steun vanuit de gemeente.

De werking van de bioklas is bestendigd en ondertussen ingebed in de werking van deze cluster als onderdeel van het flankerend onderwijsbeleid. Het is de doelstelling om meer in te zetten op de samenwerking met vrijwilligers door uitbouw van het lespakket. De halftijdse medewerker coördineert klasbezoeken aan alle gemeentelijke initiatieven en dus niet enkel het bezoek aan de bioklas.

De teamleider van deze cluster ondersteunt ook de werking van het gemeentelijk onderwijs en stuurt de directeur van het gemeentelijk basisonderwijs aan. De technische ondersteuning van de gemeenteschool is ondertussen overgenomen door de polyvalente ploeg van de cluster patrimonium & facility.

In deze cluster is het vroegere kern-ocmw opgenomen. De maatschappelijke dienstverlening is één van de kerntaken van het lokaal bestuur Edegem en dit vertaalt zich in een team van maatschappelijk werkers onder leiding van een coördinator en met ondersteuning van een administratief team. Deze personeelsleden hebben als juridische werkgever het OCMW. De arbeidstrajectbegeleiding wordt opgenomen in een intergemeentelijke samenwerking "ZORA WERKT". Toekomstgericht zal de werkbegeleider project en sociale tewerkstelling halftijds ter beschikking gesteld worden aan ZORA werkt om de arbeidstrajectbegeleiding mee te ondersteunen vanuit dit samenwerkingsverband.

1 VTE A1a-A3a TEAMLEIDER (leidinggevend)

DOMEIN ONDERWIJS EN FLANKEREND ONDERWIJS

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
0,5	B1-B3	LEERKRACHT NME
BASISSCHOOL VESALIUS		

DOMEIN HUIS VAN HET KIND

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER
0,5	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

DOMEIN SOCIALE DIENST

Deze functies hebben als juridische werkgever het OCMW.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B4-B5	HOOFD SOCIALE DIENST (LEIDINGGEVEND)
9	B1-B3	MAATSCHAPPELIJK ASSISTENT
2	B1-B3	MAATSCHAPPELIJK ASSISTENT (ASIELOPVANG)
1	B1-B3	WERKBEGELEIDER PROJECT EN SOCIALE TEWERKSTELLING (toekomst: detachering aan ZORA-werkt)
2	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Totaal: 18

UITDOVENDE FUNCTIES:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	Decretale graad	1 VTE decretale graad ADJUNCT ALGEMEEN DIRECTEUR is uitdovend en blokkeert de invulling van 1 VTE contractuele teamleider A1a-A3a.
1	B4-B5	1 VTE statutaire DIENSTHOOFD B4-B5 is uitdovend en blokkeert de invulling van 1 functie B1-B3 projectmedewerker huis van het kind in het contractueel personeelsplan
0,75	B1-B3	0,75 VTE statutaire MAATSCHAPPELIJK ASSISTENT DIENST OPVANGGEZINNEN is uitdovend en wordt niet meer ingevuld na uitdoving van de functie.
1	B1-B3	1 VTE statutaire COORDINATOR IBO is uitdovend en wordt niet meer ingevuld na uitdoving van de functie.
12	C1-C2/D1-D3	12 VTE contractuele BEGELEIDSTER BKO zijn uitdovend en worden niet meer ingevuld.
0,8	C1-C3	0,8 VTE statutaire administratief medewerker is uitdovend en blokkeert de invulling van de equivalente functie in het contractueel personeelsplan
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire HOOFD SOCIALE DIENST is uitdovend en blokkeert de invulling van 1 VTE HOOFD SOCIALE DIENST B4-B5 in het contractueel personeelsplan.
4	B1-B3	4 VTE statutaire MAATSCHAPPELIJKE WERKERS zijn uitdovend en blokkeren de invulling van 4 equivalente functies in het contractueel personeelsplan. Na

		uitdiensttreding van een maatschappelijk werker kan een contractuele functie ingevuld worden.
1	C1-C3	1 VTE statutaire ADMINISTRATIEF MEDEWERKER is uitdovend en blokkeert 0,5 functie in het contractueel personeelsplan.
1	E1-E3	1 VTE statutair ONGESCHOOLDE ARBEIDER is uitdovend en zal na uitdiensttreding van de functiehouder niet meer ingevuld worden.

