

UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

RVMW/2026/017

Zitting van 17/06/2026

Aanwezig: Daan Versonnen, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Lode Van Looy, Mieke Van den Brande, Bart Vanmarcke, Yves Goovaerts, Pascal Vercammen, Guido Vaganée, Geert Teughels, Karl Theerens, Marcel Claes, Julie De Clerck, Sofie Crauwels, Dirk Keuleers, Marc Huyghe, Lukas De Backer, Conny Van den Brande, Patricia Frederickx, Cindy Symons, Peggy Aerts, Chantal Jacobs, Jef Jacobs, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn

Ethel Van den Wijngaert, algemeen directeur

Afwezig met kennisgeving: Lola Vanderweyen, Jan Fonderie, Wim Van der Donckt, Edwin Stevens, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn

Organisatiebeheersing - Rapportage juli 2025 - juni 2026: Kennisneming

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

In overeenstemming met het kader voor organisatiebeheersing dat werd goedgekeurd op de raden van 17/12/2025 en overeenkomstig artikel 219 uit het Decreet over het lokaal bestuur, stelde de algemeen directeur dit beheersrapport op. Het wordt ter kennisgeving voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Voorgeschiedenis

- 17/12/2025: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende goedkeuring van het kader organisatiebeheersing.
- februari - maart 2026: Bevraging van de diensten o.b.v. de Vlaamse leidraad organisatiebeheersing.
- 19/03/2026 en 23/03/2026: Bespreking resultaten bevraging leidraad organisatiebeheersing op diensthooftoverleg.
- 15/04/2026: Bespreking beheersactieplan op managementteam.

Feiten en context

Het is de eerste keer dat er op deze manier gerapporteerd wordt over organisatiebeheersing sinds het nieuwe kader - en dus ook de nieuwe manier van werken - van kracht is. Dit rapport wordt beschouwd als nulmeting of als eerste referentiepunt en zal vooral inzicht bieden in de voornaamste resultaten van die nulmeting (in plaats van een terugblik), een huidige stand van zaken geven en een vooruitblik doen naar de beheersacties die het managementteam vooropstelt. De voornaamste inzichten uit de nulmeting tonen, naast de geïdentificeerde risico's, ook duidelijk aan dat de organisatie vandaag al over belangrijke sterktes en een groeiende maturiteit beschikt. In het bijzonder scoren financieel management, ICT en personeelsbeleid consequent sterk, wat wijst op een degelijke, betrouwbare en professioneel uitgebouwde ondersteuning van de kernwerking. Zo beschikt de

organisatie over een goed onderbouwde financiële planning en rapportering, een kwaliteitsvolle en veilige ICT-omgeving en een personeelsbeleid dat inzet op welzijn, correcte administratieve processen en de ondersteuning van medewerkers. Ook binnen andere thema's zijn er duidelijke fundamenten aanwezig. De organisatie houdt rekening met signalen van burgers en externe partners en zet in op samenwerking, terwijl er al goede basisstructuren aanwezig zijn op vlak van organisatie, communicatie en het beheer van middelen en contracten. Deze vaststellingen tonen aan dat de organisatie niet van nul vertrekt, maar verder bouwt op een solide en gedragen basis. Dit geeft vertrouwen dat de geïdentificeerde verbeteracties effectief gerealiseerd kunnen worden en dat de organisatie de komende jaren gericht kan doorgroeien naar een meer geïntegreerde, uniforme en sturingsgerichte werking.

Uit de thematische scan blijkt dat de organisatie al over heel wat fundamenten beschikt, maar dat de grootste verbeterkansen zich situeren in monitoring, doelstellingen en procesmanagement, organisatiestructuur en organisatiecultuur. Die vier thema's verdienen prioritaire aandacht in het verdere beheersactieplan, omdat ze sterk samenhangen en een directe impact hebben op de slagkracht van de organisatie.

Overkoepelend komen vijf belangrijke inzichten terug:

- Ten eerste zijn sturing en opvolging nog te weinig systematisch uitgebouwd.
- Ten tweede is er nood aan meer duidelijkheid over rollen, eigenaarschap en samenwerking, zeker over diensten heen.
- Ten derde zitten informatie en kennis nog te vaak verspreid, waardoor documenten, rapporten en dossierinformatie niet altijd centraal of actueel beschikbaar zijn.
- Ten vierde is continuïteit een terugkerend risico, onder meer door afwezigheden, kennisverlies en afhankelijkheid van sleutelpersonen of systemen.
- Ten vijfde blijkt dat de organisatie al over heel wat bouwstenen beschikt, maar dat die nu sterker moeten worden geborgd in een meer samenhangende aanpak.

Daarom wordt expliciet voorgesteld om niet vanuit tien losse thema's te werken, maar steeds vier organisatiebrede hefbomen in het achterhoofd te houden: eigenaarschap, standaardisering, monitoring en continuïteit.

Juridische grond

Het Decreet over het lokaal bestuur, meer bepaald:

- Artikel 217:
Organisatiebeheersing is het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:
1° de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
2° wetgeving en procedures naleeft;
3° over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;
4° op een effectieve en efficiënte wijze werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
5° de activa beschermt en fraude voorkomt.
- Artikel 218:

Het organisatiebeheersingssysteem bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt georganiseerd, met inbegrip van de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn, en de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn.

Het organisatiebeheersingssysteem beantwoordt minstens aan het principe van functiescheiding waar mogelijk en is verenigbaar met de continuïteit van de werking van de diensten.

- Artikel 219:

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam. Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn zijn onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

De algemeen directeur rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de organisatiebeheersing. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

- Artikel 220:

Met behoud van de toepassing van artikel 57, 85 en 196 kan de algemeen directeur, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ook de financieel directeur kan zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In beide gevallen gebeurt dat schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen.

De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

Besluit:

Enig artikel - Neemt kennis van de rapportage organisatiebeheersing juli 2025 - juni 2026.

Voor eensluidend uittreksel:

[SIG01]

[SIG02]