

BinnenBand

jaargang 14 nr. 61 - februari 2009

EEN BAND TUSSEN BINNENLANDS BESTUUR EN DE LOKALE BESTUREN



Sectoraal akkoord 2008-2013
voor personeel lokale en
provinciale besturen

Rechtspositieregeling: een
overzicht van de bepalingen
met rechtstreekse werking

Implementatie gemeente-
decreet: stand van zaken

Lijst zocht vrouw

Dag van de inburgeraar

Thuis in de stad-prijs 2008

Coditel-arrest en
intergemeentelijke
samenwerking in Vlaanderen

Lokale samenwerking over de
landgrenzen heen

02/09

Agentschap voor
Binnenlands Bestuur



OCMW-decreet goedgekeurd

Decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 24 december 2008.

De tekst van het decreet kunt u nalezen op www.vlaanderen.be/binnenland bij de rubriek regelgeving/wetgeving/OCMW

colofon

BinnenBand
tweemaandelijks uitgave van het
Agentschap voor Binnenlands Bestuur
Vlaamse overheid

bestemd voor o.m. de gemeentebesturen,
de intergemeentelijke verenigingen,
de gemeentebedrijven,
de provinciebesturen en de OCMW's

verantwoordelijke uitgever

Guido Decoster, administrateur-generaal
Boudewijnlaan 30 bus 70, 1000 Brussel

hoofredactie

Katie Heyse - 02 553 39 90

redactieraad

Kris Coupé, Janneke Cocle,
Jeroen Dejonckheere, Tom Doesselaere,
Chris Rollewagen, Lieve Raiglot,
Martine Tobback, Karina Tastenhoye,
Veerle Van Vaerenbergh

lay-out

Sylvie Van de Waeter

coördinatie en eindredactie

afdeling Organisatie en Beheer

druk

Enschedé-Van Muysewinkel, Evere

illustratie kaft

Prikkelbad Marke

Afgiftekantoor Brussel X

in dit nummer

- 1 **Sectoraal akkoord 2008-2013** voor personeel lokale en provinciale besturen
- 6 **Congres stadsmonitor voor leefbare en duurzame steden** op 2 maart 2008
- 7 **Rechtspositieregeling**: een overzicht van de bepalingen met rechtstreekse werking
- 15 **Implementatie gemeentedecreet**: stand van zaken
- 20 Richtlijnig
- 21 Lijst **zocht vrouw**
- 24 Dag van de **inburgeraar**
- 30 **Thuis in de stad**-prijs 2008
- 33 **Coditel-arrest en intergemeentelijke samenwerking** in Vlaanderen
- 39 **Lokale samenwerking** over de landgrenzen heen
- 43 **Evaluatie Vormingscentrum** voor lokale besturen
- 47 Selectieprocedure voor het **toekennen van eretekens**
- 48 Tot slot

Sectoraal akkoord 2008-2013 voor personeel lokale en provinciale besturen

Op 19 november 2008 sloten de gesprekspartners in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap het onderstaande sectorale akkoord voor de jaren 2008-2013. Zoals de vorige akkoorden kwam ook dit akkoord, conform de afspraken van de samenwerkingsovereenkomst van 29 februari 2008, tot stand na onderhandelingen tussen de representatieve vakorganisaties, de vertegenwoordigers van de lokale en provinciale werkgevers en de Vlaamse Regering, die gevoerd werden tussen februari en november 2008. De verschillende maatregelen in dit akkoord worden hierna even nader bekeken vanuit de algemene HR-context (inclusief het BVR RPR¹ waarvan de implementatie nu op gang komt) bij de lokale en provinciale besturen en het ambtenarenrecht. Deze tekstpassages zijn opgenomen op een gekleurde achtergrond. Het is niet de bedoeling in te gaan op toepassingsproblematieken of specifieke casuïstiek. De FAQ's op de website van het agentschap zullen hier ten overvloede op ingaan. Het vertrekdocument is de mededeling aan de Vlaamse Regering over dit akkoord die ook de basis vormde voor de omzendbrief aan de lokale en provinciale besturen.

Algemene uitgangspunten van het sectorale akkoord

Dit akkoord bestrijkt, zoals het vorige sectorale akkoord, een langere periode.

De erin vastgestelde afspraken gelden van 2008 tot het jaar 2013. Inhoudelijk is het akkoord afgestemd op die langere termijn. Dat wil zeggen dat het zowel een aantal kortetermijnmaatregelen bevat, als een aantal afspraken of engagementen op langere termijn. De gesprekspartners in het comité C1 spreken echter af om tussentijds (einde 2010 of begin 2011) een evaluatie van de sectorale afspraken te maken, zodat bijsturing mogelijk is als belangrijke nieuwe ontwikkelingen dat nodig zouden maken. In 2013 starten de onderhandelingen voor een nieuw sectoraal akkoord.

De langere termijn van de sectorale afspraken moet de vaststelling van de financiële prognoses door gemeenten, OCMW's en provincies vergemakkelijken en hen toelaten de meeruitgaven van sectorale maatregelen te verwerken in de financiële meerjarenplanning. Ook voor de andere lokale besturen is die werkwijze interessant. Daar staat tegenover dat met die langere looptijd een goed gevulde sectorale agenda voor de toekomst verbonden is. Die werkwijze beoogt zodoende ook de sociale vrede. Zoals vastgesteld in hoofdstuk V, artikel 10, van de genoemde samenwerkingsovereenkomst van 29 februari 2008 en rekening houdend met de eventuele kostprijs van de langetermijnengagementen verbinden de werkgevers en de vakorganisaties zich ertoe om geen steun te verlenen aan plaatselijke initiatieven die het sectorale akkoord 2008-2013 doorkruisen of die er een voorafname op zouden zijn.

In het jaar 2008 deden zich drie indexaanpassingen voor. Die hebben een grote budgettaire impact op de lokale overheden. Om die reden gaat de aandacht in de kortetermijnafspraken (2008) naar het personeel van de lagere niveaus, voor wie het effect van de indexaanpassingen geringer is dan voor het personeel van de hogere niveaus en voor wie bepaalde prijsstijgingen zwaarder doorwegen in het gezinsbudget.

Meeruitgaven voor maatregelen van diverse overheden komen uiteindelijk allemaal ten laste van dezelfde plaatselijke overheid-werkgever. De opsplitsing van personeelsdossiers over verschillende onderhandelingsfora moet daarom zoveel als mogelijk vermeden worden. Op korte termijn wordt daarom de tweede pensioenpijler voor de contractanten in de lokale sector en de besteding van de middelen van het financieringsakkoord

¹ BVR RPR staat voor besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

van 6 juni 2005 voor de periode 2006-2010 voor bepaalde diensten die ressorteren onder de Vlaamse gesubsidieerde welzijnsector, geïntegreerd in dit sectorale akkoord.

De langetermijnafspraken die tussen de werkgever- en de werknemersorganisaties werden gemaakt, houden ook engagementen in voor de Vlaamse Regering. Zo zal de regering op vrij korte termijn de lokale en provinciale besturen de nodige reglementaire instrumenten ter beschikking moeten stellen om die planning en het daarbij horende financieel beheer op accurate wijze toe te passen. De inpassing van de hele strategische planning in het HRM-beleid is slechts mogelijk als het totaalconcept van het gemeentedecreet over de gemoderniseerde organisatie en de werking van de lokale en provinciale besturen volledig kan worden toegepast en uitgevoerd. Een gedegen financiële opvolging is een belangrijk onderdeel van het hele concept.

De overeengekomen evaluatiemomenten van het sectoraal akkoord zullen zeer belangrijk zijn en zullen ongetwijfeld gedomineerd worden door de economische toestand. De geldelijke maatregelen werden in het akkoord bewust beperkt gehouden wegens de reeds zware indexspanningen die elke overheid had moeten doen. De vraag die hier moet gesteld worden, is of die evaluatiemomenten kunnen losgekoppeld worden van een eerste evaluatie van het BVR RPR. Persoonlijk geloven wij van niet want verdere (ingrijpende) maatregelen op het vlak van de loopbaan en de verloning, kunnen niet zonder vooral het toelagen- en vergoedingenluik van dit besluit te evalueren. Uit de eerste en zeer behoudzame vaststellingen van het agentschap blijkt dat heel wat besturen al dan niet gesteund op reglementaire bepalingen een voordeliger regeling hadden dan deze opgenomen in het BVR RPR.

Kunnen we hieruit afleiden dat het verloningstelsel voor personeelsleden die in bijzondere omstandigheden moeten werken fundamenteel fout zit? Of dat veel overuren worden gepresteerd zonder dat bijkomend personeel in overweging wordt genomen?

Toepassingsgebied van het sectoraal akkoord 2008-2013

Het sectorale akkoord is van toepassing op de volgende lokale overheden:

- de gemeenten en de autonome gemeentebedrijven
- de OCMW's, de OCMW-ziekenhuizen, de autonome verzorgingsinstellingen (AV) en de andere verenigingen van OCMW's hoofdstuk XII
- de provincies en de autonome provinciebedrijven
- de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

Het akkoord is geenszins van toepassing op:

- de personeelscategorieën waarvoor de federale overheid bevoegd is: de lokale politie en het operationele personeel van de brandweer. Voor het brandweerpersoneel verwijzen we naar het koninklijk besluit van 22 december 2003 betreffende de eindejaarstoelage voor de leden van de openbare brandweerdiensten
- het gesubsidieerde onderwijspersoneel of personeel van centra voor leerlingenbegeleiding

Andere uitzonderingen

Voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is de toekenning van de verhoging van de eindejaarstoelage niet cumuleerbaar met de zogenaamde attractiviteitspremie die de federale overheid in het "protocol

148/2 van 18 juli 2005 houdende het sectoraal akkoord voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren – publieke sector", in het comité A heeft afgesproken.

Die attractiviteitspremie vervangt voor hen de verhogingen van de eindejaarstoelage.

De verhoging van de eindejaarstoelage is van toepassing op de personeelsleden van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, tenzij er plaatselijk al een regeling bestaat die gelijk is aan, of gunstiger is dan de regeling die hier afgesproken wordt.

Het is niet onbelangrijk nog eens te wijzen op de bijzondere toestand van de federaal gefinancierde instellingen waarop ook federale geldelijke maatregelen van toepassing zijn. De federale maatregelen doorkruisen al verschillende jaren de sectorale afspraken op het niveau van de deelstaten.

Het is vooral voor de OCMW's belangrijk dat ook de eventuele doorwerking via artikel 42 van de organieke wet van 8 juli 1976 van het BVR RPR best afgestemd wordt op deze federale financiering. De toekomstige uitvoeringsbesluiten voor de specifieke graden in het kader van het OCMW-decreet zullen dit ongetwijfeld als uitgangspunt nemen. Indien dit niet wordt gerealiseerd dan dreigt de personeelskost onbeheersbaar te worden.

Sectorale maatregelen

Periode 2008-2009

Eerste verhogingen eindejaarstoelage

- In december 2008 werd het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die op 1 december 2008 behoren tot het niveau E, D en C verhoogd met 250 euro.

- In **december 2009** wordt het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die op 1 december 2009 behoren tot het niveau A en B of die functiehouders zijn van de graden van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie verhoogd met 250 euro.

De personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen die recht hebben op een attractiviteitspremie, hebben geen recht op de verhoging van de eindejaarstoelage.

Voor de personeelsleden in door de Vlaamse overheid gefinancierde welzijnsdiensten die een verhoging van de financiering hebben ontvangen als gevolg van het genoemde VIA-akkoord wordt die extra financiering aangewend voor de verhoging van de eindejaarstoelage.

Afspraak over de salarisschalen voor de functiehouders in de decretale graden van gemeente en OCMW vanaf 1 januari 2009:

- Vanaf 1 januari 2009 worden de minimum- en de maximumgrenzen per inwoneraantal van de salarisschalen van de graden van gemeentesecretaris verhoogd zoals vastgesteld in bijlage I. Daarbij wordt gekozen voor een nieuwe organieke indeling in 9 klassen op basis van het inwoneraantal. In de nieuwe organieke salarisschalen is, vanaf klasse 3, een verhoging verwerkt van 3,5%, te rekenen vanaf de 0de trap. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan ook op evenredige wijze gespreid over 15 jaar. Dat sluit aan bij de bestaande toestand. De keuzemogelijkheid tussen 23 en 15 jaar vervalt daarmee.
- De samendrukking van het aantal klassen tot 9 geldt ook voor de financieel beheerder van de gemeente, maar met het behoud van de salarisschalen die werden vastgesteld in artikel 124 van het BVR rechtspositieregeling van 7

december 2007. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan eveneens op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.

- De OCMW-secretarissen hebben met ingang van 1 januari 2009 recht op de bijgevoegde klassenindeling en salarisschalen, waarbij een organieke opslag van 3,5% gegarandeerd is. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan ook op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.
- De samendrukking van het aantal klassen tot 9 geldt ook voor de financieel beheerder van het OCMW, maar met de salarisschalen die werden bepaald in artikel 219, §2 van het BVR rechtspositieregeling van 7 december 2007. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan eveneens op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.
- De salarisverhoging voor de gemeentesecretaris en de OCMW-secretaris in dit sectorale akkoord sluit aan bij het gewijzigde profiel van die functies in de organieke decreten. Er wordt op korte termijn een project functieweging gestart, waarbij de zwaarte van de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW aan de hand van vaststaande wegingcriteria onderzocht wordt en op basis waarvan het toekomstige beloningsbeleid zal uitgestippeld worden.

Men kan zich de vraag stellen of alle reeds tussentijds genomen loonmaatregelen (te beginnen al vanaf 1 januari 2007 voor sommige lagere klassen) voor sommige decretale graden het eindresultaat van een wegingproject niet in gevaar brengen. Het "gewijzigde" profiel van die graden wordt nog eens bijgestuurd door een aantal wijzigingen van het gemeentedecreet (ook verwerkt in het OCMW-decreet) die zijn opgenomen in het herstellende decreet dat eerlang in het Vlaams Parlement zal worden goedgekeurd. De

weging van deze graden wordt er in elk geval niet gemakkelijker op. Denken we hier maar aan de bepaling door de gemeenteraad van de definitie van "dagelijks personeelsbeheer". Van enige verantwoordende vorm van beleidsevaluatie, die trouwens een taak van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur zou moeten zijn, kon hier geen sprake zijn teneer dat een aantal bepalingen uit het gemeentedecreet ofwel nog niet in uitvoering waren ofwel door de besturen nog niet volop tot uitvoering werden gebracht.

Het is namelijk niet duidelijk of de nu gehanteerde negen klassen van gemeenten in overeenstemming zijn met de realiteit als we de werkelijke zwaarte van de functie in rekening brengen. Het valt te betreuren dat de reeds genomen maatregelen eigenlijk niet gesteund zijn op degelijk voorbereidend deskundig onderzoek en evaluatie van de taakuitoefening (een eerder doorgevoerd wegingproject gaf op basis van een deels vergelijkbare taakverdeling en taakinventaris in een vroeger voorontwerp van gemeentedecreet vijf à zes klassen als mogelijk bruikbaar uitgangspunt).

Het wegingproject in samenwerking met Hay en Quintessence beperkte zich tot het vergelijken van de diverse opgestelde functiebeschrijvingen van de betrokken graden (toen nog met twee financiële graden) aan de hand van interviews, panels en insteek van deskundigen. De uiteindelijke indeling in klassen is niet meer dan indicatief te noemen en bevat trouwens een aantal knelpunten die eerst zullen moeten opgelost worden vooraleer men met het resultaat kan verder werken.

De verhogingen van de schalen op 1 januari 2007 die tot doel hadden loonspanningsanomalieën met vooral graden uit het B-niveau weg te werken, zijn niet meer dan redelijk te noemen. Mogelijke problemen met de wegingresultaten van

het nog op te zetten project zouden zich wel eens kunnen voordoen vanaf 10.000 inwoners in de gemeenten en bij de OCMW's zelfs beneden die grens.

En hoe zullen we omgaan, of beter gezegd, hoe zullen de gemeenteraden en de OCMW-raden omgaan met de resultaten van dat project in het kader van de discussies over het prestatievolume van al deze decretale graden. De decreten laten immers op grote schaal deeltijdse prestaties in deze graden toe.

Functionele loopbaan D4-D5

Er wordt met ingang van 1 januari 2009 een functionele loopbaan mogelijk gemaakt voor de ploegbaas van niveau D met salarisschaal D4 op voorwaarde dat die op grond van de functiebeschrijving ook effectief de leiding voert over een ploeg medewerkers. Daartoe wordt een salarisschaal D5 ingevoerd.

De D5-schaal nog in de hele salarisschaalstructuur duwen, zal zowat de laatste ingreep in deze structuur geweest zijn. Een globale herstructurering dringt zich om loutere loonspanningsredenen op. Na de weging van de functies en de aanpassing van de salarisschalen van de decretale graden zal er ongetwijfeld voldoende ruimte ontstaan om de hele structuur van de salarisschalen en de functionele loopbanen te herbekijken.

Hoe een dergelijke omvangrijke operatie per functie of graad moet worden gemotiveerd of welk kader daarvoor kan worden ontworpen om enigszins rekening te houden met elementen die betrekking hebben op de zwaarte van de functie is een vraag waar zeker eerst een antwoord op moet gegeven worden. Ook zullen vormen van variabele verloning (tijdelijk) aan de orde moeten komen. Het opdrachthouderschap geeft in de huidige RPR al een bescheiden aanzet op dat vlak.

Het spreekt vanzelf dat de integratie van de haard- en standplaatstoelage (zie hierna) hier ook meteen zal moeten worden meegenomen.

Personeelsmobiliteit gemeente – OCMW

De Vlaamse Regering zal, in samenhang met de uitvoering van het OCMW-decreet, vorm geven aan de bepalingen over de externe personeelsmobiliteit in het gemeentedecreet en het OCMW-decreet voor het gemeente- en OCMW-personeel met het oog op een soepele inzet van het personeel, waarbij:

- personeelsleden van de gemeente zich kandidaat kunnen stellen voor interne vacatures bij het OCMW of omgekeerd via deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of van bevordering;
- gemeentebestuur en het OCMW van die gemeente gezamenlijk aanwervingprocedures kunnen opzetten en gemeenschappelijke wervingsreserves kunnen aanleggen.

De mobiliteit gemeente-OCMW werd niet geregeld in het BVR RPR. Er was immers in het kader van de organieke wet nog geen rechtsgrond voorhanden. Het nieuwe decreet bevat die rechtsgrond wel. Er is wel een relatie met de genummerde KB's die tot op heden de mobiliteit regelden. Het spreekt vanzelf dat een aantal elementen uit die KB's zullen opgenomen worden.

Werkgroep herfinanciering

De Vlaamse Regering zal, mede op verzoek van de lokale werkgevers en van de vakorganisaties op korte termijn een werkgroep "herfinanciering van de lokale besturen" opstarten.

Deze werkgroep werd ondertussen door de regering opgericht. Naast de minister van binnenlands bestuur zijn van regeringszijde ook nog de minister-president en de vice-ministers-presidenten van de partij. De VVSG, de VVP en het Agent-

schap voor Binnenlands Bestuur maken er ook deel van uit. De vakorganisaties zullen bij de activiteiten betrokken worden als het om onderwerpen gaat die hen rechtstreeks aanbelangen (bv. de subsidies voor gesco's). De werkgroep zal zich buigen over alle vormen van financiering van de gemeenten zoals de fondsen, de fiscaliteit, de specifieke toelagen van welke overheid ook. Het doel van de werkgroep is denkpistes voor hervorming van de financiering te formuleren zonder daarbij rekening te houden met het feit of het om federale of deelstaatbevoegdheden gaat. Eventuele wet- of decreetgevende initiatieven moeten dan achteraf bekeken worden.

Periode 2010-2013

Verdere verhoging van de eindejaars-toelage vanaf 2010

Met de verhogingen van de eindejaars-toelage in respectievelijk 2008 (niveau E, D en C) en in 2009 (niveau B en A en decretale graden) bereiken de personeelsleden van de lokale besturen het niveau van de eindejaarstoelage van het personeel van de Vlaamse overheidsdiensten. Voor de jaren 2010 tot en met 2013 wordt het volgende aanvullende scenario voor de verhoging van de eindejaarstoelage afgesproken: in de jaren 2010, 2011, 2012 en 2013 wordt het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage telkens met 100 euro verhoogd. De berekeningswijze van de eindejaarstoelage, met een forfaitair en een veranderlijk gedeelte verandert echter niet. De verhogingen mogen in het totaal nooit hoger zijn dan een twaalfde van het jaarsalaris.

