



**VERSLAG
VERGADERING COMMISSIE 3
van dinsdag 18 september 2012 om 19:30 uur**

Aanwezig: Bockx Greet - voorzitter

De Wachter Eddy, Daniëls Tom, Warpy Sonja, Van de Heyning Myriam, Reniers Peter - raadsleden
Segers Peter, Van de Poel Katrien - schepenen
Van Rompuy Jan - commissiesecretaris

Verontschuldigd: Debondt Luc, Langman Deborah, Anaf Hannes, Meeus Paul - raadsleden

Waren eveneens aanwezig

Clara Calis – gemeenteraadslid in vervanging van Hannes Anaf,
Annemie Der Kinderen – gemeenteraadslid in vervanging van Luc Debondt,
Vincent Diels – gemeenteraadslid in vervanging van Paul Meeus,
Lies Crols – personeelsmanagement,
Bieke Van Riel – dienst welzijn,
Patrick Hens – indiener verzoekschrift.

Welkom

Greet Bockx, voorzitter, heet iedereen van harte welkom.

Goedkeuring verslag vorige vergadering

Het verslag van de vorige vergadering wordt goedgekeurd.

Stedelijke Basisschool: convenant vervangingen van korte afwezigheden

Aan de hand van een ppt (zie bijlage) geeft schepen Katrien Van de Poel toelichting bij dit punt.

Overeenkomst voor 2013 tussen de Stad Turnhout en KIKO vzw

Aan de hand van een ppt (zie bijlage) geeft schepen Peter Segers toelichting bij dit punt.

Stand van zaken kinderopvang

Schepen Peter Segers deelt mee dat er weinig evolutie is en de vakantieperiode nog moet geëvalueerd worden. Eerstdaags zal de crèche in de Antoine Coppenslaan bezocht worden met het oog op een attest van toezicht.

Behandeling verzoekschrift

Bieke Van Riel en Lies Crols geven antwoord op de vragen die de heer Patrick Hens via een verzoekschrift heeft gesteld.

Is er een lokaal beleid om meer allochtonen aan het werk te krijgen in de verschillende gemeentelijke diensten? Zo ja, waaruit bestaat dat beleid (bv. positieve acties)? Zo neen, welke plannen bestaan om tot een dergelijk beleid te komen?

Stad Turnhout werkte in 2010 aan een instapdiversiteitsplan en in juli 2011 gingen we van start met een diversiteitsplan. Een van de acties is om een meer divers publiek aan te trekken voor de openstaande vacatures en om ons werving- en selectiebeleid te screenen op diversiteit. Stad Turnhout focust hierbij niet enkel op allochtonen maar ook op andere kansengroepen.

Op basis van de screening van ons werving- en selectiebeleid wordt in 2012 nog een actieplan opgemaakt om de instroom van kansengroepen te bevorderen.

Stad Turnhout nam in 2011 deel aan de Jobbeurs van VDAB. Op deze manier kregen we de kans om Stad Turnhout als werkgever te promoten en dit bij een heel divers publiek. We hebben de jobbeurs ervaren als een goed kanaal om onze diversiteit in het sollicitantenbestand te vergroten en om mensen de juiste informatie over solliciteren en werken bij Stad Turnhout uit eerste hand mee te delen.

Verder werken we nauw samen met OCMW om mensen via een artikel 60 tewerkstelling bij ons aan het werk te zetten. Ook andere statuten zoals SINE, LDE zorgen voor een meer divers personeelsbestand.

Is er een lokaal HR-beleid met aandacht voor interculturele diversiteit binnen de gemeentelijke diensten? Zo ja, waaruit bestaat dat beleid? Zo neen, welke plannen bestaan er om tot een dergelijk beleid te komen?

Binnen het HR-beleid is aandacht voor de interculturele diversiteit. Diversiteit komt aan bod in opleidingen rond samenwerken in het algemeen, in opleidingen voor de leidinggevenden, in de onthaaldag,... Ook in het algemeen beleidsplan is er binnen het HR-beleid aandacht voor de verschillen tussen mensen. Verder heeft Stad Turnhout in samenwerking met Cimic een algemene werkgroep rond diversiteit opgestart. Deze werkgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende diensten en verschillende thema's rond diversiteit komen aan bod.