Cluster Publiek Domein

PRIMAIRE PROCESSEN

De kernprocessen van deze cluster zijn:

- Ontwerp en aanleg publiek domein (wegen, voet- en fietspaden, pleinen, parken,...)
- Opvolgen werken nutsmaatschappijen
- Onderhoud publiek domein (in hoofdzaak door externe partners via raamovereenkomsten)
- Mobiliteit in al haar facetten
- Inname van het openbaar domein
- Signalisatievergunningen
- Politierglementen en verordeningen

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

Deze cluster ondergaat samen met de cluster patrimonium & facility de meest ingrijpende transitie ten gevolge van de koerswijziging die genomen is in 2019.

Het projectteam wordt gefaseerd hervormd waarbij naar aanleiding van het voorziene pensioen van zowel de projectcoördinator wegen als de mobiliteitsambtenaar een herschikking wordt doorgevoerd. Zo zal het team naar de toekomst toe bestaan uit een teamleider aangevuld met 3 projectmedewerkers elk met een specifieke focus, groen, wegen en mobiliteit, 1,5 administratief medewerkers en een beperkte polyvalente ploeg van arbeiders.

Als uitgangspunt geldt dat alle planbare taken zijn of worden uitbesteed aan externe partners en de eigen diensten verantwoordelijk zijn voor kleine, dringende opdrachten. Dit heeft tot gevolg dat er in de toekomst een beperkte ploeg van polyvalente medewerkers nodig zal zijn. Deze overgang gebeurt door verschillende raamcontracten uit te besteden. Voorziene pensioenen, tijdelijke contracten en vrijwillige vertrekkers zijn niet vervangen. De afbouw van de arbeidersploegen is in het sociaal plan opgevangen door middel van begeleidende maatregelen.

Doordat het bestuur zich op kerntaken wenst te concentreren, zijn de opdrachten van deze cluster onder begeleiding van een externe adviseur, grondig hervormd. Deze transitie is nog volop aan de gang.

Naar de toekomst toe voorzien we 2 nieuwe en cruciale rollen binnen de arbeidersploeg: de werkvoorbereider en de controleur der werken. De werkvoorbereider zal op basis van inkomende meldingen beoordelen of deze opdracht in eigen beheer kan uitgevoerd worden of een opdracht is die uitbesteed is via de raamovereenkomsten. Dit personeelslid neemt een leidinggevende functie op en zal de beperkte polyvalente experts aansturen. De controleur der werken is een nieuwe rol in de organisatie en zal het aanspreekpunt zijn voor de externe aannemers en is 'de ogen en de oren op het terrein'. Deze ziet erop toe dat de externe partners de (onderhouds-planbare) werken uitvoeren zoals overeengekomen.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER (leidinggevend)

PROJECTTEAM: DOMEINEN GROEN/MOBILITEIT/WEGENIS

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
3	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER
1	C1-C3	MEDEWERKER PROJECTONDERSTEUNING
0,5	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

POLYVALENTE PLOEG

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	D4-D5	WERKVOORBEREIDER (leidinggevend)
1	D4-D5	CONTROLEUR DER WERKEN
8	D1-D3	POLYVALENTE EXPERTS
1,3	E1-E3	POLYVALENTE ARBEIDERS
TOTAAL VTE: 16,8		

UITDOVENDE FUNCTIES

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire TEAMLEIDER is uitdovend voorzien en blokkeert de contractuele invulling van de equivalente functie in het personeelsplan.
1	B4-B5	1 VTE statutaire PROJECTCOORDINATOR OPENBAAR DOMEIN is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
0,8	B4-B5	0,8 VTE statutaire WERKMEESTER GROEN is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	B1-B3	1 VTE statutaire MOBILITEITSAMBTENAAR : functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder

1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS HOVENIER: : functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS ONKRUID: : functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS GRASSER: functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
4	D1-D3	4 VTE statutaire GESCHOOLD ARBEIDER zijn uitdovend en worden niet meer ingevuld na uitdiensttreding
2	D1-D3	2 VTE contractuele GESCHOOLD ARBEIDER zijn uitdovend
4,6	E1-E3	4,6 VTE contractueel ARBEIDER zijn uitdovend waarvan 2 VTE de functie van polyvalente expert D1-D3 blokkeren in het contractueel personeelsplan

Cluster Patrimonium en facility

PRIMAIRE PROCESSEN

De cluster patrimonium en facility bundelt alle processen die te maken hebben met

- Administratief en technisch beheer van het onroerend patrimonium, inclusief de infrastructuur die ter beschikking gesteld wordt van derden en het onderhoud van de speeltoestellen op het publiek domein
- Administratief en technisch beheer van het roerend patrimonium
- Aankopen en magazijnbeheer
- Overheidsopdrachten

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

Patrimonium & Facility is een recent opgerichte dienst binnen de gemeentelijke werking waar hoofdzakelijk processen inzake patrimoniumbeheer en -onderhoud, magazijnbeheer, aankoop en poets zijn samengebracht, die voordien versnipperd over de organisatie werden opgevolgd.