Functionele loopbaan verzorgend C1- C2

In samenhang met de uitvoering van het OCMW-decreet aangaande de rechtspositieregeling van bepaalde personeelscategorieën, wordt bekeken onder welke voorwaarden en op welk tijdstip de

functionele loopbaan van de verzorgende (C1-C2) kan uitgebreid worden met een schaal C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit.

De twee vorige punten behoeven weinig commentaar. Het is duidelijk dat hier gekozen werd voor een langetermijnbenadering.

Andere engagementen

In 2009 starten de gesprekken om de volgende concrete afspraken hard te maken tijdens de periode 2010-2013.

Start tweede pensioenpijler voor de contractanten

Het personeel van de lokale sector bestaat voor om en bij de helft uit contractuele personeelsleden, waaronder ook de gesubsidieerde contractuelen. Voor een belangrijk deel gaat het om laaggeschoolden of om personeelsleden in lagere niveaus. Ze hebben nu een werknemerspensioen, dat rekening houdend met hun loonniveau en met de vervangingsratio ten opzichte van het loon, laag of erg laag ligt. De gesprekspartners beschouwen dat als een onrechtvaardigheid waaraan zij op sectoraal niveau willen verhelpen door de geleidelijke uitbouw van een tweede pensioenpijler.

Met als streefdatum januari 2010 wordt gestart met een aanvullende pensioenregeling voor alle contractanten van de lokale besturen, waarbij een gemeenschappelijke minimumsokkel zal afgesproken worden. Lokale besturen die dat wensen kunnen, eventueel met de reserves die ze hebben aangelegd, die algemeen geldende minimumsokkel nog aanvullen met een extra voordeel, waarbij ze het verschil tussen het werknemerspensioen van de contractanten en het pensioen van de vast aangestelde statutaire personeelsleden overbruggen.

Voor de praktische uitvoering van de tweede pensioenpijler voor contractanten bij de lokale besturen wordt geop-

teerd voor een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

- maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen;
- de kans geeft aan ieder lokaal bestuur om eraan deel te nemen en, naar eigen draagkracht en vermogen, uit te groeien boven de afgesproken minimumsokkel;
- inhoudt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de aanvullende pensioenen van zijn contractanten.

Uit de tekst over de tweede pijler kan niet worden afgeleid op welke manier en via welke structuren de partners dit wensen te realiseren. In eigen collectief beheer of met een pensioenbeheerder (toepassing wet op de overheidsopdrachten!). Als alle overheden in Vlaanderen zich bij het initiatief aansluiten kan dit leiden tot een alternatief Vlaams ambtenarenpensioensstelsel. Zeker als bepaalde overheden onder bepaalde voorwaarden hun reserves in het collectief zouden inbrengen. Maken pensioenen tot nader order geen deel uit van de federale sociale zekerheid?

Gaan we ook voor ambtenaren net zoals in de privé-sector naar een wettelijk (lager) pensioen aangevuld met een extralegaal gedeelte (via een pensioenfonds al dan niet in samenwerking met de privé-sector). Als het gecumuleerde bedrag van deze pensioenen dan hoger ligt dan wat doorgaans in de privé-sector gangbaar is, zal de kritiek op het ambtenarenpensioen dan niet aanhouden? De lonen zijn immers nog steeds niet marktconform zodat het probleem van het uitgestelde loon in samenhang met de vastheid van betrekking nog steeds blijft bestaan.

Vragen waar de toekomst misschien een antwoord zal op bieden. Een antwoord dat ongetwijfeld zal leiden tot het herbekijken van de hele rechtspositie, met inbegrip van de sociale zekerheid, van de ambtenaar, of die nu deel uitmaakt van

een overheid die patronale bijdragen voor de pensioenen betaalt of van een andere.

Ongetwijfeld zal men vroeg of laat tot de conclusie moeten komen dat het ambtenarenstatuut zoals het nu bestaat met zijn specifieke vormen van dienstbeëindiging via de tuchtregeling en zijn zeer specifieke socialezekerheidsregeling niet meer van deze tijd is. Een grondige modernisering dringt zich dan op. Maar in welke zin?

Een bijzondere regeling voor iedereen die bij de overheid tewerkgesteld is ongeacht of dat in contractueel of in vast verband is?

Onderzoek integratie haard- en standplaatstoelage in de lonen

Er wordt een onderzoek uitgevoerd naar de kostprijs van de integratie van de haard- en standplaatstoelage in de lonen (Cf. niveaus E, D en C) met het oog op een eventuele integratie in de salarisschalen. Een eventuele integratie van de genoemde toelagen in de lonen zou een grote vereenvoudiging van de loonadministratie betekenen en kan eventueel gepaard gaan met een aanpassing van de salarisschalen. De resultaten van dat onderzoek worden besproken in 2011 bij gelegenheid van de evaluatie van dit sectorale akkoord.

Mogelijke flexibilisering in de functionele loopbanen

De mogelijke flexibilisering van de functionele loopbanen (bv. C3-C4-C5 e.d.) zal het voorwerp zijn van onderzoek.

Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de lokale besturen

De werkgeversorganisaties en de vakorganisaties zullen samen werk maken van een paritair beheerde Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de lokale besturen, zodat via die weg:

- extra voordelen voor het personeel kunnen worden verworven (premies, andere vormen van ondersteuning, vormingstoelagen, uitbouw sectoraal fonds);

Sectoraal akkoord 2008-2013 voor personeel lokale en provinciale besturen

- een gemeenschappelijk studiesecretariaat met werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging kan uitgebouwd worden met het oog op beleidsvoorbereiding inzake personeel.

Die Vlaamse Sociale Dienst kan gefinancierd worden door de huidige werkgeversbijdrage van 0,15% op de lonen van het personeel.

Net als voor de tweede pijler is de rol van de Vlaamse Regering hier beperkt. Het initiatief van werkgevers en werknemers geeft wel aan dat voor bepaalde ele-

menten van de arbeidsvoorwaarden een centraal gezamenlijk initiatief met het oog op enige eenvormigheid wenselijk blijft. Onafhankelijke sociale diensten zijn door hun kleinschaligheid vrij duur en profiteren bv. bij overheidsopdrachten niet van de noodzakelijke schaalgrootte.

Uit de geformuleerde commentaar blijkt duidelijk dat ondanks het afsluiten van een langetermijnakkoord er nog heel wat op te lossen knelpunten overblijven, die in en buiten het comité C1 nog aardig wat stof voor discussie zullen opleveren. Het

agentschap bereidt zich alvast voor om daar een belangrijke bijdrage aan te leveren.

Meer informatie:

De tekst van het sectoriaal akkoord 2008-2013 kunt u nalezen op www.vlaanderen.be/binnenland/bijpersoneel/sectorele_akkoorden

Congres: Stadsmonitor voor leefbare en duurzame steden, editie 2008

Hasselt, maandag 2 maart 2009

Marino Keulen, Vlaams minister voor Stedenbeleid, nodigt u graag uit op de voorstelling van de editie 2008 van de Stadsmonitor: het instrument dat maatschappelijke ontwikkelingen in 13 Vlaamse steden in kaart brengt.

Vragen als "Hoe evolueren onze steden?", "Welke ontwikkelingen vallen op?" komen aan bod. In een panelgesprek reflecteren de burgemeesters over de rol die de stadsbesturen hierbij kunnen en willen opnemen en de wijze waarop de Vlaamse overheid het Vlaamse stedenbeleid verder kan invullen.

Waar en wanneer?

Boudewijnzaal Provinciegebouw Hasselt
Universiteitslaan 1, 3500 Hasselt
maandag 2 maart 2009, van 10.30uur tot 14uur

Praktisch

Deelname en boek gratis, inschrijving verplicht
Pendelbus tussen het station van Hasselt en het provinciegebouw

Informatie

www.thuisindestad.be voor het inschrijvingsformulier



Wat als de plaatselijke **rechtspositieregeling** op **1 januari 2009** nog niet in overeenstemming werd gebracht met het BVR-RPR?

Een overzicht van de bepalingen met rechtstreekse werking

In principe zouden sinds 1 januari 2009 alle plaatselijke reglementaire bepalingen over de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel in overeenstemming moeten zijn met het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Wat als deze plaatselijke reglementaire bepalingen nog niet in overeenstemming zijn met het besluit¹?

De Raad van State heeft een duidelijk antwoord op deze vraag geformuleerd in haar advies nr. 43.608/3 van 23 oktober 2007: "(...) indien na 1 januari 2009 zou blijken dat een rechtspositieregeling van een gemeente of een provincie niet of niet volledig in overeenstemming is met de bepalingen van het ontworpen besluit, sommige bepalingen van dat besluit, inzonderheid die welke op een onduidelijke wijze rechten toekennen, zoals bijvoorbeeld het minimum aantal vakantiedagen of bepaalde vormen van omstandigheidverlof, wel degelijk rechtstreekse werking zullen hebben ten aanzien van het personeel. Die rechten zullen dan ook in rechte kunnen worden afgedwongen." Dit is ook logisch omdat het besluit als rechtsnorm primeert op de plaatselijke rechtspositieregelingen. Als een bestuur zijn rechtspositieregeling dus niet aangepast heeft aan het besluit op de punten waar dat nodig was, komt men in een situatie terecht dat men op die punten in overtreding is met de hogere rechtsnorm. **Welke bepalingen traden nu rechtstreeks en dwingend in werking op 1 januari 2009?**

Personeelsformatie

Als een bestuur de plaatselijke regelingen niet in overeenstemming heeft gebracht met de bepalingen uit titel II van het besluit, dan rijdt het zich klem in een aantal aspecten van het HR-beleid. Het bestuur zal namelijk geconfronteerd worden met de onuitvoerbaarheid van sommige aspecten van het besluit, en kan bovendien voor deze aspecten niet teruggrijpen naar het "oude" plaatselijke statuut aangezien dit strijdig zal zijn met het besluit.

We nemen als voorbeeld de bevordering en de interne personeelsmobiliteit om dit te verduidelijken. Bevordering en interne personeelsmobiliteit spelen zich allebei af binnen de personeelsformatie. Als de personeelsformatie nog niet is aangepast aan de bepalingen die beschreven staan in de artikelen 3 tot en met 7 van het besluit, dan kan het bestuur ook geen correcte bevordering of interne personeelsmobiliteit uitvoeren binnen die formatie.

Loopbaan

Ook als het bestuur de eigen aspecten in verband met de loopbaan nog niet in overeenstemming heeft gebracht met titel III van het besluit, kunnen er zich problemen voordoen. Zo is het de aanstellende overheid die bij de vacantverklaring van een betrekking bepaalt volgens welke procedure of procedures deze wordt ingevuld. De aanstellende overheid heeft volgens artikel 8 van het besluit de keuze uit een aanwervingprocedure, een bevorderingsprocedure, een procedure van interne personeelsmobiliteit of een combinatie van deze procedures. De procedure die men kiest, moet in overeenstemming zijn met de bepalingen over die procedure die in het besluit beschreven staan. Als geen enkele procedure conform het besluit is, dan kan het bestuur ook geen enkele betrekking meer rechtsgeldig invullen. Hierna overlopen we de verschillende procedures die gebruikt kunnen worden bij het invullen van een betrekking en wat de gevolgen zijn als deze niet aangepast zijn aan het besluit. We merken nog op dat procedures

¹ Met "het besluit" wordt in dit artikel telkens het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bedoeld.

van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit die opgestart zijn voor 1 januari 2009 afgewerkt worden in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Aanwerving

De bepalingen om in aanmerking te komen voor een aanwerving die in de artikelen 10 en 11 beschreven staan, moeten toegepast worden, tenzij de raad op basis van de artikelen 12 en 13 afwijkingen hierop heeft bepaald. Als het plaatselijke statuut niet in overeenstemming is met de bepalingen uit de artikelen 10 en 11 kan men eenvoudigweg geen aanwerving organiseren aangezien deze aanwerving in strijd zou zijn met het besluit. Ook de aanwervingprocedure moet voldoen aan bepalingen die in het besluit beschreven staan. Als dit niet het geval is zal de volledige procedure nietig zijn.

Het besluit zorgt er aan de andere kant voor dat personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse functie nadat ze geslaagd zijn voor selectieproeven, vrijgesteld zijn van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen hun functie uitgebreid worden of als hun functie voltijds wordt. Deze bepaling is dwingend van toepassing op basis van het tweede lid van artikel 13, ook als een dergelijke bepaling zou ontbreken in het plaatselijke statuut. Een andere dwingende bepaling waarop de kandidaten zich kunnen beroepen is het feit dat de kandidaten schriftelijk op de hoogte worden gebracht van het resultaat van de selectie.

Als het plaatselijke statuut nog niet in overeenstemming gebracht is met het besluit kunnen er zich ook problemen voordoen bij de aanwerving van de decretale graden. De raad moet namelijk de functiebeschrijving en de selectieprocedure vaststellen. Deze laatste moet



vastgesteld worden in overeenstemming met de bepalingen van artikel 19. Als dit niet gebeurd is kan er geen rechtsgeldige aanwerving gebeuren van een decretale graad.

De artikelen 25 tot en met 27 zorgen ervoor dat op de aanwervingen in contractuele betrekkingen die geen tewerkstellingsmaatregel zijn, die niet op vervangingen slaan of betrekkingen met een langere tewerkstellingsduur dan twee jaar, altijd de gewone aanwerving- en selectieprocedures van toepassing zijn. Bestaande bepalingen in een onaangepast plaatselijk statuut die dat kader te buiten gaan, kunnen dus geen uitvoering meer krijgen.

Bevordering

Zoals onder titel II, de personeelsformatie, reeds werd uitgelegd moet het bestuur eerst beschikken over een personeelsformatie die vastgesteld werd volgens de regels van het besluit vooraleer er een rechtsgeldige bevordering kan plaatsvinden. Ook is het zo dat de voorwaarden en de bevorderingsprocedure die in het plaatselijke statuut uitgestippeld staan mi-

nimum in overeenstemming moeten zijn met de voorwaarden die onder hoofdstuk IX van het besluit beschreven zijn.

Interne personeelsmobiliteit

Artikel 75 van het besluit stelt het volgende: "Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld." Het spreekt dan ook voor zich dat er ook hier eerst een rechtsgeldige personeelsformatie moet zijn alvorens het bestuur kan overgaan tot de invulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit. Daarnaast moeten natuurlijk ook de voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit plaatselijk in overeenstemming zijn met de bepalingen die beschreven staan in afdeling II van het besluit alvorens men op een rechtsgeldige manier een vacature via interne personeelsmobiliteit kan invullen.

Titel III van het besluit bevat naast de verschillende procedures voor de invulling van betrekkingen ook enkele andere hoofdstukken die we best even nader bekijken.

Proeftijd

Na aanwerving volgt altijd een proeftijd. De doelstelling ervan is omschreven in artikel 32 van het besluit. De plaatselijke bepalingen over de duur van de proeftijd en over de evaluatie van de proeftijd moeten in overeenstemming zijn met de artikelen 33, 35 en 36. Artikel 35 voorziet onder andere dat het personeelslid recht heeft op feedback over zijn manier van functioneren tijdens de proeftijd, de vorm waarin deze feedback gegeven wordt moet dan ook vooraf vaststaan. Het bestuur zal de bestaande regels hieromtrent dus moeten toetsen aan het besluit vooraleer de proeftijd rechtsgeldig kan beginnen. We vermelden nog dat de personeelsleden in voorkomend geval zich kunnen beroepen op artikel 34 van het besluit dat stelt dat "de diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van de statutaire aanstelling op proef in tijdelijk verband bij het bestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd."

Evaluatie

Als het bestuur het plaatselijke statuut nog niet in overeenstemming heeft gebracht met het besluit op het vlak van de evaluatie, en de evaluatieperiode loopt door tot na 1 januari 2009, dan blijven de procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode nog van toepassing, met dien verstande dat interne beroepen tegen ongunstige evaluaties niet bij het college van burgemeester en schepenen kunnen gevoerd worden. Dit laatste is namelijk in strijd met artikel 115 van het gemeentedecreet dat

stelt dat de personeelsleden van de gemeente geëvalueerd worden op ambtelijk niveau en dit is al sinds 1 januari 2006 van toepassing.

De daaropvolgende evaluatieperiode en de evaluatieperiodes die starten op 1 januari 2009 moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen over de evaluatie van het besluit. De besturen zullen er onder andere voor moeten zorgen dat de personeelsleden geïnformeerd worden over alle aspecten van het evaluatiestelsel en over de evaluatiecriteria die op hen van toepassing zijn en die aansluiten bij de functiebeschrijving en de doelstellingen. Ook zullen de personeelsleden, net zoals tijdens de proeftijd, zich kunnen beroepen op het feit dat ze recht hebben op tussentijdse feedback over hun manier van functioneren.

Zoals hierboven reeds werd aangegeven moet het personeelslid de mogelijkheid hebben om intern in beroep te gaan tegen zijn evaluatieresultaat. De raad moet in elk geval een beroepsinstantie installeren volgens de bepalingen van artikel 50 van het besluit.

De decretale graden moeten reeds sinds 1 januari 2006 volgens de bepalingen van artikel 115 tweede lid van het gemeentedecreet geëvalueerd worden. De artikelen 51 tot en met 53 van het besluit zorgen ervoor dat deze evaluatie plaatselijk uitgevoerd kan worden.

Vorming

Op basis van artikel 54 van het besluit stelt het bestuur een vormingsreglement vast. Als dit niet gebeurt, is het de vraag op welke basis de besturen enerzijds vormingsactiviteiten zullen opleggen aan hun medewerkers en anderzijds vormingsaanvragen zullen weigeren.

Anciënniteit

De artikelen 55, 56, 57 en 59 inzake de administratieve anciënniteiten zijn onverkort van toepassing. Dat geldt eveneens voor het eerste lid van artikel 58. Aan het tweede lid moet de raad invulling geven vooraleer dit in werking kan treden. Ook kunnen de bevoegde overheden slechts toepassing maken van de bepalingen uit de artikelen 60 en 61 over de toekenning van administratieve anciënniteiten, als, en voor zover, de raad hen daartoe uitdrukkelijk in de plaatselijke rechtspositieregeling heeft gemachtigd.

Functionele loopbaan

In verband met de functionele loopbaan kunnen we kort zijn, namelijk dat de artikelen 62 tot en met 67 in ieder geval in werking treden en dus van dwingend recht zijn, ook al is het plaatselijke statuut niet in overeenstemming gebracht met deze artikelen.

Mandaatstelsel opdrachthouderschap en waarneming hogere functie

Zowel het mandaatstelsel, het opdracht-houderschap als de waarneming van een hogere functie kunnen slechts uitvoering hebben indien het plaatselijk statuut deze stelsels heeft ingeschreven en dit overeenkomstig de bepalingen hieromtrent in het besluit. De personeelsleden kunnen dan ook slechts bepalingen afdwingen op basis van het besluit indien het stelsel plaatselijk voorzien is en indien men dwingende bepalingen niet in overeenstemming heeft gebracht met het besluit. Een voorbeeld van zo'n dwingende bepaling staat beschreven in artikel 89 van het besluit, het is namelijk zo dat een statutair personeelslid zijn terugkeer naar de graad waarin hij vast aangesteld is kan afdwin-

gen bij de beëindiging of de afloop van een mandaat.

We merken nog op dat er altijd rekening moet gehouden worden met de overgangsbepaling uit artikel 233, tweede lid, die bepaalt dat de mandaathouder die na 1 januari 2006 met toepassing van artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en de bepaling over de taalpremie op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling voor tien jaar of langer in de mandaatfunctie werd aangesteld, de duur van die aanstelling behoudt voor de lopende mandaatperiode.

Ambtshalve herplaatsing statutair personeelslid

Bestaande vormen van ambtshalve herplaatsing die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van titel V van het besluit, kunnen niet meer uitgevoerd worden. De ambtshalve herplaatsingen moeten ook uitgevoerd worden tegen de voorwaarden inzake salaris en anciënniteit die beschreven staan in het besluit. Beslissingen die met het bovenstaande in strijd zijn, zijn aanvechtbaar.

Verlies hoedanigheid statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging

Ook hier geldt dat beslissingen die in strijd zijn met de minimale voorwaarden die beschreven staan in het besluit onder titel VI aanvechtbaar zijn. De raad moet namelijk bepaalde uitvoeringsmaatregelen vaststellen. Het personeelslid kan zich van

zijn kant op een aantal garanties beroepen zoals bijvoorbeeld het ontslag dat met een aangetekende brief betekend moet worden, de opzegtermijn die bij de definitieve ambtsneerlegging ten minste drie maanden moet duren...