Bestaan er streefcijfers om te komen tot een gemeentelijk personeelsbestand dat een weerspiegeling is van het aandeel van de allochtonen binnen haar bevolking? Zo ja, wat zijn deze cijfers en welk beleid bestaat er om deze streefcijfers te realiseren?

In het instapdiversiteitsplan hebben we streefcijfers ivm diversiteit opgenomen. Het ging hierbij niet enkel om streefcijfers ivm allochtonen maar ook over oudere werknemers en werknemers met een arbeidshandicap. Er werd gekeken naar instroom, doorstroom, opleiding en retentie.

Er zijn geen expliciete streefcijfers opgenomen om te komen tot een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de bevolking, maar er is zeker aandacht om te komen tot een diverser personeelsbestand. In de convenant 2009-2012 staat het volgende vermeld:

-Trend 2012: het personeelsbestand van Stad Turnhout is meer divers.

-Norm: het personeelsbestand is een afspiegeling van de diversiteit binnen de actieve beroepsbevolking

Bestaan er streefcijfers op alle niveaus en looncategorieën? Zo ja, wat zijn deze cijfers en welk beleid wordt gevoerd om deze streefcijfers te realiseren?

De cijfers zijn niet zo gespecificeerd.

Beschikt de gemeente over een diversiteitsplan inzake tewerkstelling van allochtonen binnen haar personeelsbestand? Zo ja, is het een eigen diversiteitsplan of dat van de Vlaamse Overheid bepaald door het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt?

Ja, het gaat hier om een diversiteitplan van de Vlaamse Overheid. Resoc begeleidt Stad Turnhout hierin.

Zijn er nog andere gegevens online beschikbaar met betrekking tot het diversiteitsbeleid in de stad/gemeente? Zo ja, waar?

'Diversiteit en inburgering' is onder 'leven' (zichtbare balk op de hoofdpagina van www.turnhout.be) een aparte rubriek. Hieronder zijn verschillende initiatieven en informatie te vinden, zoals: meldpunt discriminatie, tolkdienst, anderstalige nieuwkomers en ondersteuning van het Offerfeest en de initiatieven Villa Mescolanza en Samen Inburgeren.

Verder zijn er onder verschillende noemers initiatieven die bekend gemaakt worden op de plaats waar ze thuishoren (vb de Vrijtijdsplas onder het verenigingsleven). Vermits diversiteit inclusief door het beleid moet aangepakt worden, is het logisch dat ook deze informatie doorheen de hele webstructuur is terug te vinden.

Wat is het aandeel allochtone jongeren die als jobstudenten jaarlijks tewerkgesteld zijn binnen de gemeentelijke diensten? Alsook het aandeel van allochtone stagiairs binnen de gemeentediensten?

Het aandeel van allochtone jongeren die jaarlijks als jobstudent tewerkgesteld worden binnen Stad Turnhout is klein, gemiddeld 1 per jaar. Voor stagiaires ligt dit aantal op gemiddeld 3 per jaar.

Wordt de etnische diversiteit gemeten van sollicitanten doorheen de selectieprocedure van en voor de gemeente?

Wat zijn hiervan de resultaten? Hoe groot is het aandeel 'allochtone' kandidaten tussen de geselecteerden die worden aangeleverd via de overheidsselector Jobpunt Vlaanderen?

De etnische diversiteit van sollicitanten wordt niet gemeten. Stad Turnhout werkt niet via Jobpunt Vlaanderen dus hier zijn ook geen cijfers van bekend.

Worden er diversiteitsvereisten zoals streefcijfers inzake allochtone kandidaten opgelegd voor de ingeschakelde private selectie- en wervingsbureaus (de private arbeidsbemiddelingsbureaus zoals Hudson)?

Stad Turnhout legt geen streefcijfers op inzake allochtone kandidaten. Wij streven naar een zo groot mogelijke diversiteit van alle kansengroepen en we proberen via laagdrempelige sollicitatieprocedures en voldoende bekendmaking verschillende doelgroepen te bereiken. Stad Turnhout besteedt geen selecties uit aan private werving- en selectiekantoren, wij doen onze selecties zelf.

Welke definitie wordt door de gemeente gebruikt voor het begrip "allochtoon"? Deze van het VESOC, Vlaamse Overheid (Besluit van de Vlaamse Regering van 19/07/2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit), of een andere?