Het is de doelstelling om via de valorisatie van het niet-strategisch patrimonium de nodige financiële middelen te genereren om de instandhouding en het beheer van het overig gemeentelijk patrimonium te kunnen garanderen.

De analyse van de werking in 2019 heeft aangetoond dat er nog een ruime marge voor efficiëntieverbeteringen bestaat, maar anderzijds ook te veel gespecialiseerde taken in eigen beheer worden opgenomen.

We voorzien in de toekomst niet langer een eigen garage en schrijnwerkerij, maar besteden dit soort taken uit aan externe partners en beperken de eigen inzet tot kleine dringende opdrachten. Door de afbouw van de eigen uitvoerende diensten zal tevens de nood aan een aantal andere ondersteunende opdrachten afnemen. De afbouw van de arbeidersploeg wordt vooral gerealiseerd worden door het niet vervangen van geplande pensioenen.

Binnen deze cluster was ook een eigen poetsploeg werkzaam. In navolging van het gemeentehuis is in 2020 de poets van onze gebouwen overgedragen naar een private partner. Net zoals voor de arbeiders binnen het team publiek domein, is in 2020 een begeleidingstraject opgestart voor de medewerkers om hen te ondersteunen in het zoeken naar een nieuwe job.

Onder begeleiding van een externe firma is er een visie op de polyvalente ploeg ontwikkeld en is er momenteel een doorlichting aan de gang van opdrachten die stelselmatig kunnen overgedragen worden naar externe partners.

Het team bestaat uit een teamleider, een aankoper, 2 interne projectmedewerkers, een beperkt team facility en catering, een administratief medewerker en een beperkte polyvalente arbeidersploeg.

Naar de toekomst toe voorzien we 3 belangrijke rollen binnen de arbeidersploeg: de magazijnier, de werkvoorbereider en de controleur der werken. De hoofdtak van de magazijnier is het beheer van het magazijn voor de clusters publiek domein en patrimonium en facility.

De werkvoorbereider zal op basis van inkomende meldingen beoordelen of deze opdracht kan uitgevoerd worden door de eigen ploeg of anders een opdracht is die uitbesteed is via de raamovereenkomsten. Dit personeelslid neemt een leidinggevende functie op en zal de arbeidersploeg aansturen. De controleur der werken is een nieuwe rol in de organisatie en zal het aanspreekpunt zijn voor de externe aannemers en is 'de ogen en de oren op het terrein'. Deze ziet erop toe dat de externe partners de (onderhouds- en planbare) werken uitvoeren zoals overeengekomen.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER (leidinggevend)

PROJECTTEAM

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
2	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER
0,5	B1-B3	AANKOPER
1	C1-C3	MEDEWERKER PROJECTONDERSTEUNING
1	D4-D5	COORDINATOR FACILITY
0,5	E1-E3	MEDEWERKER CATERING

POLYVALENTE PLOEG

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
-----	--------	----------

1	D4-D5	WERKVOORBEREIDER (leidinggevend)
1	D4-D5	CONTROLEUR DER WERKEN
1	D4-D5	MAGAZIJNIER
3	D1-D3	POLYVALENTE EXPERTS

Totaal VTE: 12

UITDOVENDE FUNCTIES

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire functie van TEAMLEIDER is uitdovend en blokkeert de invulling van een 1 VTE contractuele functie van teamleider in het contractueel personeelsplan
1	B1-B3	1 VTE statutaire functie van projectmedewerker is uitdovend en blokkeert de invulling van de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	C1-C3	1 VTE COORDINATOR STRUCTUREEL ONDERHOUD is uitdovend en de functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS TECHNISCH ONDERHOUD is uitdovend en wordt niet meer ingevuld.
1	D4-D5	1 VTE statutaire functie van COÖRDINATOR FACILITY is uitdovend en blokkeert de invulling van de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS LOGISTIEK functie is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder
1	D4-D5	1 VTE statutaire PLOEGBAAS MAGAZIJN is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire BODE: functie is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire SCHRIJNWERKER is uitdovend en de functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D4-D5	1 VTE statutaire ELEKTRICIËN: functie wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1	D1-D3	1 VTE statutair GESCHOOLED ARBEIDER (schrijnwerker) is uitdovend en wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouder.
1,5	D1-D3	1 VTE contractuele functie van GESCHOOLED ARBEIDER CATERING is

		uitdovend en de functies wordt opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouders.
4,2	E1-E3	4,2 VTE contractuele functies van ARBEIDER zijn uitdovend en worden opgeheven na uitdiensttreding van de functiehouders.