Salaris

Zowel de salarisschalen als de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding moeten in de plaatselijke statuten gelijk zijn aan wat bijlage II van het besluit bepaalt. Indien plaatselijk hiervan afgeweken wordt, kunnen de personeelsleden het correcte bedrag op basis van het besluit afdwingen. Het is wel zo dat het statutaire personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, die salarisschaal en die toelage of bijslag behoudt zolang die regeling gunstiger is

Verder merken we op dat vanaf 1 januari 2009 het hoofd van het personeel het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vaststelt. Als dit niet zo gebeurt, zijn deze beslissingen aanvechtbaar, want in strijd met het besluit.

Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit worden deeltijdse diensten vanaf 1 januari 2009 voor honderd procent meegerekend, ook dit is op basis van het besluit afdwingbaar.

Indien een personeelslid bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau, heeft hij ten minste recht op een gegarandeerde verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%, en dit op basis van artikel 121 van het besluit. Ook indien een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau moet de gegarandeerde verhoging toegepast worden.

Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Er kunnen geen andere toelagen en vergoedingen toegekend worden dan diegene die in het besluit voorkomen of geregeld zijn in andere decreten of wetten. We merken hierbij wel op dat de overgangsbepalingen die in het besluit voorzien zijn hier niet over het hoofd mogen worden gezien, zoals een gunstigere gevarentoelage, het

behouden van een taalpremie in overgangsregeling en het behouden van de zogenaamde "stappremie", dit alles ten persoonlijke titel en voor zover er voldaan is aan de voorwaarden van het besluit.



dan de salarisschaal uit het besluit. Ook is het zo dat het statutaire personeelslid in dienst dat een salarisschaal en een functionele loopbaan heeft die niet opgenomen is in het besluit, deze behoudt zolang hij aangesteld blijft in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan verbonden is.

In verband met de eindejaarstoelage heeft het personeelslid vanaf 2009 recht op een eindejaarstoelage die berekend is zoals voorgeschreven in het besluit.

Indien een personeelslid nachtprestaties of prestaties op een zon- of feestdag levert, is het bestuur verplicht om extra inhaalrust of een toeslag toe te kennen op basis en binnen de grenzen van het besluit. Indien er overuren gepresteerd worden die aan de voorwaarden voldoen die onder artikel 141 beschreven staan, dan krijgt het personeelslid een compenserende inhaalrust die gelijk is aan de duur van de overuren. Enkel indien over een periode van vier maanden die inhaalrust niet opgenomen kon worden door omstandigheden buiten de eigen wil om, dan krijgen de personeelsleden van niveau A voor elk overuur een uursalaris uitbetaald, terwijl de personeelsleden van de overige niveaus eveneens een uursalaris uitbetaald krijgen en daarbovenop ofwel een overloon van 25% ofwel een extra inhaalrust van 25% voor overuren gepresteerd op werkdagen tussen 6 uur en 22 uur.

De toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gevarentoelage, de permanentietoelage, de mandaattoelage, de toelage voor opdrachthouderschap, de functioneringstoelage en de managementtoelage zijn allen facultatieve toelagen. Indien het bestuur ervoor opteert om één of meerdere van deze toelagen toe te kennen, dan moet dit uiteraard binnen de grenzen van het besluit gebeuren. Na 1 januari 2009 is het niet meer mogelijk om eigen regelingen of bestaande regelingen die niet stroken met de bepalingen uit het besluit te gebruiken.

De vergoeding voor reiskosten is hoe dan ook in werking getreden op 1 januari 2009, ook al is het plaatselijke statuut nog niet aangepast. De personeelsleden hebben op basis van artikel 156 van het besluit bijvoorbeeld recht op 0,3093 euro per kilo-

meter voor dienstreizen waarbij zij gebruik maken van hun eigen motorvoertuig. Indien het personeelslid gebruik maakt van het openbaar vervoer of vliegtuig voor zijn dienstreizen, dan worden de reële kosten vergoed. Het personeelslid heeft eveneens recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten indien hij een dienstreis met overnachting maakt.

In verband met de sociale voordelen hebben de personeelsleden recht op maaltijdcheques waarvoor de werkgeversbijdrage ten minste 497,47 euro op jaarbasis moet bedragen. De statutaire personeelsleden en de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebben eveneens recht op een hospitalisatieverzekering. Daarnaast hebben de personeelsleden die de trein gebruiken voor de verplaatsing van en naar het werk recht op een tussenkomst van het bestuur tot het bedrag van het sociale abonnement. De personeelsleden die minstens 66% arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een vergoeding die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Tenslotte geniet de conciërge voor zijn verplichtingen als conciërge ofwel kosteloze huisvesting ofwel een toelage. Indien het bestuur een conciërge in dienst heeft, moet men een keuze maken. Andere opties zijn in overeenstemming met het besluit niet mogelijk.

Verloven en afwezigheden

Het personeelslid bevindt zich hoe dan ook in dienstactiviteit of non-activiteit en dit volgens de regels die uitgewerkt zijn in het besluit. Daarnaast is een toestand van beschikbaarheid enkel mogelijk indien het bestuur ervoor geopteerd heeft om één of meerdere vormen van beschikbaarheid in zijn regelgeving op te nemen vol-

gens de voorwaarden die in het besluit voorzien zijn. Het statutaire personeelslid kan bijvoorbeeld niet in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld of gehouden als het aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan. Tenslotte is het zo dat er procedureregels uitgewerkt moeten zijn door de raad met betrekking tot de aanvraagtermijnen, de aanvraagprocedure, de toekenning, de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven. Indien het bestuur geen algemene procedureregels hieromtrent heeft uitgewerkt zijn de rechten van de personeelsleden op bijvoorbeeld het gebied van aanvraagtermijnen onbepaald, ze kunnen met andere woorden beroep doen op de voor hen meest gunstige procedure.

Jaarlijkse vakantiedagen

Als de plaatselijke regels omtrent de jaarlijkse vakantie nog niet aangepast zijn aan het besluit betekent dit dat de personeelsleden in elk geval recht hebben op 30 werkdagen vakantie en zij kunnen deze in principe volledig vrij opnemen. Plaatselijke regels inzake het opnemen van verlof kunnen van kracht blijven als ze niet strijdig zijn met de bepalingen van het besluit en met dien verstande dat elk personeelslid maximum vier dagen vakantie kan nemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om deze vakantie te weigeren.

We merken hierbij op dat het statutaire personeelslid in dienst na 1 januari 2009 de verloven en afwezigheden behoudt die voordien aan hem werden toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning.

Voor de opbouw van het recht op vakantiedagen geldt onverminderd de regel dat voor elke periode met recht op salaris men recht heeft op jaarlijkse vakantiedagen.

Tenslotte kunnen de statutaire personeelsleden zich beroepen op het besluit om hun vakantie op te schorten als ze ziek worden voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen. Ook als het statutaire personeelslid in het ziekenhuis opgenomen wordt tijdens de vakantie wordt de vakantie opgeschort.

Feestdagen

De personeelsleden hebben recht op betaalde vakantie op de feestdagen die opgesomd zijn in het besluit, alsook op drie extra feestdagen die het bestuur moet kiezen. Daarnaast moet de raad de wijze bepalen waarop de vrije dagen die samenvallen met een zaterdag of zondag worden vervangen door andere dagen. Het bestuur kan voor dit alles eventueel terugvallen op oude reglementeringen als deze niet in strijd zijn met het besluit, als dit niet mogelijk is kan het personeel in principe de vervangingsdagen individueel zelf bepalen (behalve het personeel dat onder de feestdagenwet voor de privésector valt).

Bevallingsverlof en opvangverlof

Het statutaire personeelslid heeft tijdens haar bevallingsverlof, net als tijdens een eventuele verlenging van de postnatale rustperiode, recht op het normale loon. Bij overlijden of langdurige hospitalisatie van de moeder wordt het moederschapsverlof omgezet in een bijzonder vaderschapsverlof volgens de bepalingen die uitgeschreven zijn in het besluit.

Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Tijdens dit opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Ziekteverlof

Het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, krijgt ziekteverlof. Hierdoor staat het personeelslid onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel

De raad moet een pro rata berekening voor periodes die niet in aanmerking komen voor de opbouw van ziektekrediet uitwerken. Als dit niet is gebeurd, is de meest voordelige pro rata berekening van toepassing op het personeel.

Verder kan het bestuur op basis van het besluit een statutair personeelslid op pensioen stellen zonder uitputting van het ziektekrediet na pensionering in het kader van een buitenlandse opdracht.



van ziektekredietdagen waarvoor het gewone salaris wordt uitbetaald. Deze ziektekredietdagen worden opgebouwd a rato van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit. Bij aanvang van de loopbaan wordt aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. We merken echter op dat het statutaire personeelslid dat voor 1 januari 2009 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling, ingeschakeld was in een stelsel van ziektekrediet dat hem bij de aanvang van de loopbaan een totaal ziektekrediet van 666 ziekte­dagen heeft toegekend, deze ziektekredietregeling ten persoonlijke titel behoudt.

Ook kan het bestuur op basis van het besluit hiertoe de toestemming geven aan een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties. Als de raad niets heeft bepaald omtrent de afwezigheid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan het personeelslid zich beroepen op de voor hem meest voordelige regeling.

Tenslotte mogen specifieke periodes van arbeidsongeschiktheid die opgesomd zijn in het besluit onder artikel 191 niet afgetrokken worden van het ziektekrediet.

Als het personeelslid afwezig is en dit is te wijten aan een verantwoordelijke derde partij, dan wordt zijn salaris enkel uitbetaald als hij het bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laat treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

Disponibiliteit

Het invoeren van de twee mogelijke disponibiliteitsregelingen is facultatief. Bij het niet invoeren van een stelsel van beschikbaarheid wegens ziekte blijft het statutaire personeelslid verder zijn loon ontvangen, ook na de uitputting van het beschikbare ziektekrediet. Bij het niet invoeren van een stelsel van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing kan een functie alleen worden opgeheven als ze niet meer bezet is, of ook nog op voorwaarde dat de betrokken functiehouder kan worden herplaatst in een gelijkwaardige functie. Bestaande regelingen of bepalingen die in strijd zijn met de bepalingen die hieromtrent in het besluit staan vervallen automatisch.

We merken nog op dat de statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit of wegens ambtsopheffing die voor 1 januari 2009 een regeling voor het wachtgeld genoten die gunstiger was dan de regeling die ze zouden krijgen met toepassing van de nieuwe bepalingen uit het besluit, die "oude" regeling voor de verdere duur van de lopende periode van beschikbaarheid behouden.

Verlof deeltijdse prestaties

Het verlof voor deeltijdse prestaties is niet rechtstreeks afdwingbaar op basis van het besluit omdat het hier om een facultatieve regeling gaat. Als er een verlof voor deeltijdse prestaties ingeschreven staat in de plaatselijke regeling en deze is niet in strijd met het besluit, kan men zich daar-

op beroepen. Als echter de bestaande regeling in strijd is met de bepalingen van dit hoofdstuk van het besluit vervalt deze. Noch het personeel, noch het bestuur kan er dan nog beroep op doen voor nieuwe aanvragen of voor de hernieuwing of verlenging van lopende verloven.

Verlof voor opdracht

Ook hier geldt dat het verlof voor opdracht niet rechtstreeks afdwingbaar is op basis van het besluit omdat het gaat om een facultatieve regeling. Als dit verlof in de plaatselijke regeling is ingeschreven en niet in strijd is met de bepalingen die in het besluit voorkomen, dan kan dit toegepast worden.

Omstandigheidsverlof

De personeelsleden krijgen het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de gebeurtenissen die beschreven staan in het besluit. Als de raad geen procedure-regels heeft vastgelegd voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof, is de meest gunstige regeling voor het personeel van toepassing.

Onbetaald verlof

Op basis van het besluit kunnen de personeelsleden geen onbetaald verlof in de zin van artikel 210 van het besluit afdwingen. Als in de bestaande plaatselijke regeling een bepaling voor onbetaald verlof is ingeschreven die niet in strijd is met artikel 210 van het besluit, kan deze oude regeling toegepast worden.

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is opneemt, dan heeft dit personeelslid voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd

recht op onbetaald verlof. Daarnaast kan zo'n personeelslid op basis van het besluit geen onbetaald verlof afdwingen als hij een mandaat opneemt bij een ander bestuur. Hij kan een dergelijk onbetaald verlof wel bekomen als in de plaatselijke regelingen hierover bepalingen zijn opgenomen die niet in strijd zijn met het besluit.

Dienstvrijstellingen

De personeelsleden krijgen op basis van en binnen de grenzen van het besluit dienstvrijstelling als vrijwilliger bij de brandweer, als vrijwilliger bij het Rode Kruis of het Vlaamse Kruis, als lid van het verkiezingsbureau, voor het afstaan van beemmerg, organen of weefsels, voor het geven van bloed, plasma of bloedplaatjes, voor het geven van borstvoeding op het werk en voor prenatale onderzoeken. De raad moet de algemene wijze waarop de dienstvrijstellingen aangevraagd en opgenomen moeten worden bepalen. Bestaande regels kunnen blijven doorwerken als deze niet strijdig zijn met de dwingende bepalingen van het besluit. Bij afwezigheid van regels kunnen de personeelsleden zich beroepen op de voor hen meest gunstige werkwijze.

Salarisschalen secretarissen en ontvangers OCMW

De twee artikelen in verband met de salarisschalen van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn zijn al met ingang van 1 januari 2007 dwingend van toepassing.

Conclusie

Tijdens de periode tussen 1 januari 2009 en het tijdstip waarop het plaatselijke statuut in overeenstemming is gebracht met het besluit, kunnen er zich problemen voordoen. Het gaat voornamelijk over de rechtsgeldige invulling van betrekkingen. Bij gebrek aan regels en een personeelsformatie die voldoen aan de minimale eisen die het besluit voorschrijft kunnen de besturen enerzijds opteren om te wachten met personeelsbewegingen door te voeren tot de plaatselijke regels en de formatie in overeenstemming zijn met het besluit, of anderzijds kunnen ze wel beslissingen treffen die dan telkens aanvechtbaar zijn.

Daarnaast zullen enkele mogelijkheden die het besluit aan de besturen biedt geen uitvoering kunnen hebben omdat ze facultatief zijn. We denken hier bijvoorbeeld aan het mandaatstelsel, het stelsel van opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie. Personeelsleden kunnen op basis van het besluit slechts bepalingen hieromtrent afdwingen als het stelsel plaatselijk voorzien is en als het in overeenstemming is met de dwingende bepalingen uit het besluit.

Verder kunnen de personeelsleden op basis van het salaris van het besluit zowel de salarisschalen als de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding zoals die voorzien zijn in het besluit afdwingen. Ook kunnen ze bij bevordering een gegarandeerde verhoging afdwingen. Hierbij kan echter de vraag gesteld worden of dit wel zal voorkomen aangezien deze besturen eventueel zullen wachten met bevorderen tot alle regels in overeenstemming zijn met het besluit (zie supra).



Ook bepalingen in verband met toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zullen de personeelsleden met het besluit in de hand kunnen afdwingen ook al zijn deze bepalingen niet voorzien in het plaatselijke statuut.

Het afdwingen van verloven en afwezigheden op basis van het besluit is eveneens mogelijk. Verder is het zo dat de plaatselijke regelingen in verband met verloven en afwezigheden verder toegepast kunnen worden voor zover deze niet in strijd zijn met de bepalingen van het besluit. De regelingen die strijdig zijn met het besluit zijn dus sinds 1 januari 2009 vervallen, tenzij ze blijven voortbestaan op basis van andere (arbeidsrechtelijke) wettelijke bepalingen (bijvoorbeeld de wetgeving op het gebied van loopbaanonderbreking), die uitdrukkelijk van toepassing zijn op het personeel van de lokale besturen. ■

Meer informatie:

www.vlaanderen.be/binnenland/rubriek_personeel/personeelsstatuten

Implementatie gemeentedecreet: stand van zaken

De meeste artikels van het gemeentedecreet zijn ondertussen twee jaar geleden in werking getreden. Een van de projecten van het Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen beoogt de eerste effecten van dit decreet in kaart te brengen. Dit project startte op 1 januari 2007, een jaar na de invoering van het gemeentedecreet en loopt tot 31 december 2009. Dit project stelt twee hoofdonderzoeksvragen. De eerste is deze naar het verloop van de implementatie van het gemeentedecreet. De tweede hoofdonderzoeksvraag peilt naar de mate waarin differentiatie zich aftekent bij de implementatie van het decreet afhankelijk van kenmerken die verbonden zijn aan de gemeenten (schaal, socio-demografische kenmerken) en de bestuurders (socio-demografische kenmerken, houdingen en opvattingen).

Wat de eerste onderzoeksvraag betreft staan vijf thema's centraal in dit onderzoek:

- veranderingen in de politieke component
- veranderingen in de ambtelijke component
- veranderingen in de verhouding tussen de politieke en de ambtelijke component
- veranderingen in de beleidsvoering
- veranderingen in de verhouding met de burgers

Gedurende het eerste jaar van het onderzoek lag de aandacht vooral op de eerste onderzoeksvraag en deze vijf thema's. Om een zicht te krijgen op de vernieuwingen als gevolg van het gemeentedecreet kregen alle gemeentesecretarissen in juni 2008 een vragenlijst toegestuurd. 85% van de gemeentesecretarissen stuurde een ingevulde vragenlijst terug. Dankzij deze hoge respons krijgen we een beter zicht op het verloop van de invoering van het

gemeentedecreet. De resultaten van deze enquête worden in dit artikel uitgebreid behandeld.

In dit artikel gaan we dieper in op de veranderingen die het gemeentedecreet bracht voor de lokale politici. We staan stil bij de volgende thema's:

- de OCMW-voorzitter als lid van het college van burgemeester en schepenen
- het voorzitterschap van de gemeenteraad
- de einddatum van de mandaten in de akte van voordracht
- gemeenteraadscommissies
- deontologische code
- delegatie van bevoegdheden van de gemeenteraad naar het college

De OCMW-voorzitter

Thans kan de OCMW-voorzitter deel uitmaken van het college van burgemeester en schepenen. Dankzij gegevens van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur weten we dat 209 (68%) gemeenten ge-

bruik maakten van deze mogelijkheid. Volgens de gegevens van de gemeentelijke websites beschikken 156 van deze OCMW-voorzitters binnen het college van burgemeester en schepenen over specifieke binnen het college verdeelde bevoegdheden. Het merendeel van deze bevoegdheden heeft te maken met sociale zaken. Maar bijvoorbeeld vijf OCMW-voorzitters zijn bevoegd voor financiën, zeven voor economie, twee voor informatica en twee voor kerkfabrieken. Dit zijn niet onmiddellijk bevoegdheden die automatisch met een OCMW-voorzitter geassocieerd worden. In gemeenten waar de samenstelling van het college van burgemeester en schepenen dezelfde is gebleven als in de vorige zittingsperiode maakt de OCMW-voorzitter vaker deel uit van het college van burgemeester en schepenen.

In gemeenten waar de bestuursmeerderheid wisselde, maakt de OCMW-voorzitter in 61% van de gemeenten deel uit van het college van burgemeester en

schepenen. In gemeenten waar de partners al ervaring opbouwden in met elkaar samen te werken, maakt de OCMW-voorzitter in 75% van de gemeenten deel uit van het college. Dit verband werd niet teruggevonden tussen het lidmaatschap van de OCMW-voorzitter van het college met de samenstelling van het college van burgemeester en schepenen (homogene meerderheid of coalitie) of het inwonertal.

De voorzitter van de gemeenteraad

De burgemeester is sinds de invoering van het gemeentedecreet niet meer noodzakelijk voorzitter van de gemeenteraad. Een eigen telling leerde dat in 107 gemeenten de burgemeester niet langer voorzitter is van de gemeenteraad. In gemeenten met een homogene bestuursmeerderheid wordt de gemeenteraad nog vaker voorgezeten door de burgemeester.

In gemeenten met een coalitiemeerderheid is in 38% van de gemeenten de burgemeester geen voorzitter meer van de gemeenteraad. In gemeenten met een homogene meerderheid is dit minder vaak het geval, namelijk in 27% van de gemeenten. Ook tussen het voorzitterschap van de gemeenteraad en de continuïteit van het burgemeesterschap (m.a.w. herbenoeming burgemeester) bestaat een verband.