In het integratiedecreet van 22 april 2009 beschrijft de wetgever 2 bijzondere doelgroepen:

“personen die legaal en langdurig in België verblijven en die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens een van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat, in het bijzonder diegenen die zich in een vaststelbare achterstandspositie bevinden”

“personen die legaal in België verblijven en die wonen of woonden in een woonwagen als vermeld in artikel 2, 33°, van het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode, of waarvan de ouders dat deden met uitzondering van bewoners van campings of gebieden met weekendverblijven.”

Bij tellingen, vb om te meten hoe divers de groep medewerkers van Stad Turnhout is, werkte Stad Turnhout vroeger via naamsherkenning. Vanaf 2012 probeert Stad Turnhout om via het systeem van de enquêtes de omschrijving van de eerste doelgroep uit het decreet toe te passen

Op welke wijze wordt de etnische diversiteit van het personeelsbestand gemeten, alsook de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone personeelsleden? Wordt hiervoor een bepaald monitoringsysteem gebruikt, zoals bijvoorbeeld vrijwillige registratie? Zijn er plannen om deze te meten op basis van historiek van geboorteland en nationaliteit van de betrokkene via het rijksregister?

De etnische diversiteit van het personeelsbestand wordt gemeten nav het diversiteitsplan. In 2010 hebben we een medewerkerstevredenheidsonderzoek gedaan waarin ook bevestigd werd van welke afkomst medewerkers zijn. Deze bevestiging werd herhaald in het voorjaar van 2012. Er zijn nog geen plannen om verdere metingen te doen op basis van historiek van geboorteland en nationaliteit via het rijksregister.

In welke gemeentelijke diensten bestaan arbeidsreglementen waarin een nondiscriminatieclausule is opgenomen?

In het ontwerp van het algemeen arbeidsreglement dat voor alle stedelijke diensten geldt, is een non-discriminatieclausule opgenomen (artikel 9).

Zitten er stimuli in subsidiereglementen voor lokale organisaties en verenigingen die oog hebben voor diversiteit? Zo ja, welke?

In het reglement ‘Start- en projectsubsidie’ staat vermeld dat acties waarvoor subsidie kan aangevraagd worden moeten kaderen in de beleidsdoelstellingen van de sector Burger en Samenleving van Stad Turnhout. De beleidsdoelstellingen vanuit de convenant die Stad Turnhout afsluit met de Vlaamse regering in het kader van het integratiebeleid horen hier ook bij.

Binnen Jeugd is er een reglement ‘Projecten doelgroepspecifiek Jeugdwerk’ waarin Stad Turnhout zich specifiek op zwakkere groepen richt. Hetzelfde geldt voor verschillende convenanten die Stad Turnhout afsloot met organisaties en verenigingen die zich (geheel of gedeeltelijk) naar deze doelgroep richten. Binnen de vrijetijdssector kunnen jeugd-, sport- en socio- culturele verenigingen beroep doen op een subsidie voor de terugbetaling van minder inkomsten vanwege leden/deelnemers met een Vrijtijdspas. De jeugddienst past onderstaande toe in hun reglementen:

Werkingstoelagen:

- Voor specifieke werkingen of deelwerkingen voor personen met een handicap, ongeacht de leeftijd, wordt per lid 1 extra punt gerekend.

Kamp:

- Voor specifieke werkingen of deelwerkingen voor personen met een handicap, ongeacht de leeftijd, worden per lid 3 extra punten gerekend.

Jeugdhuis:

- 20 punten per speciale activiteit welke uitdrukkelijk is bedoeld om een grote groep jongeren te confronteren met andere culturen, opinies en meningen;

- 20 punten per speciale activiteit welke uitdrukkelijk bedoeld is om maatschappelijk kwetsbare jongeren te bereiken.

-Als het jeugdhuis de werking speciaal richt op bijzondere doelgroepen (jongeren die zich in een sociaal-cultureel en sociaaleconomisch zwakke positie bevinden onder de voorwaarden die de Vlaamse regering bepaald heeft) wordt het totale aantal punten met 20% verhoogd.

Bestaan er regels om overheidsopdrachten te weigeren aan bedrijven die voorafgaandelijk of tijdens de uitvoering van de werken voor discriminatie werden veroordeeld? Zo ja, welke en in hoeveel bestekken worden ze opgenomen?