Cluster Communicatie, Onthaal en Secretariaat (COS)

PRIMAIRE PROCESSEN

Deze cluster bundelt alle processen rond

- Interne en externe communicatie
- Briefwisseling en post
- Eerstelijns onthaal (via telefonie, balie, mail,...)
- Het besluitvormingsproces van diverse bestuursorganen
- Openbaarheid van bestuur
- Protocol en jubilarissen

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

De personeelsbezetting van het team zal de komende jaren naar aanleiding van geplande pensioenen afgebouwd worden wat betreft de bezetting van het OCC. Dit zal gecompenseerd worden door de aanpassing van de openingsuren en het meer polyvalent inzetten van alle administratieve medewerkers.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER (leidinggevend)
1	B1-B3	COMMUNICATIEMEDEWERKER
1	B1-B3	GRAFISCH MEDEWERKER
2,5	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
1	C4-C5	ADMINISTRATIEF HOOFDMEDEWERKER OCC
2,5	C1-C3	MEDEWERK(ST)ER OCC
TOTAAL VTE: 9		

UITDOVENDE FUNCTIES:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B4-B5	1 VTE statutair DIENSTHOOFD COMMUNICATIE is uitdovend en blokkeert 1 functie A1a-A3a teamleider
2	C4-C5	2 statutaire functies ADMINISTRATIEF HOOFDMEDEWERKER zijn uitdovend. 1 statutaire functie van ADMINISTRATIEF HOOFDMEDEWERKER blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan. 1 statutaire functie blokkeert de invulling van een functie van ADMINISTRATIEF MEDEWERKER in het contractueel personeelsplan.
1	C1-C3	1 statutaire functie ADMINISTRATIEVE MEDEWERKER is uitdovend en blokkeert de invulling van de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
3	C1-C3	3 VTE statutaire MEDEWERKER OCC zijn uitdovend

Cluster Personeel

PRIMAIRE PROCESSEN

De hoofdprocessen in deze cluster richten zich niet enkel op het personeelsbeheer en de payroll maar eveneens op strategisch human resource management. De cluster personeel bundelt alle processen die te maken hebben met:

- Ontwikkelen en uitvoeren van HR strategie
- Bewaken van cultuur en waarden
- Beheren van het welzijnsbeleid
- Uitvoeren van rekrutering en selectie
- Beheren van loopbanen & uitvoeren van vormingsbeleid
- Beheren van prestaties
- Beheren van de personeels & loonadministratie
- Beheren van de prestatie- evaluatie
- Organiseren van het einde contract
- Organiseren van het sociaal overleg

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

In 2016 werden de personeelsdienst van gemeente en ocmw samengevoegd. Op dat ogenblik behoorden ook de diensten van het huidig woonzorgnetwerk tot het ocmw. Sinds de oprichting van dit WZN is het aantal personeelsdossiers dat verwerkt wordt door de

personeelsdienst aanzienlijk verlaagd. Ook de voorgenomen personeelsmaatregelen beperken op langere termijn de werklast van de personeelsdienst.

In aanvulling op de reeds in afgelopen legislatuur ingezette afslanking, waarbij 2 pensioenen niet werden vervangen, is één administratief medewerker van de personeelsdienst intern gemuteerd.

Bij het pensioen van de huidige loonconsulent wordt er in de toekomst slechts een halftijdse vervanging vooropgesteld.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER PERSONEEL (leidinggevend)
1,5	B1-B3	PERSONEELSCONSULENT
1	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER (JURIDISCHE WEKGEVER: OCMW)
Totaal: 3,5		

UITDOVENDE FUNCTIES:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	1 VTE statutaire HR-MANAGER is uitdovend en blokkeert de equivalente contractuele functie in het personeelsplan.
1	B1-B3	1 VTE statutaire CONSULENT LOONADMINISTRATIE is uitdovend en blokkeert 0.5 VTE contractuele functie PERSONEELSCONSULENT in het contractueel personeelsplan.
1	B1-B3	1 VTE PERSONEELSCONSULENT is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.
1	C1-C3	1 VTE ADMINISTRATIEF MEDEWERKER is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.