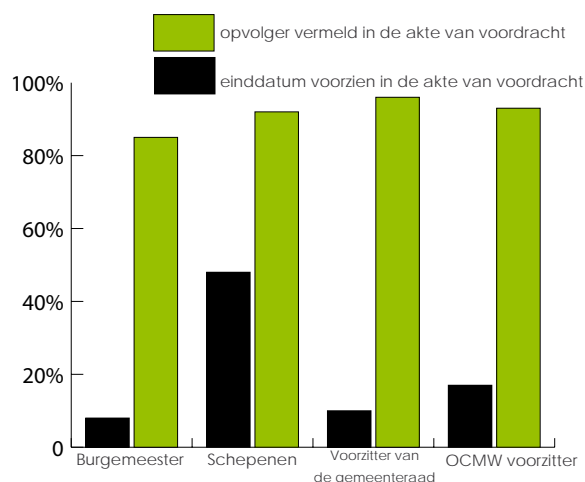
In 30% van de gemeenten waar de burgemeester herbenoemd is, behoort het voorzitterschap van de gemeenteraad niet meer tot de taken van de burgemeester. In de gemeenten waar na de gemeenteraadsverkiezingen van 2006 een nieuwe burgemeester aantrad, is het voorzitterschap van de raad in bijna de helft van de gevallen (46%) aan een ander gemeenteraadslid overgedragen.

Tussen het inwonertal en de invulling van het voorzitterschap van de gemeenteraad bestaat geen significant verband.

Einddatum in de akte van voordracht

Met de invoering van het gemeentedecreet kan de akte van voordracht een einddatum vermelden van het mandaat van de kandidaat-burgemeester. Dit is ook het geval voor de kandidaat-schepenen, de kandidaat-voorzitter van de gemeenteraad en de OCMW-voorzitter, ook de OCMW-voorzitters die geen lid zijn van het college van burgemeester en schepenen. Volgende grafiek geeft een overzicht van het aantal gemeenten waar een einddatum is voorzien voor het mandaat van de burgemeester, schepenen, voorzitter van de gemeenteraad en OCMW-voorzitter. Tevens laat deze grafiek zien in hoeveel van deze gemeenten desgevallend de identiteit van de opvolgers in deze acte is opgenomen.

Vermelding van einddatum van het mandaat van de burgemeester, schepenen, voorzitter van de gemeenteraad en OCMW-voorzitter in de akte van voordracht

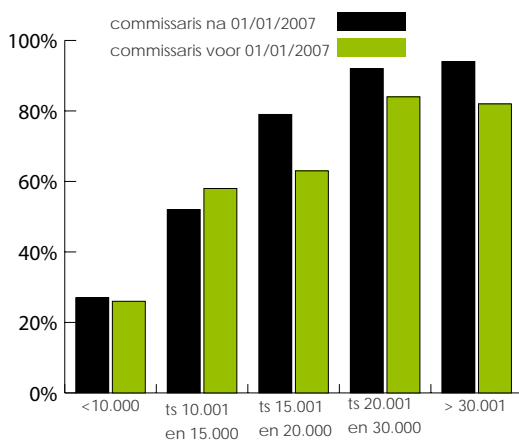


In bijna de helft van de gemeenten (48%) is een einddatum voorzien van het mandaat van één of meer schepenen. In 92% van de gevallen waar een einddatum van een schepenen is voorzien, is ook de opvolger vermeld. Het gaat hier niet om 92% van de gemeenten, want in één gemeente kan men immers voor verschillende schepenen een einddatum voorzien. Voor de OCMW-voorzitters komt in 17% van de gemeenten een vroegtijdig einde aan het mandaat. In 93% van deze gemeenten is ook de opvolger bekend. In 22 gemeenten zal een OCMW-raadslid de OCMW-voorzitter opvolgen, in 14 gemeenten een gemeenteraadslid en in 5 gemeenten een schepenen. In 10% van de gemeenten is de einddatum van de voorzitter van de gemeenteraad bepaald. In 96% van deze gemeenten is al bekend wie de voorzitter van de gemeenteraad zal opvolgen. In 14 van deze gemeenten zal een schepenen de voorzitter van de gemeenteraad opvolgen. In 9 gemeenten gaat het om een gemeenteraadslid en in één gemeente zal de huidige OCMW-voorzitter die toegevoegd is aan het college van burgemeester en schepenen de voorzitter van de gemeenteraad opvolgen. Voor de burgemeesters wordt het minst een einddatum van het mandaat bepaald (8%). Voor de voorzitters van de gemeenteraad gaat het om 10% van de gemeenten. In 85% van de gemeenten waar een einddatum is voorzien van het mandaat van de burgemeester is ook de opvolger van de burgemeester vermeld. In 13 van deze gemeenten is de opvolger van de burgemeester een schepenen. In zes gemeenten zal een gemeenteraadslid de burgemeester opvolgen.

Gemeenteraadscommissies

De mogelijkheid om gemeenteraadscommissies te installeren was op zich geen volledig nieuw gegeven bij de installatie van de gemeenteraden begin januari 2007. Het onderzoek geeft aan dat de installatie van gemeenteraadscommissies significant samenhangt met het inwonertal van de gemeente. Dit was overigens reeds voor de invoering van het gemeentedecreet het geval. Volgende grafiek verduidelijkt dit.

Bestaan van gemeenteraadscommissies vóór en na de invoering van het gemeentedecreet naar inwonertal



Volgens de totaalcijfers is het aantal gemeenten dat over gemeenteraadscommissies beschikt sinds de invoering van het gemeentedecreet licht gedaald van 62% naar 58%. Uit de grafiek blijkt dat enkel in de gemeenten met 10.001 tot 15.000 inwoners het aantal gemeenten met gemeenteraadscommissies is toegenomen. Vanaf 20.001 inwoners zijn nog in 84% van

de gemeenten gemeenteraadscommissies aanwezig tegenover 92% vóór de invoering van het gemeentedecreet. De daling komt echter het sterkst tot uiting in gemeenten met 15.001 tot 20.000 inwoners (van 79% naar 63%). In de kleinste gemeenten is het aantal gemeenten dat over gemeenteraadscommissies beschikt vrij constant gebleven (27%).

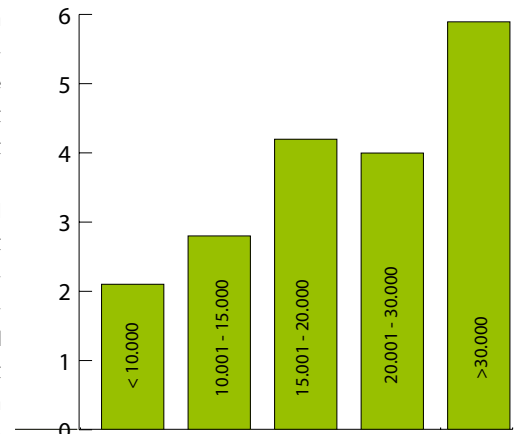
Niettemin blijft er een positief verband bestaan tussen het inwonertal en het functioneren van gemeenteraadscommissies. Het is niet onwaarschijnlijk dat gemeenteraadscommissies voor een deel worden beschouwd als een orgaan dat de werking van de gemeenteraad kan ontlasten. Wetende dat raadszittingen in kleinere gemeenten minder tijd in beslag nemen dan in grotere steden is het dan ook logisch dat in kleinere gemeenten minder gemeenteraadscommissies het leven zien.

Naast het inwonertal varieert het bestaan van de gemeenteraadscommissies ook met de samenstelling van het college.

Vandaag zijn in 62% van de gemeenten waar een coalitie aan de macht is gemeenteraadscommissies opgericht. Voor gemeenten met een homogene meerderheid aan de macht is dit in 49% van de gemeenten het geval. Hierbij mag niet uit het oog worden verloren dat het bestaan van homogene meerderheden net als de politieke competitie sterk varieert met het inwonertal¹. Tussen de continuïteit in het bestuur en de aanwezigheid van gemeenteraadscommissies vonden we geen significante verschillen terug.

De verdeling van het aantal gemeenteraadscommissies over de verschillende inwonercategorieën toont dat hoe meer inwoners een gemeente telt, hoe meer gemeenteraadscommissies functioneren.

Aantal gemeenteraadscommissies naar inwonertal

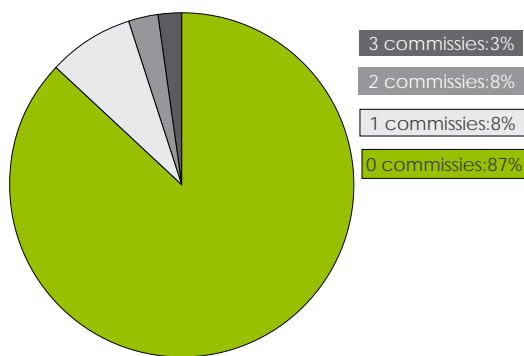


Gemiddeld beschikt een gemeente waar er gemeenteraadscommissies zijn over 3,9 commissies. De kleinste gemeenten tellen gemiddeld 2,1 gemeenteraadscommissies. Naarmate het inwonertal stijgt, neemt ook het aantal gemeenteraadscommissies toe. Dit loopt in de lijn van de trend die we aanwezen inzake het bestaan van gemeenteraadscommissies. Gemeenten met 10.001 tot 15.000 inwoners tellen gemiddeld 2,8 commissies per gemeente. Gemeenten vanaf 15.001 tot 20.000 inwoners hebben gemiddeld 4,2 gemeenteraadscommissies. In gemeenten met 25.001 tot 35.000 inwoners zijn er gemiddeld 4,6 gemeenteraadscommissies. Dit gemiddelde ligt iets hoger dan het gemiddelde aantal gemeenteraadscommissies in gemeenten met 20.001 tot 30.000 inwoners (4,0). De grootste gemeenten hebben ook het meeste aantal commissies met een gemiddelde van 5,9 gemeenteraadscommissies per gemeente.

¹ Eigen berekeningen op basis van de officiële uitslagen van de gemeenteraadsverkiezingen van 8 oktober 2006. Ter illustratie, in 77 procent van de gemeenten met minder dan 7.500 inwoners wordt het gemeentebestuur gevormd door 1 partij. In gemeenten met meer dan 30.000 inwoners doet zich dit maar in 19 procent van de gevallen voor.

Nieuw sinds de invoering van het gemeentedecreet is dat burgemeesters en schepenen niet langer voorzitter kunnen zijn van een gemeenteraadcommissie. De vraag kan dan ook gesteld worden in welke mate het voorzitterschap van die commissies losgekoppeld wordt van de meerderheids/minderheidsverhoudingen binnen de gemeenteraad. Volgende grafiek geeft weer in hoeveel procent een lid van de oppositie het voorzitterschap van de gemeenteraadcommissies waarneemt.

Aantal gemeenteraadcommissies voorgezeten door een oppositieraadslid



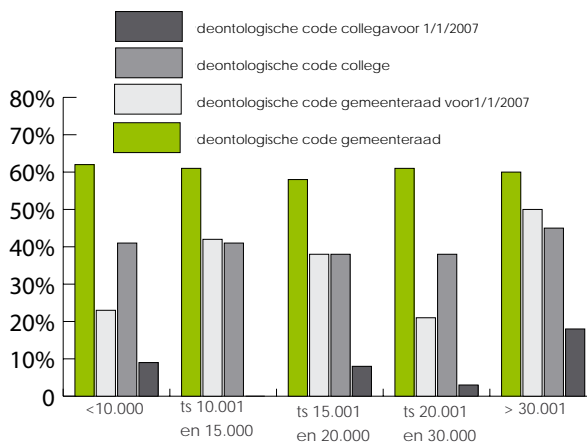
Het aanwijzen van het voorzitterschap hangt blijkbaar nog altijd sterk samen met de meerderheids/minderheidsverhoudingen in de gemeenteraad: slechts in 13% van de gemeenten waar gemeenteraadcommissies bestaan, is een gemeenteraadslid van de oppositie voorzitter van een gemeenteraadcommissie.

Deontologische code

Het gemeentedecreet verplicht de gemeenteraad en het college van burgemeester en schepenen om een deontologische code aan te nemen voor respectievelijk de gemeenteraadsliden en de leden van het college van burgemeester en schepenen. De volgende

grafiek onderzoekt in hoeveel gemeenten de gemeenteraad ondertussen een deontologische code goedkeurde voor de gemeenteraadsliden en in hoeveel gemeenten dit reeds het geval was voor de invoering van het gemeentedecreet. Dit zien we ook bij de leden van het college van burgemeester en schepenen. We noteren enkel een significant verband tussen het inwonertal en de aanwezigheid van een deontologische code vóór de invoering van het gemeentedecreet. Vandaag hangt het bestaan van een deontologische code dus niet meer samen met het inwonertal.

Deontologische code voor de gemeenteraadsliden en de leden van het college naar inwonertal



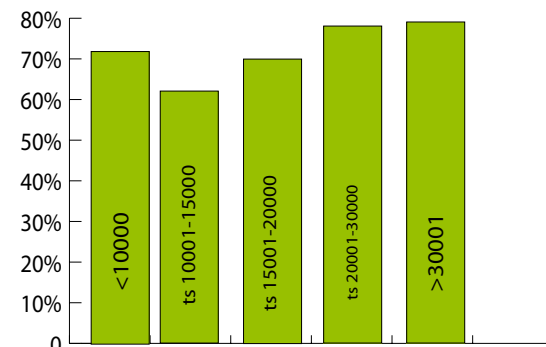
Vandaag bestaat in 62% van de gemeenten een deontologische code voor de raadsleden. Voor de leden van het college van burgemeester en schepenen is in 39% van de gemeenten een aanvullende deontologische code aangenomen. Ook vóór de invoering van het gemeentedecreet waren er meer gemeenten met een deontologische code voor de gemeenteraadsliden dan voor de leden van het college van burgemeester en schepenen. In een vierde van de gemeenten (26%) bestond een deontologische code voor de gemeenteraadsliden, terwijl dit in 7% van de gemeenten voor de leden

van het college van burgemeester en schepenen het geval was. Uit deze gegevens blijkt dat in het merendeel van de gemeenten ook voor de collegeleden wordt teruggegrepen naar de (algemene) deontologische code die geldt voor de gemeenteraadsliden en de nood aan een aanvullende code voor de collegeleden minder erkend wordt.

Delegatie

De gemeenteraad kan sinds de invoering van het gemeentedecreet bij reglement bevoegdheden delegeren aan het college van burgemeester en schepenen. Het gaat hier om een delegatie van bevoegdheden die niet uitdrukkelijk aan de gemeenteraad zijn toegevoegd. Het gemeentedecreet somt geen lijst op van bevoegdheden die de gemeenteraad kan delegeren, maar geeft wel mee welke bevoegdheden ze niet kan toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen. Volgende grafiek toont aan in hoeveel gemeenten er een delegatie van bevoegdheden van de gemeenteraad naar het college plaats vindt volgens het inwonertal.

Delegatie van bevoegdheden van de gemeenteraad naar het college naar inwonertal



In 72% van de gemeenten delegeert de gemeenteraad bevoegdheden naar het college van burgemeester en schepenen. In de meeste gemeenten betreft het een delegatie van het dagelijks bestuur. In een twintigtal gemeenten heeft de gemeenteraad bepaalde personeelsaangelegenheden gedelegeerd naar het college van burgemeester en schepenen. In ongeveer tien van deze gemeenten gaat het om de aanstelling van de leden van het managementteam. De gemeenteraden zijn vandaag nog eerder terughoudend in het delegeren van bevoegdheden aangaande het personeel. Noch tussen het inwonertal en deze delegatievorm en evenmin tussen de samenstelling van het college van burgemeester en schepenen en deze delegatievorm konden we een significant verband terug vinden.

Besluit

Met betrekking tot de politieke component van het lokale bestuur verloopt de implementatie van het gemeentedecreet erg gevarieerd. De gemeenten hanteren de verschillende mogelijkheden en verplichtingen geboden door het gemeentedecreet in verschillende mate. Van bepaalde mogelijkheden en verplichtingen maken de gemeenten veel gebruik. De opname van de OCMW-voorzitter in het college van burgemeester en schepenen is een veelgebruikte mogelijkheid en komt in 68% van de gemeenten voor. In de helft van de gemeenten is een einddatum bepaald van het mandaat van de schepenen. Ook gemeenteraadscommissies bestaan vandaag in 58% van de gemeenten. 72% van de gemeenteraden delegeert bevoegdheden naar het college van burgemeester en schepenen. Ten slotte is de deontologische code voor de gemeenteraadsleden in 62% van de gemeenten goedgekeurd. Van de andere mogelijkheden en verplichtingen maken de gemeenten minder gebruik.

De mogelijkheid om iemand anders dan de burgemeester voorzitter te laten zijn van de gemeenteraad doet zich slechts in een derde van de gemeenten voor. De mogelijkheid om een einddatum te voorzien van het mandaat van de lokale politici komt vooral voor bij de schepenen (49%). Dit is minder het geval bij de

met dezelfde bestuursmeerderheid als in de vorige zittingsperiode maakt in drie vierde van de gemeenten de OCMW-voorzitter deel uit van het college. In gemeenten waar de bestuursmeerderheid wisselde, is dit in 61% van de gemeenten het geval.



burgemeesters (7%), de voorzitters van de gemeenteraad (10%) en de OCMW-voorzitters (17%). De deontologische code voor de gemeenteraadsleden is al in een ruime meerderheid goedgekeurd, maar voor de leden van het college van burgemeester en schepenen is dit nog niet het geval. In 39% van de gemeenten is onder tussen een deontologische code voor de leden van het college goedgekeurd.

Bepaalde kenmerken van de gemeenten spelen een significante rol bij het implementatieproces. De continuïteit van het bestuur leverde een significant verband op bij het lidmaatschap van de OCMW-voorzitter van het college van burgemeester en schepenen. In gemeenten

Bijna de helft van de gemeenten maakte gebruik van de mogelijkheid om te voorzien in een einddatum van het mandaat van een of meer schepenen. Dit verschil was significant naar inwonertal. Voor de burgemeesters, gemeenteraadsvoorzitters en OCMW-voorzitters was dit niet het geval. In telkens meer dan 85% van de gemeenten waar een vroegtijdig einde komt aan het mandaat van de betrokken lokale politici is de opvolger bekend.

Uit de feitenmeting blijkt dat het aantal gemeenteraadscommissies amper veranderde. Het aantal commissies stijgt wel evenredig met het inwonertal. Ook tussen het type bestuursmeerderheid en het voorkomen van gemeenteraadscom-

missies bestaat een significant verschil. In 62% van de gemeenten met een coalitie-meerderheid bestaan commissies, terwijl commissies in 49% van de gemeenten met een homogene meerderheid voorkomen. Het gemiddelde aantal commissies per gemeente stijgt van 2,1 in de kleinste gemeenten tot 5,9 in de grootste gemeenten. Het voorzitterschap daarentegen, kan in het nieuwe decreet niet meer door een burgemeester of schepen worden uitgeoefend. Toch komt het voorzitterschap van deze commissies vaker toe aan raadsleden van de meerderheid. In ongeveer 13% van de gemeenten krijgen oppositieleden de kans om dit voorzitterschap op zich te nemen.

Een van de verplichtingen van het gemeentedecreet voor de lokale politici is de deontologische code. Zo is er een deontologische code opgelegd voor de gemeenteraadsleden en de leden van

het college van burgemeester en schepenen. In 62% van de gemeenten is er ondertussen een deontologische code voor de gemeenteraadsleden. Voor de leden van het college van burgemeester en schepenen is dit in 39% van de gemeenten het geval. Een van de mogelijke verklaringen hiervoor was dat de deontologische code voor de raadsleden en de leden van het college van burgemeester en schepenen in een aantal gevallen exact dezelfde is. Voor de invoering van het gemeentedecreet hadden meer gemeenten een deontologische code voor de gemeenteraadsleden (26%) dan voor de leden van het college van burgemeester en schepenen (7%). In tegenstelling tot de gegevens na de invoering van het gemeentedecreet bestaat hier wel een significant verband met het inwonertal. In de grootste gemeenten lag het percentage het hoogst, maar dit steeg niet evenredig met het inwonertal.

Een laatste verandering van het gemeentedecreet die we hebben opgenomen in de feitenmeting is de delegatiemogelijkheid van de gemeenteraad naar het college van burgemeester en schepenen. Dit komt ondertussen in 72% van de gemeenten voor. Dit verschil is niet significant naar het inwonertal. In de kleinste gemeenten komt deze delegatievorm vaker voor dan in gemeenten met 10.001 tot 15.000 en 15.001 tot 20.000 inwoners. Het betreft hier hoofdzakelijk een delegatie van het dagelijks bestuur.

Meer informatie:

<http://soc.kuleuven.be/sbov/ned/>
(Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen)

Richtlijnig

Martine Van Ruyskensvelde

In deze rubriek krijgt u een overzicht van recent opgestelde omzendbrieven over binnenlands bestuur, inburgering en stedenbeleid.