Voor ALLE bestekken is het KB van 08.01.1996 van toepassing. Hierin staat in Art 17 (werken), art.43 (leveringen) en art. 69 (diensten) volgende (of vergelijkbare) paragraaf:

§ 2. Onverminderd de bepalingen betreffende de erkenning van de aannemers van werken, kan uitgesloten worden van deelneming aan de opdracht in welk stadium van de procedure ook de aannemer:

1. die in staat van faillissement of van vereffening verkeert, die zijn werkzaamheden heeft gestaakt of die een gerechtelijk akkoord heeft bekomen, of die in een overeenstemmende toestand verkeert als gevolg van een gelijkaardige procedure die bestaat in de nationale wetgevingen en reglementeringen;

2. die aangifte heeft gedaan van zijn faillissement, voor wie een procedure van vereffening of van gerechtelijk akkoord aanhangig is of die het voorwerp is van een gelijkaardige procedure bestaande in de nationale wetgevingen en reglementeringen;
3. die, bij een vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan, veroordeeld is geweest voor een misdrijf dat zijn professionele integriteit aantast;
4. die bij zijn beroepsuitoefening een ernstige fout heeft begaan, vastgesteld op elke grond die de aanbestedende overheden aannemelijk kunnen maken;
5. die niet voldaan heeft aan zijn verplichtingen inzake betaling van de bijdragen voor de sociale zekerheid, overeenkomstig de bepalingen van artikel 17bis;
6. die niet in orde is met de betaling van zijn belastingen overeenkomstig de Belgische wetgeving of die van het land waar hij gevestigd is;
7. die zich in ernstige mate heeft schuldig gemaakt aan het afleggen van valse verklaringen bij het verstrekken van inlichtingen, opvorderbaar bij toepassing van dit hoofdstuk.

Op basis van puntje 3 kunnen we, indien we weet hebben van een veroordeling, betreffende aannemer, leverancier of dienstverlener uitsluiten, zelfs indien de opdracht reeds gestart is.

Zitten er stimuli inzake evenredige arbeidsdeelname in tenders voor bedrijven die grote diensten of werken uitvoeren voor de gemeente, bijvoorbeeld om een diversiteitsplan met streekcijfers te ontwikkelen of werkplekken te voorzien? Zo ja, welke en hoe vaak komen ze voor in bestekken?

De wetgeving geeft ons de mogelijkheid om bepaalde opdrachten voor te behouden aan sociale inschakelingsondernemingen .

24 DECEMBER 1993. - Wet betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten

Art. 18bis. <Ingevoegd bij W 2003-04-08/33, art. 102; **Inwerkingtreding** : 27-04-2003> § 1. Een aanbestedende overheid kan, overeenkomstig de beginselen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, uitvoeringsvoorwaarden inzake overheidsopdrachten opleggen die het mogelijk maken rekening te houden met sociale en ethische doelstellingen, alsook uitvoeringsvoorwaarden inzake de verplichting tot het verstrekken van opleidingen aan werklozen en jongeren of rekening te houden met de verplichting tot het naleven, in hoofdzaak, van de bepalingen van de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, in de veronderstelling dat die niet reeds worden toegepast in het land van oorsprong van de kandidaat of inschrijver.

§ 2. Een aanbestedende overheid kan de deelname aan een gunningsprocedure van een overheidsopdracht die niet onderworpen is aan verplichtingen die voortvloeien uit de Europese richtlijnen of uit een internationale akte inzake overheidsopdrachten voorbehouden aan beschutte werkplaatsen of sociale inschakelingsondernemingen, overeenkomstig de beginselen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

Met beschutte werkplaats wordt bedoeld : de onderneming waarvan de meeste werknemers, omwille van de aard of de ernst van hun handicap, geen beroepsactiviteiten kunnen uitoefenen in normale omstandigheden. Met sociale inschakelingsonderneming wordt bedoeld : de onderneming die voldoet aan de voorwaarden van artikel 59 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, of die aan gelijkaardige voorwaarden voldoet in het land van oorsprong van de kandidaat of inschrijver.