Cluster Financiën

PRIMAIRE PROCESSEN

- Het initiëren, begeleiden en/of uitvoeren van de opmaak van beleidsplannen: meerjarenplan, budget en rekening
- Het voeren van de boekhouding
- De opmaak van gemeentelijke belasting- en retributiereglementen en de toepassing ervan
- De coördinatie van de uitgaande facturatie
- Het debiteurenbeheer
- Het liquiditeitenbeheer
- De coördinatie van uitgaande subsidiëring aan verenigingen
- Het opvolgen van verzekeringspolissen en schadedossiers

- De financiële werking van het AGB
- Het financieel toezicht op externe partners (EVA's, kerkfabrieken, ...)

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

De financiële processen worden maximaal geautomatiseerd en het aantal financiële verrichtingen zal afnemen door de overdracht van opdrachten en diensten aan externe partners. Hierdoor wordt op termijn de ruimte gecreëerd om het personeelskader licht te laten dalen.

Op korte termijn diende evenwel het vrijwillig vertrek van een administratief medewerkster ondervangen te worden, gelet op de extra werklust die de opstart van BBC 2020 en de implementatie van de automatiseringsprojecten met zich meebrengt. Hiervoor was de interne mutatie vanuit de personeelsdienst voorzien.

We voorzien in de toekomst 2 boekhouders gezien de toegenomen complexiteit binnen de financiële processen. Dit heeft wel de afbouw van de administratieve ondersteuning als gevolg.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	Decretale graad	FINANCIEEL DIRECTEUR (teamleider/leidinggevend)
2	B1-B3	BOEKHOUDER Voor 1 boekhouder: juridische werkgever OCMW
2	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
Totaal VTE: 5		

UITDOVENDE FUNCTIES:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	1 VTE statutaire boekhouder is uitdovend en blokkeert de invulling van 1 equivalente functie in het contractueel personeelsplan
3	C1-C3	2 VTE contractuele ADMINISTRATIEF MEDEWERKER die uitdoven na uitdiensttreding van de functiehouder (waarvan 1 administratief medewerker personeelslid is van het OCMW) 1 VTE statutaire ADMINISTRATIEF MEDEWERKER is uitdovend en blokkeert de equivalente functie in het contractueel personeelsplan.

Cluster ICT

PRIMAIRE PROCESSEN

De belangrijkste processen van de cluster ICT zijn:

- Strategische ICT-planning
- Besluitvorming voorbereiden m.b.t. ICT-beleid, ICT-investeringen en ICT-uitgaven
- Aankoop en implementatie van een centrale technologische infrastructuur
- Beheren en uitvoeren van aanpassingen in de technologische infrastructuur
- Ondersteuning van de diensten om hun noden te vertalen in technologische oplossingen, bij de aankoop, de implementatie en het beheer van hun eindgebruikerssoftware
- Verzekeren van de beveiliging van de systemen
- Definitie en beheer van SLA's en onderhoudscontracten
- Verzekering van de continuïteit van de werking van de gemeente op technologisch gebied en incidentenmanagement.

CONTRACTUEEL PERSONEELSPLAN

Een performante en hedendaagse ICT-infrastructuur en -toepassingen zijn vandaag de dag onmisbaar. Het is echter belangrijk om ook ten aanzien van deze kosten kritisch te blijven. Edegem heeft in het verleden geopteerd om een volledige eigen, redundante infrastructuur uit te bouwen. De kostprijs hiervoor is echter niet altijd in verhouding tot onze organisatie. Per project wordt onderzocht of een overschakeling naar cloudoplossingen voordeliger is en de redundantie en risicobeheersing kritisch evalueren. Er wordt hierbij een daling van het jaarlijks budget ten bedrage van 100 000 EUR vooropgesteld.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER (leidinggevend)
1	B1-B3	INFORMATICUS
1	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER IT
1	B1-B3	HELPDESKMEDEWERKER
Totaal VTE: 4		

UITDOVENDE FUNCTIES:

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A4a-A4b	1 VTE statutaire DIENSTHOOFD ICT is uitdovend en blokkeert 1 functie contractuele teamleider A1a-A3a in het contractueel personeelsplan
1	B1-B3	1 VTE statutaire INFORMATICUS is uitdovend en blokkeert 1 VTE contractuele

		INFORMATICUS in het contractueel personeelsplan
1	B1-B3	1 VTE statutaire PROJECTMEDEWERKER IT is uitdovend en blokkeert 1 VTE contractuele PROJECTMEDEWERKER IT in het contractueel personeelsplan