Omzendbrief BB 2008/10 van 21 november 2008

Sectoraal akkoord 2008-2013 van 19 november 2008 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen

Op 19 november 2008 sloten de gesprekspartners in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, het sectorale akkoord voor de jaren 2008-2013. Zoals de vorige akkoorden kwam ook dit akkoord, conform de afspraken van de samenwerkingsovereenkomst van 29 februari 2008, tot stand na onderhandelingen tussen de representatieve vakorganisaties, de vertegenwoordigers van de lokale en provinciale werkgevers en de Vlaamse Regering. Het akkoord bestrijkt een langere periode. De erin vastgestelde afspraken gelden van 2008 tot en met het jaar 2013

Lijst zoekt vrouw

De gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2006 liggen ruim achter ons. In de aanloop daarvan besliste de Vlaamse Regering om een aantal juridische maatregelen te nemen om de gelijkwaardige participatie van mannen en vrouwen aan het lokaal bestuur te bevorderen. Na afloop beslisten Vlaams minister Marino Keulen en het Agentschap voor Binnenlands Bestuur om het effect van de genomen maatregelen wetenschappelijk te laten doorlichten. Een onderzoeksopdracht werd toegewezen aan de professoren Herwig Reynaert en Johan Ackaert. Het onderzoek werd uitgevoerd door Eline Van Bever en Kristof Steyvers. Eind 2008 werd het rapport afgeleverd.

Inleiding

Op 8 oktober 2006 hield ons land lokale verkiezingen. Die verkiezingen vormen traditioneel het hoogtepunt van een representatieve democratie. De kiezer houdt dan immers de voorbije legislatuur tegen het licht en maakt keuzen voor de toekomst door (nieuwe) vertegenwoordigers aan te stellen. De lokale verkiezingen van 2006 waren des te bijzonder omdat zij voor het eerst onder Vlaams banier plaatsvonden. Dat was het gevolg van de vijfde staatsvorming die met het Lambermontakkoord het gros van de organieke bevoegdheden op de lokale besturen naar de gewesten overhevelde. Vooral in Vlaanderen bracht dat een hervormingsdiscours op gang en formuleerden verschillende regeringen de ambitie het bestuur 'zo dicht mogelijk bij de burger' te willen brengen. In die context vond men het noodzakelijk om tot een aangepast wettelijk kader op die lokale besturen te komen. Dat resulteerde in 2005 in zowel het Gemeente(kies)- als Provincie(kies)decreet. Hoewel de sterkst bediscussieerde vernieuwingsplannen (o.m. de rechtstreekse verkiezing van de burgemeester) in de koelkast verdwenen, beïnvloedden enkele nieuwe bepalingen uit de decreten wel degelijk de inzet en het verloop van de lokale verkiezingen van 2006. Zo kwam er onder andere een

verplichte pariteit tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de lijsten voor zowel de gemeenteraads-, de provincieraads-, als de districtsraadsverkiezingen. Het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht mocht met andere woorden niet groter zijn dan 1. Als de partijen niet genoeg kandidaten vonden van beide geslachten om een volledige lijst in te kunnen dienen, waren zij verplicht om deze plaatsen open te laten en dus met een onvolledige lijst naar de kiezer te trekken. Bijkomend mochten de eerste drie kandidaten in Vlaanderen niet van hetzelfde geslacht zijn. Tevens regelde de decreetgever de verplichte aanwezigheid van beide geslachten in de uitvoerende organen na de verkiezingen. Deze maatregelen beoogden het wegwerken van de traditionele ondervertegenwoordiging van vrouwen in (lokale) politieke organen.

De vraag duikt dan op naar het effect van deze maatregelen. In welke mate werden de kandidatenquota nageleefd door de verschillende partijen en lijsten en in welke mate hebben ze ook voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen onder de lokale en provinciale gekozenen gezorgd met een eventuele doorwerking naar de uitvoerende mandaten?

In opdracht van de Vlaamse overheid en het Agentschap voor Binnenlands Bestuur werd daarom een onderzoek gevoerd naar het effect van deze beleidsmaatregelen.

Het onderzoeksopzet bestond daarbij uit drie grote delen, met name de kandidaatstelling, de verkiezing en de doorstroming naar een uitvoerend orgaan of een andere politiek belangrijke functie. Wat waren nu de belangrijkste bevindingen van het onderzoek?

Electoraal succes

Wanneer alle voorbereidingen van de verschillende partijen en lijsten achter de rug zijn, is het woord aan de kiezer. Binnen de door de partijen uitgezette bakens worden zij verzocht hun stem uit te brengen. Hier ligt een mogelijke bijkomende barrière voor een verbetering van de vrouwelijke vertegenwoordiging. De verschillende maatregelen ten spijt wordt de kiezer uiteraard niet verplicht om op één of meerdere vrouwen te stemmen. Het welslagen van de maatregelen tot bevordering van de genderpariteit op de lijsten is dan ook afhankelijk van de electorale slagkracht van vrouwelijke kandidaten.

Wij stelden vast dat er in vergelijking met de verkiezingen van 2000 inderdaad kan worden gesproken over een positieve



evolutie inzake het percentage verkozen vrouwen en dit zowel op het gemeentelijke als op het provinciale niveau. Terwijl het percentage vrouwelijke gekozenen voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2000 op 29,6% lag, liep dat percentage bij de verkiezingen van 2006 op tot 33,4%. Voor de provinciale verkiezingen was de stijging nog duidelijker te merken. In 2000 lag het percentage vrouwelijke gekozenen op 28,5%, terwijl dat bij de laatste verkiezingen opliep tot 36,7%. We mogen redelijkerwijs aannemen dat een aanzienlijk deel van die stijging verband houdt met het invoeren van de pariteitmaatregel. Niettemin dient hierbij te worden opgemerkt dat de evolutie naar een betere vrouwelijke vertegenwoordiging reeds vroeger werd ingezet (o.m. door de bestaande quotaregeling maar ook onder invloed van bredere veranderingen in de participatie van vrouwen aan het maatschappelijk leven in het algemeen en de politiek in het bijzonder). De toegenomen vrouwelijke vertegenwoordiging kan dus niet enkel worden teruggebracht tot de

positieve gevolgen van de pariteitmaatregel. Deze maatregel werkt ook onvolledig door. Een eerste oorzaak daarvan ligt in de slaagkans voor de vrouwen om te worden verkozen. Zo stelden we vast dat er tijdens de laatst gehouden gemeenteraadsverkiezingen weliswaar 15550 vrouwelijke kandidaten aantraden (of 48,7% van het totaal aantal kandidaten), maar dit slechts in 2456 gevallen leidde tot een effectieve verkiezing. Het slaagpercentage voor de vrouwen bedroeg daardoor slechts 15,8%. Bij de mannen bedroeg de kans op verkiezing bijna het dubbele als bij de vrouwen, met name 29,9%. Dat had vooreerst met de plaats op de lijst te maken. Zo stelden we vast dat de pariteit op geen enkel verkiezingsniveau voor een

omslag zorgde in de verdeling van de toposities op de kandidatenlijsten tussen mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Vrouwen vormden dan ook eerder bij uitzondering het speerpunt van de electorale campagne.

Ook hier viel vooral het gemeentelijk niveau op. Zo was amper 18,2% van de lijsttrekkers bij de gemeenteraadsverkiezingen vrouw. Vrouwen kwamen hier letterlijk op de tweede (47,3%) en vooral zelfs op de derde plaats (51,6%). Ook de lijstduwers waren overwegend mannelijk (82,3%). Daarbij daalde het aantal vrouwen binnen de toposities naarmate de gepercipieerde impact van de verkiezingen toenam. Bij zowel de provinciale (45,2%) als de districtsraadsverkiezingen (42,4%), maar vooral bij de OCMW-raadsverkiezingen (51,9%) bekleedden met name meer vrouwen een top-drie plaats. Een tweede oorzaak is de vaststelling dat vrouwen op alle verkiezingsniveaus ook beduidend minder voorkeurstemmen achter hun naam kregen dan hun mannelijke collega's.

Op te merken valt wel dat hierbij verschillen konden worden opgetekend naar partij. Zo onderscheidde de groenen zich duidelijk van de andere partijen door een meer doorgedreven aandacht voor de gelijkheid van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten. Dat kwam in de eerste plaats tot uiting in de mate waarin de groene lijsten open stonden voor vrouwen. Zo slaagde de partij er onder andere als enige in om op gemeentelijk niveau hun lijsten voor meer dan 50% te laten bevolken door vrouwen. De groenen scoorden trouwens ook op de andere niveaus het best. Ook inzake de positie die de kandidates innamen op de lijsten vielen de ecologisten op. Zo kregen hun vrouwelijke kandidaten op alle niveaus het vaakst de plaats van lijsttrekker aangeboden. Ook de vrouwelijke lijstduwers waren bij GROEN! goed vertegenwoordigd. Op het gemeentelijke niveau bijvoorbeeld was 44,6% van de lijsttrekkers en 30,6% van de lijstduwers van het vrouwelijke geslacht. Ook met betrekking tot haar aantal verkozen vrouwen scoorde de partij op alle verkiezingsniveaus beduidend hoger dan de andere partijen. Dat weerspiegelde zich eveneens in de slaagkans van de vrouwelijke kandidaten van deze partij. Daar waar deze slaagkans bij de andere partijen beduidend hoger lag bij de mannen, waren deze verschillen bij GROEN! eerder miniem te noemen. Op elk verkiezingsniveau waaraan de partij deelnam kregen vrouwen tot slot ook meer voorkeurstemmen dan mannen.

Glazen plafond

Is verkozen worden al geen sinecure, als vrouw in het college of in een ander uitvoerend orgaan belanden is een nog moeilijker verhaal. Hoewel het aantal vrouwen in de beraadslagende organen toenam, blijkt duidelijk dat de vrouwelijke doorstroming naar de hogere lokale machtsechelons veel minder snel evolueert. Dat komt vooral tot uiting bij het

ambt van burgemeester. Zo maken vrouwelijke burgemeesters anno 2008 nog steeds maar 9% uit van het totale aantal burgemeesters. Ook in de lokale politiek blijkt er dus een glazen plafond te bestaan voor de doorstroming van vrouwelijke mandatarissen naar de invloedrijkste, vooral uitvoerende posities in de lokale machts hiërarchie.

Hoewel het vrouwelijke percentage gemeenteraadsleden nog altijd enkele procenten hoger ligt dan het percentage vrouwelijke schepenen, merken we bij de laatste verkiezingen evenwel een opmerkelijke stijging van het percentage vrouwelijke schepenen in vergelijking met

voorgaande verkiezingen. Daar waar het percentage in 2000 nog 21,5% bedroeg, steeg de vrouwelijke aanwezigheid in de schepencolleges tot 29,6% na de laatste verkiezingen. De beslissing dat beide geslachten in het college van burgemeester en schepenen moeten vertegenwoordigd zijn, heeft daar zonder twijfel toe bijgedragen. In de vorige legislatuur waren de colleges in ongeveer één gemeente op vier immers nog een exclusief mannenbastion. Gehoopt wordt dat de groeiende aanwezigheid van vrouwen in de lokale besluitvormingsorganen niet alleen zal toelaten de rekruteringsvijver voor vrouwelijk uitvoerend talent te verruimen, maar ook de zichtbaarheid van dat talent

zal vergroten (*the politics of presence*). Door die profilering en de groeiende ervaring van vrouwen in bestuursmandaten verwacht men dat ook het aantal vrouwelijke burgemeesters in de toekomst misschien kan stijgen. Een voorwaarde is dan wel dat vrouwen niet sneller uitstromen dan mannen. Toekomstige verkiezingen moeten uitsluitend geven. ■

Dikke Truiendag

13 februari 2009

Reken af met 'energriezels'

De enige griezels met wie we die dag afrekenen zijn de energriezels of stiekeme energieverpillers die zich thuis, op school of op het werk in de donkere hoekjes verborgen houden: niet-geïsoleerde leidingen op zolder of in de kelder, ingestoken stekkers van laders die geen dienst doen, pc-schermen die stand-by staan. Het zijn stuk voor stuk kleine ingrepen die bijna geen moeite kosten, maar waarvan de winst wel aanzienlijk kan oplopen, niet alleen voor het milieu maar ook voor je portemonnee. Uiteraard blijven we ook de andere energieslimme acties promoten, spaarlampen i.p.v. gloeilampen om licht in de duisternis te brengen en een dikke trui om een graadje minder op te vangen. Want een graadje lager, is 7% minder stoken en dus winst op je verwarmingsfactuur.

Metten is weten

Ook kennis is een belangrijk wapen om de energriezels te lijf te gaan! Verwijder de spinnenwebben rond je meterkast en noteer regelmatig de meterstanden. Energieprestaties bijhouden geeft zicht op je resultaten en werkt motiverend. Je legt er meteen ook de basis mee voor blijvende inspanningen.

Schrijf in en win!

We kunnen dus thuis, op school of op het werk nog veel energie besparen, zonder in te boeten aan comfort. Dat is niet alleen goed voor het milieu, maar ook voor je portemonnee! Vul snel het inschrijvingsformulier in op de website <http://dikke-truiendag.lne.be> en maak zo kans op een van de energieslimme prijzen. Op die website vind je ook meer informatie en nuttige tips.



Dag van de inburgeraar

Op 7 december 2008 vond de jaarlijkse "Dag van de Inburgeraar" plaats. Op deze dag reikt de Vlaamse overheid in iedere provincie plechtig inburgeringsattesten uit aan de inburgeraar. Wij opteerden ervoor om inburgeraars zelf aan het woord te laten. Hierbij hopen wij vooral hun visie op de inburgering aan bod te laten komen. Wij beogen helemaal geen "wetenschappelijk" onderzoek. Wij beogen zelfs geen representativiteit. Daarvoor zou een grondigere studie nodig zijn. Wel denken wij dat hun invalshoek ook interessant is. Wij spraken met vijf inburgeraars: zij waren aanwezig op de dag van de inburgeraar, wij mogen er a priori van uit gaan dat zij het inburgeringstraject appreciëren. Wij hopen hiermee het inburgeringsproces een gezicht te geven.

Wij spraken ook met mevrouw Verraest, directrice van deSOM v.z.w. Deze organisatie coördineert de inburgering in West-Vlaanderen.

"Voor ons zijn diversiteit, sociaal tolken en inburgering een logisch geheel"

Leen Verraest (deSOM)

De bureaus van deSOM zijn wellicht niet dadelijk waar moderne interieurarchitecten van dromen. Het zijn omgebouwde klaslokalen van een oude school in Rumbeke, een deelgemeente van Roeselare. Klachten hoor je echter niet. Er zijn ergere dingen dan dat. Wel pogen zij voortdurend de eigen werking te verbeteren. Leen Verraest, directrice van deSOM, staat er ons te woord. DeSOM coördineert de inburgering in West-Vlaanderen. Zoals andere organisaties, komt deSOM voort uit het vrijwilligerwerk. Tot voor kort ging de organisatie als het Provinciaal Integratiecentrum door het leven, maar in 2008 werd dit deSOM. Voor inburgering werken er zo een 30 mensen: er is natuurlijk admi-

nistratieve ondersteuning, er zijn trajectbegeleiders, en leerkrachten Maatschappelijke Oriëntatie. De sociale tolkendienst steunt op vrijwillige medewerkers.

Een complementair verhaal

"DeSOM werkt als een koepel. Wij werken zowel aan inburgering, diversiteit als aan sociaal tolken. Dat is voor ons een logisch geheel. Wij geloven dat diversiteit een meerwaarde biedt aan onze maatschappij. Daarom ook onze naam. Dat is geen afkorting, de terminologie wijzigt daarvoor iets te vaak. Onze naam wijst erop dat wij geloven dat diversiteit een positieve zaak is. Maar die diversiteit kan pas werken als de mensen ook kunnen functioneren in onze maatschappij. Daarom willen wij mensen de weg tonen in onze maatschappij, of liever wij willen hen helpen hun weg te vinden in deze maatschappij, wij willen onze maatschappij toegankelijk maken voor hen, en omgekeerd ook: wij willen de maatschappij tonen dat die toegankelijkheid een positief verhaal is. En sociaal tolken hoort er ook bij: niet iedereen kent al voldoende Nederlands om zijn weg te vinden. Net omdat wij ook inburgeren, vermijden wij dat mensen het nut van de taal onderschatten. De kennis van het Nederlands is wel een absolute vereiste om succesvol in te burgeren.

Die drie aspecten vormen voor ons dus een complementair verhaal. Wij wensen de drie aspecten niet los van elkaar te zien. Ook Prisma in de provincie Antwerpen werkt op die manier."

Sterk divers

"Onze benadering komt ook tot uiting in onze jaarlijkse prijs "Sterk divers". Daarmee willen wij initiatieven belonen die diversiteit en dus ook inburgering in een positief licht plaatsen. Het is een verhaal van handvaten die wij aanreiken, en verplichtingen die ermee samenhangen. Dat blijkt toch ook uit die naam, he."

Autonomie

"Natuurlijk moeten wij de decretale bepalingen over de inburgering in de praktijk brengen. Maar toch moeten wij de inburgering aanpassen aan de lokale situatie. Zo zal de maatschappelijke oriëntatie natuurlijk geënt zijn op de eigenheid van de stad en streek waar de leerkrachten de les geven. Anders zou de cursus wel heel weinig praktisch nut hebben.

Wij zijn ook de provincie met de minste allochtonen: slechts drie procent van de bevolking is van allochtone oorsprong. Wij hebben dan ook minder ervaring met



inburgeraars. Wij moeten dus ook meer dan in andere provincies inburgering en diversiteit als thema aankaarten.

In West-Vlaanderen vormt het dialect soms wel een hinderpaal. Dat verschilt nogal wat van het Algemeen Nederlands, en het is ook de voertaal in het dagelijks leven. Ikzelf fronste ook de wenkbrauwen toen ik hoorde van het Brugs initiatief om een cursus Brugs aan te bieden aan inburgeraars. Maar onze Nederlandse collega vindt dat helemaal geen slecht idee: zij heeft ook moeite om de burens of de bakker te begrijpen..."

Dag van de Inburgeraar

"In 2008 sloten wij 1200 inburgeringscontracten af. Dat cijfer blijft stabiel. Op de West-Vlaamse dag van de Inburgeraar waren er 200 mensen. Dat is heus niet zo slecht. Je moet er immers ook aan denken dat je families vanuit de hele provincie vraagt naar Brugge af te zakken. Daarenboven organiseren nogal wat gemeenten hun eigen "dag van de inburgeraar". Let wel: wij vinden dat uiterst positief: dit toont de aandacht van de lokale overheid en de lokale gemeenschap voor de

inburgeraars, en versterkt de band tussen de inburgeraars en de lokale samenleving. Maar de Vlaamse "Dag van de Inburgeraar" is toch iets speciaals. Hij toont het belang dat Vlaanderen aan de inburgering hecht. Daarenboven betekent het voor de inburgeraars heel wat dat de gouverneur de diploma's overhandigt."

Wat vinden de inburgeraars er nu zelf van?

"Je moet er rekening mee houden dat het inburgeringstraject nog erg jong is. Wij moeten het constant verbeteren. Maar het zou grondig verkeerd zijn de grote verdiensten ervan zomaar onder de mat te vegen. Ik ben ervan overtuigd dat 80 tot 90 procent van de inburgeraars er ook zo over denken. Zij zijn meestal bijzonder tevreden over dit traject, en over onze manier van werken. Zij weten dat de "handvatten" die wij aanreiken, wel degelijk nuttig zijn voor hen, en dat zij zo hun weg beter zullen kunnen vinden in de maatschappij. Zij beseffen ook dat die handvatten vooral hun zelfredzaamheid vergroten, en dat is net onze bedoeling: mensen op weg zetten naar die zelfredzaamheid.

Wij weten heus ook wel dat niet alles perfect is. Maar de mensen die zo graag kritiek uitoefenen op het inburgeringsverhaal bieden toch zo weinig oplossingen, en weigeren ook de positieve kanten te zien."

Welke zijn de uitdagingen voor de toekomst?

"DeSOM is een jonge organisatie. Zij komt uit het vrijwilligerswerk. Het is logisch dat wij proberen de kwaliteit van de werking te verhogen, en wij proberen de werking te professionaliseren. Dat moet natuurlijk ook om aan onze decretale verplichtingen te voldoen. Vroeger ging daar te weinig aandacht naar. Wij willen ook onze expertise verder vergroten. Dit is onontbeerlijk om onze dienstverlening te vergroten."