26 MAART 1999. - Wet betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen

Art. 59. Onder sociale inschakelingseconomie wordt verstaan : de initiatieven waarvan het sociale doel bestaat in de socio-professionele inschakeling van bijzonder moeilijk te plaatsen werkzoekenden, via een activiteit van productie van goederen of diensten, en die aan volgende algemene voorwaarden voldoen : de doelgroep moet na de startfase ten belope van ten minste 50 % van de totale bezetting aan het werk of in opleiding zijn;

ten minste 10 % van het omkaderingspersoneel van de doelgroep moet uit personeel bestaan dat bekwaam is om sociale vormings- en begeleidingsprogramma's te leiden en te ontwikkelen;

de juridische vorm van een vereniging zonder winstoogmerk, coöperatieve vennootschap of vennootschap met sociaal oogmerk of andere rechtsvormen, mits de doeleinden en de finaliteiten sociaal en collectief zijn, hebben aangenomen;

geen meerderheid hebben van de leden van de bestuursorganen die behoren tot de overheidssector; en erkend zijn door de bevoegde overheid.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder bijzonder moeilijk te plaatsen werkzoekenden

: werkzoekenden die, op het ogenblik van hun indienstneming of van het begin van hun opleidingsstage, gehandicapt of sedert twaalf maanden werkloos zijn, maximum een getuigschrift van het lager secundair onderwijs of gelijkgesteld hebben behaald en met sociale moeilijkheden kampen.

Stad Turnhout maakt hiervan gebruik voor het onderhoud van de toeristische routes en voor de ondersteuning van evenementen.

Zitten er diversiteitsstimuli, non-discriminatieclausules of opleidingsclausules in subsidiereglementen voor lokale organisaties en verenigingen? Zo ja, welke? En in welke reglementen worden ze opgenomen?
?

De verzoeker dankt de stad voor deze uitvoerige antwoorden.

Punten agenda gemeenteraad

Schepen Peter Segers geeft een korte toelichting bij de budgetwijziging van het ocmw.

In principe wordt de jaarrekening 2011 van het ocmw en zijn welzijnsinstellingen toegelicht door de voorzitter van het ocmw. Aangezien Luc Op de Beeck op het ocmw een vergadering heeft, kan hij niet aanwezig zijn.

Afgesproken wordt dat raadsleden hun eventuele vragen doorgeven aan schepen Peter Segers die deze zal doorgeven aan de ocmw-voorzitter die dan schriftelijk zal antwoorden voor de gemeenteraad.

Uit het college

Er zijn geen punten met betrekking tot deze commissie.

Varia

Schepen peter Segers deelt mee dat er contact is geweest met het fietshuis in verband met een mogelijk tweede fiets voor Huis Zevendonk. Huis Zevendonk zal dit verder bekijken.

Jan Van Rompuy
commissiesecretaris

Vergadering Commissie 3 dinsdag 18 september 2012



Agenda

- Goedkeuring verslag vorige vergadering
- Basisschool: convenant vervangingen korte afwezigheden
- Samenwerkingsovereenkomst Stad – Kiko vzw
- Stand van zaken kinderopvang
- Behandeling verzoekschrift
- Punten agenda gemeenteraad
- Uit het college
- Varia



Basisschool: convenant vervangingen korte afwezigheden

- Doel: werkdruk leerkrachten verminderen en comfort leerlingen verhogen
- Enkel afwezigheden vanaf ½ schooldag worden vervangen
- Enkel leden onderwijzend personeel met effectieve lesopdracht komen in aanmerking voor vervanging
- Afwezigheden die worden vervangen:
 - Voorzienbare korte afwezigheden
 - Onverwachte korte afwezigheden
- Vervanging vanaf 1^{ste} dag afwezigheid



Samenwerkingsovereenkomst Stad – Kiko vzw

- Huidige samenwerkingsovereenkomst eindigt op 31-12-2012
- Vraag van KIKO vzw aan Stad om samenwerking verder te zetten op basis van nieuwe overeenkomst periode 01-01-2013 – 31-12-2013
- Kostprijs: 670,00 euro / jaar



Stand van zaken kinderopvang

- ...



Behandeling verzoekschrift

...



Punten voor gemeenteraad

- Kennisname van de jaarrekening 2011 van het OCMW en zijn welzijnsinstellingen
- Kennisname van de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 23 augustus 2012 inzake de goedkeuring van budgetwijziging nr. 1 van het exploitatiebudget 2012 van het OCMW en zijn welzijnsinstellingen



Uit het college

Er zijn geen punten mbt deze commissie



Varia

...