"Brugge is als Bagdad voor mij, het is mijn thuisstad." Hassan Nore Hassan

Hassan Nore Hassan kwam zowat een jaar geleden terecht in Brugge. Hij ontvluchtte zijn stad Bagdad. Islamitische fundamentalisten van Al-Qaeda hadden hem bedreigingen toegestuurd. "Geen enkele intellectueel is er veilig." Hij was immers professor economie aan de universiteit van de Iraakse hoofdstad. Hij toont de cursus over de economische geschiedenis die hij - in het Arabisch - schreef. Hij wil mij wel vergasten op een spoedcursus over de prijstheorie van Thomas van Aquino, het mercantilisme en Adam Smith...

En dat dit geen loze bedreigingen zijn toont de realiteit. Zowel de dekaan als de vice-dekaan van zijn faculteit werden door terroristen neergekogeld. Optimistisch over de toekomst van zijn land is hij niet: "Irak is in een lange donkere tunnel terechtgekomen."

Zelf kende Hassan West-Europa al. Hij heeft zijn diploma gehaald aan de universiteit van Montpellier in 1985. In Irak gaf hij les aan studenten op doctoraatsniveau.

Zijn vrouw woont nog in Irak, net als twee van zijn dochters. Een is advocaat, de andere werkt in de gezondheidssector. Een andere dochter woont in Luik, is er getrouwd met een Belg van Iraakse afkomst. Toch denkt hij er niet aan er te gaan wonen. Hij voelt zich helemaal thuis in Brugge "Brugge is als Bagdad voor mij. Ik hou ervan, het is nu ook mijn thuisstad. Het is er rustig, en het is zo een mooie stad. Maar vooral voel je je zo veilig. Natuurlijk veiliger dan in Bagdad, maar ook veiliger dan in andere steden in België."

Hij is dan ook vast van plan van zijn inburgering een succesverhaal te maken. "Mijn dagen zijn nogal gevuld. Ik volg een cursus Nederlands bij de Stedelijke Nijverheids- en Taalleergangen in Brugge. Daar heb ik al het zevende niveau behaald, maar ik zou graag het zesde niveau opnieuw doen. In totaal zijn er tien niveaus. Ook volg ik nog een opleiding voor de sociale sector bij de VDAB. Ik wil immers zo vlug mogelijk hier aan het werk raken. Ik wil hier niet ten laste van de maatschappij blijven hoor. Ik wil namelijk in Vlaanderen blijven. Wellicht zal het ook makkelijker gaan om werk te vinden als mijn diploma's equivalent verklaard worden. Ik zou graag werken in de sociale sector, het Commissariaat voor Vluchtelingen of misschien vredesonderzoek verrichten over het Midden-Oosten. Ik wil immers iets terugdoen voor de Belgische samenleving. Ik wil mijn trouw aan de Belgische maatschappij bewijzen. Maar mijn dagen zijn dus goed gevuld. Ik verveel mij hoogenaamd niet."

Het integratieparcours heeft hem wel veel geholpen. "Dit inburgeringstraject is het beste dat inburgeraars kan overko-



men. Veel van hen komen immers uit een totaal andere cultuur. Dat traject is dus zeer belangrijk. Het is ook niet meer dan normaal dat het verplicht is voor nieuwkomers in Vlaanderen. Kijk, mijn dochter woont in Wallonië, en dus kan ik vergelijken. Daar kent men dat helemaal niet, en dat vind ik bijzonder spijtig.

Ik had wel het geluk dat ik Arabisch spreek. In het begin ken je nog niet genoeg Nederlands, en het is toch een groot geluk dat je een cursus in het Arabisch kan volgen. Natuurlijk moet je Nederlands leren, anders kan je toch je weg niet vinden in een maatschappij?

Natuurlijk moet je ook je weg vinden in de gewoonten, tradities en wetten van de Vlaamse maatschappij. Het is toch normaal dat je wetten en tradities van een maatschappij respecteert?

Om werk te vinden heb je dat allemaal toch ook nodig. Daarom volg ik trouwens ook die cursussen.

Ik vind het niet meer dan normaal dat het integratietraject verplicht is. Het is onontbeerlijk voor een goede integratie. Zo leren wij onze rechten, maar ook onze plichten."

"Wat ik denk van de Vlaamse maatschappij? Ik bewonder de goede organisatie van de samenleving. Zij werkt heel wat vlotter dan de maatschappij waar ik vandaan kwam."

"Natuurlijk zijn er in het inburgeringstraject zaken die je soms anders zou willen zien. Zo zou het praktisch zijn als wij wat meer diensten ook bezochten. Wij hebben alleen maar de bibliotheek bezocht, maar je zou kunnen denken aan bezoeken aan de VDAB, de gemeentelijke diensten, het OCMW, het ziekenhuis. De organisatie van die diensten is voor veel mensen die uit het buitenland kwamen volledig vreemd.

Het zal je misschien verwonderen, maar ik zou gerust wat strenger zijn. Ik zou een examen organiseren voor inburgeraars, en mensen die niet slagen zouden mogen herkansen..."

"Zij zonden mij ooit bijna naar de psychiatrische afdeling" Minara Temirovna

"Minara Temirovna" stond er in de mail die ik ontving van het onthaalbureau. Tijdens ons gesprek zou zij dit corrigeren. Toen zij in ons land aankwam, maakte iemand op het Commissariaat-generaal voor Vluchtelingen een fout. Haar naam is Temirova, zonder "n". Zelf was zij op dat ogenblik te ziek om er aandacht aan te besteden. Vanuit het commissariaat moest men haar dadelijk naar het ziekenhuis brengen.

Vijf jaar geleden ontvluchtte zij het geweld in haar vaderland Tsjetsjenië. Uit Rusland kwam zij in Brugge terecht. Sinds een jaar is zij getrouwd met Abouezed Sougaipov. Abouezed is een Arabische voornaam. Zoals de andere Tsjetsjenen zijn Minara en Abouezed (spreek uit "Aboe-wee-zet") moslims. Aan de schouwmantel hangt een bladzijde uit de Koran. "Ja, dat heb ik zelf gemaakt, toen ik ziek was had ik meer dan tijd genoeg" zegt Minara.

Haar man haalt de gekste toeren uit met paarden: hij is paardentemmer, doet aan voltige, en is ook acteur. Vorig jaar figurerde hij nog in de succesfilm van Jan Verheyden "Los". Daarin speelde hij een inburgeraar. Zelf heeft hij geen inburgeringsparcours gevolgd. "Maar hij spreekt al beter Nederlands dan ik" vertelt Minara. Door zijn werk komt Abouezed in maneges in heel Vlaanderen, maar toch vooral

in West-Vlaanderen. Niet te verwonderen dat je bepaalde West-Vlaamse klanken hoort doorklinken in zijn Nederlands.

Zij wonen in een bescheiden 19de-eeuwse arbeiderswoning (in notarieel Brugs Nederlands een "werkmanswoonst") in de schaduw van de meest exotische kerk van de stad: de Jeruzalemkerk.

Minara is geen erkend politiek vluchteling. Haar status werd wel geregulariseerd, zodat zij niet moet vrezen het land uitgezet te worden. Ook haar tante en broer verblijven in België.

Zij volgde vijf jaar geleden een inburgeringscursus. Dat was toen nog bij Yambo in Brugge. Daar is zij uitermate opgetogen over. "Die mensen hebben mij echt veel geholpen, voornamelijk Yelena."

"Nederlands is best wel moeilijk voor ons. Daarom was het zo spijtig dat de cursus Nederlands zo beperkt was: gedurende twee maanden maar twee keer per week. Ik leerde al vlug meer Nederlands door naar de radio te luisteren en TV te kijken. En ook uit boeken uit de kinderafdeling van de stadsbibliotheek. Tijd had ik genoeg."

"Wat het nuttigst is in de inburgeringscursus? Behalve de taalcursus dan. Je leert er een massa praktische zaken. Hoe je weg vinden in het ziekenhuis. Dat was zeer belangrijk voor mij. Maar ook hoe dat nu werkt met de vuilniszakken. Dat kende ik helemaal niet. Soms gaat het om heel praktische zaken, waar je normaal nooit aan zou denken. In Rusland moet je de trap niet op als je naar de eerste verdieping wil. Wat in het Nederlands het gelijkvloers is, heet bij ons de eerste verdieping.

Wat ook heel nuttig is, is dat je wat uitleg krijgt over de mentaliteit van de Vlamingen, en dan nog van de West-Vlamingen. Want dat was wel moeilijk voor mij in het begin. Tsjetsjenen zijn heel wat "warmer" dan Vlamingen. Wij leerden in de cursus wel "goeie dag" te zeggen, maar het

leek wel dat veel Vlamingen die uitdrukking zelf niet te goed kennen. In het begin dacht ik dat de mensen schrik hadden om goede dag te zeggen. Ik zie er wat anders uit, draag natuurlijk een sluier, maar daarvan moeten de mensen toch geen schrik hebben? Gelukkig veranderde dat later, ik vond heel goeie vrienden in mijn bureu."

"Wat ik graag verbeterd zou zien aan het inburgeringsparcours? Ja, voor mij was de overgang toch wel heel groot. Je verstaat de taal niet, in het begin toch niet. Daarom kunnen de meeste inburgeraars in het begin heus wat meer begeleiding gebruiken. Voor veel mensen is de drempel naar verschillende diensten gewoonweg veel te hoog. Zo ging ik eens naar het ziekenhuis, ik kon mij echter bijna niet verstaanbaar maken. Zij stopten mij bijna in de psychiatrische afdeling!"

"Natuurlijk mag die begeleiding niet te lang duren. Het is toch de bedoeling dat mensen zichzelf leren helpen. Je moet mensen niet te lang blijven helpen. Sommige mensen zijn luier dan anderen, maar door hen te blijven bijstaan, help je hen niet, je bevestigt alleen hun gedrag, en dat kan toch ook de bedoeling niet zijn."

Zelf is Minara schrijfster en scenariste. In 2007 schreef zij samen met Myriam Caes en Anna Breda het boek "Vrouwelijk palet vol dromen", het verhaal van 15 vrouwen, van 12 verschillende nationaliteiten die allen in Brugge wonen. Dit boek kwam voort uit de film "Ulu", waarvoor zij mee het scenario schreef. De Diversiteitsdienst van de Stad Brugge en de vzw Brugge Plus namen het initiatief voor dit project, en kregen de steun van de Vlaamse overheid. Fleur Boonman regisseerde de film.

Minara werkt nu aan het scenario voor een nieuwe film met dezelfde regisseur. Die film moet er dit jaar komen. De titel geeft zij liever niet vrij. De naam van de hoofdrolspeler maar al te graag: Abouezed Sougaipov.

“Zo een programma hebben wij niet in de USA” Brian Birkenstein

Je vraagt je af wat iemand bezielt om uit Zuid-California te verhuizen naar de (zeer Belgische) Koningin der badsteden, Oostende. Vooral als je hoort dat het in California nu ook “wreed” koud is. Toch 15 graden (Celsius). Voor globetrotter Brian Birkenstein begon het verhaal tijdens een reis in Mexico (ook warm) in 2005. Hij was er reisleader. Een van de deelnemers was Eva uit Oostende.

Nu zijn zij al drie jaar samen, en wonen nu, met een samenlevingscontract in Oostende. Wij treffen hem met een gelukje. Hij is maar twee weken in Vlaanderen. Hij reist nogal wat rond. Hij leidt reizen in heel Europa. Dat brengt wel wat op, soms werkt hij nog wat via een interimbureau. Binnen een paar dagen vliegen zij naar California om het nieuwe jaar in te luiden.

In januari moet hij nog eens naar het stadhuis, om zijn verblijfsvergunning te verlengen, denkt hij. Maar ook op het stadhuis waren zij niet zo zeker.

Zijn vrouw dringt erop aan dat wij Nederlands spreken. “Zo oefen je nog eens je Nederlands.”

Over het inburgeringstraject is hij zeer te spreken.

“Ik ben zeer tevreden dat dit inburgeringstraject verplicht was. Anders zou je het misschien niet volgen. En dan zou je toch wat missen.

Voor mij als Amerikaan was het dan misschien niet zo belangrijk. Belgen zullen het misschien niet zo graag horen, maar onze culturen zijn heus niet zo verschillend hoor.

Maar toch was het nuttig voor mij. Ik heb al wat gereisd, ik was vroeger al drie keer in België. Maar toch had ik er veel aan een en ander over de geschiedenis en cultuur van Vlaanderen en België te leren.

Maar wat er nog belangrijker voor mij was, was de hulp die ik kreeg om mijn weg te vinden in heel die rompslomp hier. Want je moet hier nogal wat paperasseriej afhandelen hoor. En op het stadhuis is het ook niet altijd even duidelijk. Maar de begeleiders zetten je toch uitstekend op weg in dat administratief doolhof.”

“Ik ben geweldig tevreden over dit programma. Dit is zo belangrijk voor nieuwkomers. In de USA kennen wij dat helemaal niet, daar word je veel meer aan je lot overgelaten.

Voor mij was het dan nog niet zo belangrijk, ik heb al wat afgereisd in mijn leven. Maar je moet je maar eens inbeelden wat dit betekent voor iemand die ongeveer recht uit een Zuid-Oost-Aziatisch dorp komt, hoe groot de schok voor die mensen moet zijn.

Die cursus is dan ook heel belangrijk in het begin, om je op weg te zetten.”

“Weet je waar dit traject ook belangrijk voor is? Omdat je voelt dat je niet alleen bent. Je voelt dat je met verschillende mensen, met een heel andere achtergrond, te maken hebt met gelijkaardige problemen. Geloof me, die procedures zijn hier soms nogal een rompslomp.”

“Wat ik ook interessant vond, en verrijkend is de verrassende mix van nationaliteiten.

Je vindt er letterlijk mensen van over de hele wereld. Voor mij persoonlijk was dat heel verrijkend. Zo is mijn beste vriend hier een Cubaan. Die leerde ik via de inburgering kennen. Hij is hier ook gekomen omdat hij van een Vlaamse vrouw houdt.

Het is anders niet zo makkelijk in contact te komen met Vlamingen. Al onze vrienden zijn vrienden van Eva. Maar Amerikanen die ik ken zeggen wel dat Vlamingen echt gesloten zijn, maar eens je vriendschap met hen hebt, dat het echt een diepe vriendschap is. Misschien zijn wij wat oppervlakkiger.”

“Het nuttigste in de cursus is echter ongetwijfeld de Nederlandse les. Voor de

meeste mensen is het ongelooflijk belangrijk dat zij de taal van de streek kunnen spreken. Goed, voor mij is dat niet zo erg. Als ik hier naar de winkel ga, poogt iedereen dadelijk Engels te spreken. Natuurlijk niet ideaal als je Nederlands wil leren. Maar ik heb wel nog een gelukje: ik vind dat het Oostends niet zo ver van het Engels afstaat.”

“Zonder het inburgeringstraject zou alles veel moeilijker geweest zijn.” Ivan en Ganna

Ivan en Ganna zijn een Wit-Russisch koppel, niet gehuwd, samenwonend. Zij zijn politieke vluchtelingen, en behoorlijk bang van het Wit-Russisch regime. Liever geen foto's, hun familie of hun vrienden zouden ermee kunnen in last raken. Wie kritiek op het regime uit, riskeert vijf jaar achter de tralies. Zij verwonderen er zich nog altijd over dat wij in West-Europa zo weinig weten over Wit-Rusland. “Men weet meer over Afrika dan over ons land. Dat ligt toch ook in Europa. Vilnius kent iedereen, wel dat ligt maar op 150 kilometer van Minsk.” Daarom komen zij ook liever met schuilnamen in dit verhaal.

Zij verblijven al enkele jaren in Brugge. Zij achten zich gelukkig, want zij zijn erkend als politiek vluchteling. Hun vriend, Kastus, is minder gelukkig. Hij woont in Blankenberge en vroeg ook de status van politiek vluchteling aan. Eerst leek alles de goede weg op te gaan, hij volgde ook het inburgeringsparcours maar toen kreeg hij een negatief advies. De pro-Deoadvocaat veegde royaal zijn voeten aan het dossier. De procedure loopt dus vertraging op. Hij is zijn woonplaats kwijt, want hij raakt niet meer aan werk. Om een woning te kunnen huren moet hij meestal een arbeidscontract van drie maanden kunnen voorleggen, en je raakt maar moeilijk aan

het werk als je in zo een preciaire situatie vertoeft: hij heeft immers geen arbeidsvergunning.

Zelf werken Ivan en Ganna in een firma die actief is in de kaasexport in Brugge. Zij werken er als handenarbeiders. Natuurlijk zijn zij tevreden dat zij werk hebben, maar zij hopen toch dat zij wat meer hun diploma zouden kunnen gebruiken: zij is vertaalster, hij is jurist. Toch klagen zij niet over hun werk: met het OCMW-leefloon van 800 euro kan je immers maar bijzonder weinig uitrichten, als je de huur en wat eten betaalt blijft er niets over.

Wat zij interessant vonden aan het inburgeringsparcours?

“Je krijgt ontzettend veel informatie, die uitermate nuttig is voor mensen die hier aankomen. Wij komen dan wel uit een ander deel van Europa, maar een en ander is grondig verschillend. Een eenvoudig voorbeeld. Ons ziekenfonds hier is honderd jaar oud. Wit-Rusland kende in die periode vier revoluties.

Maar je leert dus veel over de geschiedenis van Vlaanderen, de Vlaamse cultuur, de tradities van dit volk. Maar natuurlijk een boel praktische zaken. Wat kan je doen met je diploma? Wat kan je doen in je vrije tijd? Hoe organiseert men hier zijn privé-leven. Kijk, een voorbeeld van hoe diep dat inburgeringstraject wel gaat. Bij ons gaan massa's mensen jagen, en nog meer mensen gaan vissen vangen. Wij willen dat hier ook wel doen, maar door het inburgeringstraject weten wij nu dat je dat niet zomaar kan, dat je daarvoor een visvergunning nodig hebt.

Maar veruit het nuttigst is wel het inzicht dat je krijgt in de manier waarop het systeem hier werkt. De samenleving hier is heel anders georganiseerd dan in Wit-Rusland, heel wat beter ook.”

Wat hen het meest verraste in Vlaanderen?

“Alles lijkt hier zoveel beter georganiseerd. En dan natuurlijk ook de veiligheid. Jullie beseffen wellicht niet hoe veilig het hier is, vergeleken met ons land.

Waar wij echt van onder de indruk zijn, is hoe de zorg voor mensen hier is uitgebouwd.

Maar ook dat alles zo dicht bebouwd is. Jullie hebben hier bijna geen open ruimte.

En dan waren er natuurlijk aangename verrassingen. De traditionele Belgische troeven: het bier natuurlijk, frieten, en vooral mosselen. Dat hadden wij nog nooit gezien, of geproefd. En wij houden ervan de markt hier te bezoeken...

Maar het is nogal moeilijk om met jullie in contact te komen. In Wit-Rusland zijn de mensen opener, denken wij. Maar wij zien veel gelijkenissen tussen Vlamingen en Wit-Russen: mensen bij ons zijn ook werklustig, eerlijk en vriendelijk...”

“Zien jullie problemen in de cursussen?”

“Nagenoeg niet. De cursus zelf vormde het probleem niet. Het traject komt in grote mate tegemoet aan de grote noden van mensen die van elders in de wereld hier aankomen.

De cursus zelf vormde geen probleem, voor ons toch niet. Maar wel rezen er soms problemen door de diverse aankomst van de cursisten. Onze achtergrond is Europees en christelijk, daar zijn er dus nog niet zoveel problemen. Zo was er eens een probleem toen een Braziliaanse lesgeefster iedere cursist een prentkaart gaf. Zij had daar heel wat werk in gestopt, en wij voelden ons zelfs vereerd dat zij dat gedaan had. Een cursist uit Iran voelde

zich echter beledigd: in hun cultuur was dat een manier om iemand tot een wederdienst te verplichten. De lesgeefster was danig geschrokken. Wij vertellen er graag bij dat de cursist de volgende les uitgebreid en in het publiek zijn verontschuldiging aangeboden heeft. Hij heeft dus wel degelijk iets bijgeleerd. En wij meteen ook.”

“Kijk, wij kunnen niet genoeg benadrukken dat dat inburgeringstraject echt wel nodig is voor de integratie. Natuurlijk moet je zelf ook inspanningen doen. En die doen wij ook hoor. Wij lezen veel Nederlandstalige kranten, kijken op internet rond, wij neuzen nogal wat in de koopjeskrant of de Tam-tam. Wij zijn al op bezoek geweest naar het Europees Parlement. Wij hebben ook meegewerkt aan de tentoonstelling in de stadsbibliotheek “Brugge spreekt”. Wij komen ook bijeen met inburgeraars van verschillende oorsprong binnen “Nsanga”. Wij hebben ook nogal wat Vlaamse vrienden. Natuurlijk helpt ook het werk veel. Maar in het begin hebben wij toch veel steun gehad aan de mensen van Yambo, Yelena en Evgenia, die ons begeleidden. Zij hebben ons echt op weg gezet.

Weet je wat wij zo frappant vinden? Er zijn nogal wat Oost-Europese vrouwen die hier komen trouwen. Welnu, zij doen veel minder inspanningen dan wij om in te burgeren. Dat is toch niet normaal: zij zouden net nog meer inspanningen moeten doen...”

Meer informatie:

www.inburgering.be

Thuis in de Stad-prijs 2008

Op 5 december 2008 reikte Marino Keulen, Vlaams minister van Stedenbeleid, in Antwerpen de "Thuis in de Stad"-prijs uit. Die prijs is al aan zijn achtste editie toe. De bedoeling van de prijs is drievoudig: steden belonen voor innovatieve realisaties, innovaties op het vlak van stedelijkheid stimuleren door geslaagde projecten onder de aandacht te brengen en goede voorbeelden verzamelen om het stedenbeleid in de toekomst te stofferen en te inspireren. De "Thuis in de stad"-prijs 2008 bestaat uit 3 categorieën. De Vlaamse Regering reikt die uit op basis van het advies van een externe jury van deskundigen.

Categorie 1: Fysiek ruimtelijk project

Deze prijs bekroont een fysiek ruimtelijk project waarbij verschillende aspecten van stedelijkheid aan bod komen. Voor deze prijs kwamen dit jaar 5 projecten binnen. De prijs ging naar Antwerpen "Het theaterplein".

Antwerpen: "Het Theaterplein"

"Het theaterplein" staat in de volksmond bekend als "de vogelmarkt" en is bekend in binnen- en buitenland. Het plein strekte zich uit als een grauw en ontoegankelijk plein; de architectuur werd sterk gekenmerkt door de aanwezigheid van het Paleis, de schouwburg waarvan de architecturale waarde reeds vele jaren onder vuur genomen werd. Het stadsbestuur besliste in 2004 om een internationale open oproep te lanceren om een nieuw ontwerp te laten opmaken. Het bestuur gunde de opdracht aan het ontwerp bureau Secchi Vigano uit Milaan.

Het ontwerp van de Italiaanse architecten is opgebouwd uit een centraal hellend vlak vanuit de schouwburg naar de tegenovergestelde straat; hierin integreert het ontwerp een hedendaagse



Theaterplein Antwerpen

stadstuin. Boven de betonvlakte rijst een luifelconstructie op van 60 op 60 meter en 23 meter hoog. De luifel sluit perfect aan op het onderste dak van het theater. Op die manier kwam er een aansluiting tussen het bestaande oude theatergebouw en de omgevende publieke ruimte. De luifel, opgebouwd uit 42 slanke stalen kolommen met een glazen bedekking geeft onderdak aan de nieuwe vogelmarkt: ook bij regenweer biedt die nu extra mogelijkheden.

Bij de opmaak van het ontwerp betrokken bewoners en handelaars en onderzochten we ook jongeren.

De heraanleg van het plein is ook een motor voor verschillende ontwikkelingen in de buurt. Zo besliste het district Antwerpen om verschillende straten in de omgeving ook opnieuw aan te leggen (Tabaksvest, Hopland, Stoopstraat, Otto Veniusstraat...). De herwerking van de stadsfeestzaal versterkt een perfecte economische en commerciële verbinding.

ding van de culturele as Meir-De Keyzerlei naar het nieuwe plein.

De jury noemde "Het Theaterplein" een indrukwekkend project, gebaseerd op een ontwerp van uitzonderlijke kwaliteit, vernieuwend qua architectuur en qua impact: het project betreft mensen op een andere manier dan voorheen bij het plein en de omliggende gebouwen. Het grijpt op een positieve manier in op het maatschappelijke weefsel. De ontwerp-principes geven aan dat het project gebaseerd is op een duidelijke visie en sociale kennis van de stad.

Categorie 2: Kindvriendelijke steden

Voor categorie 2 wordt bij elke editie een thema bepaald; voor deze editie was dit het thema "kindvriendelijke steden". Voor deze prijs kwamen 10 projecten binnen. De prijs ging, ex aequo toegekend, naar Brugge 'het speelruimtebeleidsplan 2006-2013' en Gent "Handleiding Speelweefsel". De jury oordeelde dat zowel Gent als Brugge een sterk project indienden en dat beide steden zich, elk op een specifieke wijze, profileren als voortrekkers van een kindvriendelijk beleid.

Brugge: 'Het speelruimtebeleidsplan 2006-2013'

In maart 2005 besloot het Brugse stadsbestuur om de voorziening van speelruimte op een kwalitatieve, gestructureerde en participatieve manier voor de komende jaren aan te pakken. Hiervoor stelde het bestuur, begeleid door het studie bureau "Fris in het Landschap", vzw "Kind en Samenleving" en de landschapsarchitect Luc Deschepper, en samen met een ruime groep van stedelijke diensten, betrok-

ken instanties en kinderen en jongeren zelf, een "Speelruimtebeleidsplan" op.

Het uiteindelijke Speelruimtebeleidsplan omvat 3 delen: een informatief, inventariserend deel, een richtinggevend deel en een actieplan. Het actieplan omvat 12 thema's en in totaal meer dan 175 acties uit te voeren in de jaren 2007 tot en met 2013.

Belangrijk in de visie voor het Brugse speelruimtebeleid is dat het speelweefsel geënt wordt op een avontuurlijke en natuurlijke groenstructuur. Ook ontwikkelde de stad een "Wegwijzer voor duurzame en kindvriendelijke woonprojecten en verkavelingen"; dit zou een blijvende fysieke impact op de stad moeten hebben. De wegwijzer wil een nieuwe wijze van kijken naar verkavelingen introduceren bij de private sector; zo moet hij een nieuwe manier van bouwen met meer aandacht voor kinderen en groen ingang doen vinden.

Brugge krijgt, met het 'Speelruimtebeleidsplan Brugge 2006-2013' de prijs omwille van de wijze waarop het speelweefselbeleid uitmondt in concrete, baanbrekende ingrepen in het stedelijke weefsel. De wegwijzer "Kindvriendelijkheid" voor verkavelingsprojecten, de zoekzones, en de integratie met schoolterreinen zijn innoverende instrumenten. In zeer korte tijd maakte Brugge de omslag naar een kindvriendelijk beleid, en legde de nodige budgettaire middelen hiertoe vast.

Gent: "Handleiding Speelweefsel"

De stad Gent maakt al jaren werk van de uitbouw van een speelruimtebeleid. Een paar jaar geleden schoof de stad het concept "speelweefsel" naar voor. Dit bestaat uit twee componenten: een fysiek en een sociaal weefsel die in elkaar verweven zitten. Het fysieke weefsel legt

het accent op het verbindende netwerk van formele en informele (speel- en ontmoetingsplekken in de stad en de routes van en naar die plekken. Het sociale weefsel heeft betrekking op de ruimere onderlinge menselijke relaties in een buurt of wijk.

De Handleiding Speelweefsel is een nieuw instrument op meso-niveau om speelweefsel te realiseren in Gent. Het wordt opgevat als een soort "beeldkwaliteitsplan" of uitgebreide inspiratiebundel om jeugdgerichte publieke ruimte te ontwikkelen. De handleiding staat niet alleen. Ze haakt vast aan andere beleidsplannen van de stad Gent. Zij vormt een hefboom om kinderen en jongeren volwaardig te laten aansluiten bij (grote) ruimtelijke projecten. Verder moet zij ook het inzicht vergroten en communicatie over het ruimtelijk inbrengen van speel- en ontmoetingskansen in de publieke ruimte bevorderen. Zij wil ook kind- en jeugdgerichtheid in uitvoeringsprojecten concreet waar maken met diverse betrokken stedelijke diensten en externe professionals; zij moet inhaken in bestaande beleidsdocumenten en beleidsontwikkelingen (bijvoorbeeld het Ruimtelijk Structuurplan Gent, het Integraal Plan Openbaar Domein, de Groenvisie, het mobiliteitsplan), zonder daarbij haar eigenheid te verliezen.

Gent krijgt met de "Handleiding Speelweefsel" de prijs omwille van de pioniersrol op het vlak van speelweefselbeleid, de innovatieve en stimulerende ondersteuning van de stedelijke Jeugddienst, en de verankering van kindvriendelijkheid in het stedelijke beleid via een door het college goedgekeurde handleiding; daarbij ligt de focus op de realisatie van een kindgerichte kwaliteitsvolle publieke ruimte.

Categorie 3: Innovatieve bewoners-, buurt en wijkinitiatieven

Sinds 2006 is er ook een categorie 3, waarin de bekroning gaat naar innovatieve bewoners-, buurt en wijkinitiatieven die de stad (h)erkent en stimuleert. De thema's in categorie 3 waren dit jaar stedelijke ecologie en alternatieve woonvormen. Voor deze categorie 3 kwamen zes projecten binnen.

In categorie 3 bekroonde de Vlaamse minister 2 projecten: "Het Duurzaam Huis" in Gent en "Het prikkelpad Marke" in Kortrijk

Gent: "Het Duurzaam Huis"

Het Duurzaam Huis ligt in de drukbevolkte Dampoortwijk: die wijk scoort slecht voor de kansarmoede-indicatoren. Het actieterrain bestaat uit een zevental straten; er wonen ongeveer 500 mensen, de helft zijn van allochtone origine. Het project Duurzaam Huis loopt reeds zeven jaar. In de eerste plaats wil dit project de begrippen "duurzaamheid" en "energiebesparing", toegankelijk maken voor mensen die dit niet vanzelfsprekend vinden. Bij het zoeken naar creatieve oplossingen voor afval, sluikstort, selecteren van afval in kleine woningen, begon het huis met een afvalverzamelplaats; die groeide in 2006 uit tot de eerste Gentse buurtcomposteerplaats, en de eerste openbare "sneukeltuin" in Vlaanderen. Men plant en onderhoudt er samen fruitbomen, besenstruiken en notenbomen. Ook zette het huis verbeteracties over de huisvestingssituatie op. Het huis poogt ook de interculturele contacten en vaardigheden tussen de bewoners te verbeteren. Het Duurzaam Huis evolueerde tijdens de duur van het project van "trekker" naar "ondersteuner". Buurtbewoners nemen ondertussen het voortouw bij het composteren en bij het onderhoud van het park.

De jury oordeelde dat ecologie en duurzaamheid in dit huis ruimschoots aanwezig zijn en dit ook op een vernieuwende wijze: de aandacht gaat niet enkel naar een duurzaam fysisch milieu, maar spitst zich ook toe op armoedebestrijding en op interculturalisering. Het project zit strategisch en tactisch goed in elkaar en het opzet mensen te leren nadenken over energiegebruik, afvalbeperking- en verwerking is actueel en relevant. De inspanningen naar een duurzame werking worden volgehouden, er gebeuren veel concrete acties, met opnieuw sterke punten als de link met sociale economie en bouwblokrenovaties. Niettemin heeft de jury ook vragen bij het project, vooral over het participatief gehalte ervan: het huis spreekt vooralsnog te zeer aan als begunstigen of als een tot gedragsverandering te bewegen doelgroep, en misschien te weinig als partners in een gemeenschappelijk beleidsopzet. Deze kritiek doet evenwel geen afbreuk aan de waardering van de jury voor de sterke kanten van het Duurzaam Huis.

Kortrijk: "Het prikkelpad Marke"

Het Prikkelpad Marke is een zintuigprikkelende, interactieve wandeling van 6,5 kilometer doorheen Marke. Op veertien plaatsen vind je een rustpunt waar je uitgedaagd wordt iets bij jezelf te prikkelen. Deze rustpunten werden stuk voor stuk uitgedacht door de bewoners, gebruikers of leden van verenigingen.

De pas gestarte gebiedsgerichte methode in Marke zag in dit project een kans om een zeer diverse groep mensen, verenigingen en instellingen rond een gemeenschappelijk doel te scharen. Een oproep in de Dorpskrant en een kleine groep enthousiaste "believers", zetten al gauw een honderdtal mensen aan het werk aan de Markse educatieve wandeling.

Samen gingen ze voor een enkel doel. Marke is een sterk verstedelijkte gemeente, met hier en daar nog wat brokjes groen, die vrij ver uit elkaar liggen. Het Prikkelpad wilde in eerste instantie een rode draad zijn die de plekken verbond, maar heel snel stelde men de doelen hoger en wilde men natuur- en milieueducatie dichterbij de mensen brengen en viel het project uiteen in een aantal duurzame deelprojecten.

De stad Kortrijk faciliteerde deze werking zoveel als mogelijk. Voor de stad was dit een project waaruit bleek dat de methodiek van gebiedswerking tot een gemeenschapsvormend en participatief resultaat kon leiden.

Er zijn wel elementen van duurzaamheid en overdraagbaarheid in het Prikkelpad aanwezig, zoals de downloadbaarheid van het pad voor GPS en MP3 en de opname ervan in het knooppuntensysteem van de Leiestreek, maar toch meende de jury dat het ecologische aspect sterker mocht worden ingevuld; het accent blijft overwegend liggen op milieueducatie en natuurbeleving. De jury karakteriseerde het Prikkelpad Marke als een goed en inspirerend participatief project, dat heel wat energie mobiliseerde, en veel mensen aansprak. Het participatief opzet leidt ook tot concrete veranderingen, zoals het openstellen van de tuin van de lagere school; de jury waardeerde ook de door de stad Kortrijk opgenomen rol van facilitator.

Meer informatie:

www.stedenbeleid.be

Coditel-arrest en intergemeentelijke samenwerking in Vlaanderen

Naar aanleiding van een prejudiciële vraag van de Raad van State heeft het Europese Hof in Luxemburg op 13 november 2008, in de zaak C-324/07, een arrest gevelde met een onmiskenbare invloed op de intergemeentelijke samenwerking in Vlaanderen. Het past hier even bij stil te staan.

Korte historische terugblik

Op 18 oktober 2002 heeft de Europese Commissie aan de Belgische regering een aanmaningsbrief gestuurd waarin zij aanvoert dat de procedures bij de opdracht door een gemeente van een gemeentelijke activiteit aan een autonoom gemeentebedrijf, aan een intercommunale of aan een andere vereniging, mogelijk een inbreuk kunnen vormen op de richtlijnen inzake overheidsopdrachten en/of op de artikelen 43 en 49 van het EG-verdrag. Ik wil mij hier beperken tot het intercommunale luik in zijn Vlaamse context.

Na een eerste reactie van de verschillende overheden en na overleg met de Commissie bleef deze laatste van oordeel dat wanneer gemeenten beroep doen op intercommunale samenwerking er verschillende schendingen van het communautaire aanbestedingsrecht mogelijk zijn. In de eerste plaats is dat recht in principe gekant tegen elke rechtstreekse toekenning, zonder voorafgaande oproep tot mededinging, van opdrachten van economische aard door gemeenten aan een intercommunale samenwerkingsverband. In de tweede plaats is dat recht in

principe gekant tegen elke rechtstreekse toekenning van opdrachten door het intercommunale samenwerkingsverband of de deelnemende gemeenten aan een privé-partner. Een grondige ontleding van de argumenten van de Commissie die wellicht genoegzaam bekend zijn, valt buiten het bestek van deze korte toelichting. Toch graag de aandacht voor volgende punten:

- het communautaire aanbestedingsrecht vindt niet als dusdanig toepassing op de beslissing om een intercommunale op te richten of aan het kapitaal ervan deel te nemen. Evenwel is de toekenning van opdrachten door de gemeenten aan de intercommunale samenwerkingsverbanden die zij oprichten wel onderworpen aan het aanbestedingsrecht, ook als dit gebeurt door de statutaire omschrijving van het maatschappelijk doel;
- de relaties tussen de gemeenten en de samenwerkingsverbanden waarin zij deelnemen kunnen niet op algemene en systematische wijze worden aangegeven als *in house-relaties* (zie verder);
- het enkele feit dat een samenwerkingsverband in zijn statuten vermeldt dat het geniet van een beheeroverdracht op het vlak van een welbepaalde dienst, volstaat niet om de toepassing

van het aanbestedingsrecht uit te sluiten bij de gunning van zulke dienst aan het bedoelde samenwerkingsverband;

- de afschaffing op termijn van het zgn. gemengde stelsel in het Vlaamse decreet van 6 juli 2001 belet volgens de Commissie niet dat gedurende de overgangperiode die loopt tot 2018 praktijken in zwang blijven die strijdig zijn met het Europese recht.

In een nieuwe brief van 16 december 2003 heeft de Commissie haar oorspronkelijke bezwaren gehandhaafd. Een tweede ingebrekestelling was het resultaat.

Rechtspraak voorafgaand aan het arrest van 13 november 2008

Het mag duidelijk zijn dat de houding van de Commissie geïnspireerd is door de rechtspraak van het Hof in Luxemburg. Zij verwijst er zelfs nadrukkelijk naar in de ingebrekestellingen, meer bepaald:

- het arrest van 7 december 2000 (Telaustria, C-324/98): het non-discriminatiebeginsel impliceert een verplichting tot transparantie die inhoudt dat aan elke potentiële inschrijver voor een prestatie van economische aard een passende

mate van openbaarheid wordt gegarandeerd, zodat de dienstenmarkt voor mededinging wordt geopend en de aanbestedingsprocedures op onpartijdigheid kunnen worden getoetst;

- het arrest van 18 november 1999 (Teckal, C-107/98): ongeacht het publieke, private of gemengde karakter van de medecontractant van de aanbestedende instantie, vindt het aanbestedingsrecht toepassing wanneer een aanbestedende instantie beslist een opdracht toe te vertrouwen aan een derde, d.w.z. aan een persoon die rechtens van de aanbestedende instantie onderscheiden is. Dit zou slechts anders zijn wanneer de aanbestedende instantie op de betrokken persoon toezicht uitoefent zoals op de eigen diensten en deze persoon tegelijkertijd het merendeel van zijn werkzaamheden verricht ten behoeve van het lichaam of de lichamen die hem beheersen. Alleen lichamen die cumulatief aan beide voorwaarden voldoen kunnen met in house-lichamen van de aanbestedende instantie worden gelijkgesteld en opdrachten toegewezen krijgen buiten elke mededingingsprocedure. Dit zijn de beruchte *in house-relaties*. De rechtspraak evolueert verder in dezelfde zin. Enkele voorbeelden:
- het arrest van 11 januari 2005 (Stadt Halle, C-26/03): wanneer een aanbestedende dienst van plan is om met een vennootschap die juridisch van hem is onderscheiden, maar in het kapitaal waarvan hij met een of meer particuliere ondernemingen deelneemt, een overeenkomst onder bezwarende titel te sluiten met betrekking tot diensten die vallen binnen de materiële werkingssfeer van de betrokken Europese richtlijnen, moeten steeds de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten worden toegepast waarin die richtlijnen voorzien;
- arrest van 21 juli 2005 (Coname, C-231/03): een vennootschap kan niet worden gelijkgesteld met een constructie waarmee een gemeente een open-



bare dienst intern beheert, wanneer deze vennootschap althans ten dele openstaat voor privé-kapitaal;

- arrest van 13 oktober 2005 (Stadtwerke Brixen AG, C-458/03): het EG-verdrag alsmede de beginselen van gelijke behandeling, non-discriminatie en transparantie moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen de gunning, zonder oproep tot mededinging, van een concessie voor openbare diensten door een overheidsinstantie aan een uit de omzetting van een speciale onderneming van deze overheidsinstantie ontstane aandelenvennootschap waarvan het maatschappelijk doel tot belangrijke nieuwe gebieden is verruimd, het kapitaal op korte termijn moet worden opengesteld voor ander kapitaal, het territoriale werkerrein is uitgebreid tot geheel het land en het buitenland, en de raad van bestuur ruime beheersbevoegdheden heeft die hij zelfstandig kan uitoefenen.

Om de consequenties van deze rechtspraak correct in te schatten heeft de Commissie eind 2005 het initiatief ge-

nomen nogmaals met de verschillende Belgische overheden van gedachten te wisselen. Voor Vlaanderen was dit vrij eenvoudig omdat het decreet van 6 juli 2001 het gemengde stelsel heeft afgebouwd en de overgangsregeling enkel en alleen voorziet in een uitdovingscenario. Ook mag de jurisprudentiële regel waarbij verwezen wordt naar het toezicht zoals op de eigen diensten, niet eng geïnterpreteerd worden als een toezicht volgens één bepaalde wijze. Een adequate organisatie van de eigen diensten impliceert immers dat het toezicht kan verschillen per dienst zodat er voor de naleving van het eerste *in house-criterium* geen sprake kan zijn van een uniforme wijze van toezicht.

Het resultaat van de nieuwe onderhandelingen met de Commissie is de uitvaardiging van omzendbrieven door de drie gewesten. Voor het Vlaamse Gewest is dat de omzendbrief LNE/2007/1 van 14 september 2007 (Belgisch Staatsblad van 4 oktober 2007) die toelichting bevat bij de evolutie van de rechtspraak en richtlijnen over de te volgen procedures. Deze omzendbrieven zijn blijkbaar tegemoet-

gekomen aan de verzuchtingen van de Commissie, want ze hebben meteen ook het einde betekend van de ingebrekestellingen.

Een rol zal ook wel gespeeld hebben het arrest van 19 april 2007 (Asemfo, C-295/05) dat een sprankeltje hoop gaf om de Commissie effectief tot een meer gematigd standpunt te bewegen. Eerder had het Hof in een arrest van 11 mei 2006 (Carbotermo, C-340/04) de voorwaarden die het had vooropgesteld in de zaak Teckal (cfr. supra) geëxpliciteerd in een veeleer beperkende zin die, bij letterlijke toepassing, de bestaande intercommunale werking op de helling zette. In het arrest van 19 april 2007 spreekt het Hof zich opnieuw uit over de twee in house-voorwaarden. Wat de voorwaarde van het toezicht betreft, meent het Hof dat de omstandigheid dat de aanbestedende dienst alleen of samen met andere overheidsdiensten het volledige kapitaal van de vennootschap waaraan de opdracht wordt gegund in handen heeft, er in beginsel lijkt op te wijzen dat zij op deze vennootschap toezicht uitoefent zoals op haar eigen diensten. Wat de voorwaarde van de uitgeoefende activiteiten betreft, stelt het Hof dat in het geval dat meerdere lichamen een onderneming in handen hebben, aan deze voorwaarde voldaan kan zijn wanneer de onderneming het merendeel van haar werkzaamheden verricht voor al deze lichamen in hun geheel beschouwd, zonder dat zij deze noodzakelijkerwijs voor het ene of het andere van de bedoelde lichamen moet verrichten. In casu werd circa 90% van de werkzaamheden voor de vijf deelnemende overheden verricht.

De Vlaamse intergemeentelijke samenwerkingsverbanden mochten blij zijn met dit arrest: hun zuivere samenstelling beantwoordt aan het door het Hof vooropgestelde vermoeden dat een toezicht zoals op de eigen diensten van de deelnemende overheden voorhanden is, terwijl

het verrichten van de werkzaamheden voor de eigen deelnemers vrij evident is omdat hun werking in beginsel beperkt is tot de samenstellende gemeenten. Een mogelijk probleem vormt wel de overweging van het Hof dat de aangestelde onderneming verplicht is de opdrachten uit te voeren die haar worden toegewezen door de overheidsorganen. Voor een opdrachthoudende vereniging is dat logisch, voor een dienstverlenende vereniging een stuk minder. Anderzijds gaat het Hof er ook van uit dat de concrete verhoudingen in het voorgelegde dossier tussen de overheden en hun « instrument » aantonen dat de onderneming niet vrijelijk haar tarieven kan vaststellen. Ook deze overweging roept vragen op in de Vlaamse context.

Het arrest van 13 november 2008

Uitgangspunt

Het uitgangspunt vormt een prejudiciële vraag van de Raad van State naar aanleiding van een klacht van de nv Coditel tegen een gemeenteraadsbeslissing van Ukkel houdende toetreding tot de intercommunale Brutele en overdracht van het beheer van haar kabelnet, zonder toepassing van de procedure overheidsopdrachten.

Op 31 december 1999 kwam er, behoudens verlenging van de overeenkomst, een einde aan de uitbating van het kabelnet op het grondgebied van de gemeente Ukkel door de n.v. Coditel. In eerste instantie had de gemeenteraad van Ukkel beslist de exploitatie van het net opnieuw in concessie te geven en daartoe een bestek opgemaakt en mogelijke kandidaten geraadpleegd. Naderhand oordeelde de raad dat het wellicht voordeliger kon zijn het kabelnet in zijn geheel te verkopen en verliet de piste van de concessie. Alleen Coditel bezorgde de

gemeente een valabel aanbod tot aankoop van het net. De gemeenteraad was evenwel van oordeel dat de gebodensom te laag was en trok zijn voorstel in. Dezelfde dag besliste de gemeenteraad tot aansluiting van de gemeente bij de zuivere intercommunale vereniging Brutele waarbij hij een aantal voorwaarden bedong die financieel gunstig waren en die de onafhankelijke positie van de gemeente maximaal onderschreven.

Op 3 juli 2007 achtte de Raad van State, waar Coditel klacht had ingediend, een prejudiciële vraag aan het Europese Hof van Justitie noodzakelijk. Letterlijk vraagt hij: *Kan een gemeente zonder beroep te doen op de mededinging toetreden tot een coöperatieve vennootschap die uitsluitend bestaat uit andere gemeenten en verenigingen van gemeenten (zuivere intercommunales), om aan deze het beheer van haar kabeltelevisienet over te dragen, waarbij de vennootschap het merendeel van haar werkzaamheden enkel verricht ten behoeve van de bij haar aangesloten leden en voor hun rekening, en de beslissingen over die werkzaamheden worden genomen door de raad van bestuur en door de sectorcomités binnen de grenzen van de hun door de raad van bestuur gedelegeerde bevoegdheden, welke statutaire organen bestaan uit afgevaardigden van de openbare overheden en bij meerderheid beslissen?*

Kan de controle over de beslissingen van de coöperatieve vennootschap, die aldus via de statutaire organen wordt uitgeoefend door alle aangesloten leden of door een deel daarvan in het geval van exploitatiesectoren of -ondersectoren, aldus worden opgevat dat zij hen in staat stelt op die vennootschap toezicht uit te oefenen zoals op hun eigen diensten? Zijn die controle en dat toezicht als zodanig aan te merken indien zij door elk aangesloten lid individueel worden uitgeoefend, of volstaat het dat zij door de meerderheid van de aangesloten gemeenten worden uitgeoefend?

Uitspraak van het Hof (samengevat)

Een overheidsinstantie kan, zonder een aanbesteding uit te schrijven, een concessie van openbare diensten toewijzen aan een intercommunale coöperatieve vennootschap waarvan alle vennoten overheidsinstanties zijn wanneer die instanties op de bedoelde vennootschap toezicht uitoefenen zoals op hun eigen diensten en wanneer die vennootschap het merendeel van haar werkzaamheden uitoefent ten behoeve van de deelnemende instanties.

Onder voorbehoud van feitelijke verificatie door de verwijzende rechter mag, in het geval waar de beslissingen over de werkzaamheden van een intercommunale vennootschap die uitsluitend in handen is van overheidsinstanties en waar zij genomen worden door statutaire organen die bestaan uit vertegenwoordigers van de aangesloten overheidsinstanties, het toezicht dat deze instanties uitoefenen op die beslissingen geacht worden hun in staat te stellen op de vennootschap een toezicht uit te oefenen zoals op hun eigen diensten.

Om dit toezicht aan te merken als een toezicht op de eigen diensten, kan het door de betrokken overheidsinstanties gezamenlijk worden uitgeoefend, in voorkomend geval bij meerderheidsbeslissing.

Kanttekeningen bij dit arrest in het licht van de intergemeentelijke samenwerking in Vlaanderen

Vooraf een algemene reflectie

Het arrest van 13 november 2008 mag zeker niet worden beschouwd als deel uitmakend van een afgelijnd principiële leerstuk waaruit zonder meer verregaande conclusies voortvloeien. Zoals het korte overzicht van de rechtspraak aantoonde zoekt het Hof zijn weg telkens rekening houdend met de casuïstiek van ieder

voorgelegd dossier en daarbij redeneert het niet steeds op dezelfde wijze, noch volgt het rechtlijnig de adviezen van de verschillende advocaten-generaal. Het zoekt bovendien rugdekking met, in onderhavige zaak alleszins, een verwijzing naar de plaatselijke rechter met het oog op een toetsing van de feitelijkheden. Voorzichtigheid blijft dus geboden in de dagelijkse praktijk.

Het arrest heeft betrekking op de toetreding van een gemeente tot een intercommunale die nog onder de toepassing valt van de wet van 1986 (gewestgrensoverschrijdende vereniging). Het Hof heeft zich dus niet moeten buigen over een mogelijk onderscheid tussen de opdrachthoudende en de dienstverlenende verenigingen zoals dat in Vlaanderen in het decreet van 6 juli 2001 is vastgelegd. Dit onderscheid is met name gebaseerd op de al dan niet gerealiseerde beheersoverdracht en heeft de toezichthoudende overheid er steeds toe gebracht, zowel in de praktijk als in de discussies met de Commissie, de relatie tussen de gemeente en de dienstverlenende vereniging waarin zij deelneemt, principieel onder toepassing van de regels in verband met overheidsopdrachten te plaatsen. Een mogelijke uitzondering is het stelsel van de exclusieve dienstverlening dat statutair geregeld is in bepaalde streekontwikkelingsintercommunales. Het Hof gaat hier uiteraard niet in op de mogelijke exclusiviteit van de dienstverlening aan de eigen deelnemende besturen, enerzijds omdat niet de gemeenten de cliënten zijn van Brutele, wel hun inwoners, anderzijds omdat de exclusiviteit hier inherent is aan de exploitatieopdracht.

In Vlaanderen zou Brutele ongetwijfeld een opdrachthoudende vereniging zijn, net als de (zeldzaam wordende) intercommunale kabelmaatschappijen die territoriaal volledig Vlaams zijn. De in de statuten omschreven beheersoverdracht door Ukkel, die het exclusieve recht tot aanleg,

onderhoud enz. van het kabelnet omvat, beantwoordt aan wat het decreet terzake vooropstelt. Tijdens het overleg met de Commissie na de ingebrekestelling is in beginsel aanvaard dat de opdrachthoudende verenigingen, die in Vlaanderen uitsluitend uit overheidsinstanties kunnen bestaan - abstractie gemaakt van de gemengde intercommunales die in een uitdovende overgangsregeling zitten - in orde zijn met de twee in house-voorwaarden al bleef discussie mogelijk. Enerzijds kan het individuele toezicht van een deelnemende gemeente immers nooit volkomen gelijk zijn aan dat op de eigen diensten, anderzijds valt na te gaan of de vereniging zich inderdaad houdt aan de verplichting haar doelstelling uitsluitend ten behoeve van de eigen gemeenten te verwezenlijken. Het Coditel-arrest bevestigt nu wat het Asemfo-arrest reeds aangaf: het toezicht kan beoordeeld worden in hoofde van de gezamenlijke groep deelnemende overheidsinstanties. Het Hof onderschrijft hiermee de visie van de toezichthoudende overheid op de situatie van de opdrachthoudende verenigingen en geeft de Commissie ongelijk.

Opdrachthoudende en dienstverlenende verenigingen zijn Vlaamse categorieën maar logischerwijze zou het Hof de consequenties moeten doortrekken die het nu voorhoudt met betrekking tot de concrete invulling van de rechtsvorm van coöperatieve vennootschap die Brutele heeft. Zeker de beheersoverdracht, eventueel zelfs de exclusieve dienstverlening, dragen dan het kenmerk van de in house-constructie

In de oorspronkelijke discussie met de Commissie lag ook de initiële gemeenteraadsbeslissing om deel te nemen aan de oprichting van, of toe te treden tot een intergemeentelijk samenwerkingsverband, ongeacht de rechtsvorm, onder vuur. Hier ook vormde het decreet een belangrijke steun voor de Vlaamse tegenpartij, op grond zowel van het exclusief « zuivere »

karakter van de nieuw op te richten verenigingen (artikels 10 en 29), als van de vermelding dat de toetreding gebaseerd moet zijn op een vergelijkend onderzoek wanneer dit mogelijk is (artikel 32). Het Coditel-arrest beslecht deze discussie door de oprichting van of toetreding tot een intercommunale eerder te omschrijven als een vorm van interne organisatie. De intergemeentelijke samenwerking is dan geen vorm meer van externe verzelfstandiging door de oprichting van een afzonderlijke rechtspersoon die volkomen los staat van de gemeente en waarbij andere marktspelers ook hun kans moeten krijgen (absurd eigenlijk wanneer geen privé-partners zijn toegelaten), maar wel een vorm van interne reorganisatie gebaseerd op de bestuurlijke organisatievrijheid van de gemeenten die, liever dan individueel, in samenwerking een welbepaald gemeentelijk belang willen behartigen. Zelfs een vergelijkend onderzoek kan dan overbodig lijken omdat het gaat om een politieke beslissing van de gemeente iets zelf te doen, liever dan iets uit te besteden aan een private onderneming. Samenwerking in intercommunaal verband is dan een vorm van iets zelf doen. Dit is van belang omdat hiermee de door de Commissie gehanteerde stelling dat er een onderscheid bestaat tussen de beslissing tot oprichting en de beslissing een opdracht toe te vertrouwen, in het kader van de beheersoverdracht wegvalt.

Het Hof definieert de toetredingsbeslissing van Ukkel en de daarmee gepaard gaande beheersoverdracht als een concessie voor openbare diensten. Het hanteert daarbij de overweging dat de wijze van vergoeding voor het beheer van het kabelnet, niet door de gemeente, maar rechtstreeks door de gebruikers, kenmerkend is voor een concessie voor openbare diensten. Dat is een duidelijk standpunt dat kan doorgetrokken worden naar gelijkaardige situaties waar een net in beheer wordt gegeven, bvb. in de energie- en de watersector. Er blijkt hier ook



geen sprake te zijn van een mogelijk onderscheid op basis van de concrete statutaire situatie van eigendomsinbreng of van gebruiksinbreng, toch ook gegevens die typisch zijn voor de intercommunale situatie bij ons.

De combinatie van de voorgaande punten leidt in eerste instantie tot een toch wel eigenaardige vaststelling. Het Hof bevestigt enerzijds dat de realisatie van haar doelstellingen door een gemeente in samenwerking met andere gemeenten veeleer een vorm van interne reorganisatie is, anderzijds onderzoekt het of de voor deze taakuitoefening opgerichte rechtspersoon die geniet van de beheersoverdracht beantwoordt aan de *in house-voorwaarden*. Voor de Vlaamse opdrachthoudende (*zuivere*) verenigingen was er in het overleg met de Commissie stilaan de overtuiging gegroeid dat de in het decreet gedefinieerde beheersoverdracht volstond om sowieso te gewagen van een *in house-constructie*.

Er kan dan immers sprake zijn van een vorm van substitutie, zoals ook de Raad van State destijds voorhield in het arrest van 2 december 1981 (v.z.w. Nationale Bond der Wegenbouwers, nr. 21.624). Hier lijkt de tussenliggende notie van de concessie deze stelling te ondergraven. Het geciteerde arrest van de Raad van State heeft voor heel wat kritiek gezorgd en de vaststelling dat het Europese Hof nu ook niet gewaagt van een substitutie kan er op wijzen dat de veronderstelde contradictie misschien puur theoretisch is. Als men uitgaat van de visie dat de samenwerking tussen gemeenten een vorm is van interne organisatie, moet er, voor de afwijking op de bestaande regels, effectief sprake zijn van een analoog toezicht als op de eigen gemeentelijke diensten, en dan is de toetsing die het Hof doorvoert aan de hand van de *in house-criteria* wel logisch omdat het niet uitgaat van een echte substitutie.

De niet gehanteerde notie van de substitutie mag anderzijds niet leiden tot onvoorzichtige conclusies in hoofde van de dienstverlenende verenigingen en hun gemeenten. Het toevertrouwen van een opdracht aan een dienstverlenende vereniging is niet hetzelfde als een beslissing tot deelneming in dergelijke vereniging. Anders dan bij de opdrachthoudende verenigingen is er geen sprake van een beheersoverdracht. Zij zijn dienstverlenend omdat de gemeenten voor het ruime aantal opdrachten die deze verenigingen doorgaans kunnen realiseren, geen beheersoverdracht kunnen of willen toestaan. Er is in die context geen sprake van een unieke beslissing tot deelneming aan de oprichting van of tot toetreding tot een dergelijke vereniging, die alle verdere handelingen van de gemeente op het betrokken beleidsdomein overbodig maakt. Integendeel, de gemeente moet telkens uitdrukkelijk de ene of de andere opdracht toevertrouwen want het ontbreken van de beheersoverdracht heeft tot gevolg dat de gemeente niet verplicht is zich te wenden tot de betrokken intercommunale (een uitzondering vormt de statutair verankerde exclusieve dienstverlening). Of men dan al dan niet gewaagt van de substitutie als hét kenmerk van de beheersoverdracht doet dan minder terzake. Dat de betrokken verenigingen qua structuur beantwoorden aan het in house-concept zoals gedefinieerd door het Hof, verandert hier, naar mijn oordeel, weinig aan. Wanneer er voor bepaalde opdrachten echte concurrentie bestaat vanuit de privé-sector, dan vrees ik dat deze gegadigden geen boodschap hebben aan de in house-redenering wanneer vaststaat dat de gemeenten een vrije keuze hebben. Waagt men toch de optie om beslissingen te nemen op basis van het arrest van 13 november 2008, dan zal de vereniging vanzelfsprekend moeten kunnen aantonen dat zij exclusief of bijna exclusief werkt voor de deelnemende gemeenten, terwijl de interne controle zal moeten zijn wat ze hoort te zijn volgens

het Hof, met een werkelijke inbreng van elke gemeente. En hier blijft dan nog de toetsing door de rechter waar het Hof zelf naar verwijst.

Een aparte vraag blijft hoe je deze consequenties kan doortrekken voor gemeenten die bij verschillende dienstverlenende verenigingen met gelijkaardige of overlappende doelstellingen aangesloten zijn. Deze toestand is niet als strijdig met het decreet beschouwd precies omdat de dienstverlening niet het kenmerk draagt van de beheersoverdracht en de gemeenten de vrije keuze hebben. Als een gemeente zich dan tot de ene intercommunale wendt zonder de mededinging te laten spelen op grond van de *in house-theorie*, zou de andere intercommunale dit kunnen betwisten op grond van dezelfde theorie. De interne reorganisatie van de gemeente is dan voor een welbepaalde activiteit nogal dubbelzinnig omdat eventueel twee voor die activiteit geconcipeerde rechtspersonen met de *in house-vlag* kunnen zwaaien. Dit kan nog boeiend worden, maar de vrees is niet denkbeeldig dat het Hof, geconfronteerd met dergelijke consequenties van zijn eigen rechtspraak, mogelijk weer enkele stappen terugzet.

Conclusie

De gevolgen van het Coditel-arrest lijken mij niet éénduidig vast te stellen voor al onze intergemeentelijke samenwerkingsverbanden in Vlaanderen en zeker de conclusie dat nu alle problemen opgelost zijn, ook voor de dienstverlenende verenigingen, is voorbarig. Het Hof heeft vastgesteld dat de inlichtingen die de verwijzende rechter gaf met betrekking tot een aantal concrete elementen niet steeds even duidelijk of doorslaggevend waren. Er blijft dus ruimte voor de verwijzende rechter en het valt nu af te wachten hoe deze ruimte wordt ingevuld. De veiligste weg lijkt momenteel nog altijd de

“de dienstverlenende verenigingen mogen nog geen champagne opentrekken; maar enkele flessen cava zijn hun wel gegund”



statutaire verankering van de wederzijdse exclusieve dienstverlening omdat dit de naleving van de in house-criteria een eind vooruit helpt. Er valt ook af te wachten hoe de rechtspraak verder evolueert.

Ik kan besluiten met de reactie van de advocaat die namens de Belgische regering in Luxemburg is opgetreden: *de dienstverlenende verenigingen mogen nog geen champagne opentrekken; maar enkele flessen cava zijn hun wel gegund*, waarbij ik uiteraard geen oordeel zou durven vellen over de kwaliteit van beide dranken.

Overigens wil ik hier nog graag beklemtonen dat de bedoelde advocaat deze is die de Vlaamse overheid had aanbevolen. Noch het Brusselse noch het Waalse Gewest, toezichhouders van Brutele, hadden blijkbaar belangstelling.

Lokale samenwerking over de landsgrenzen heen

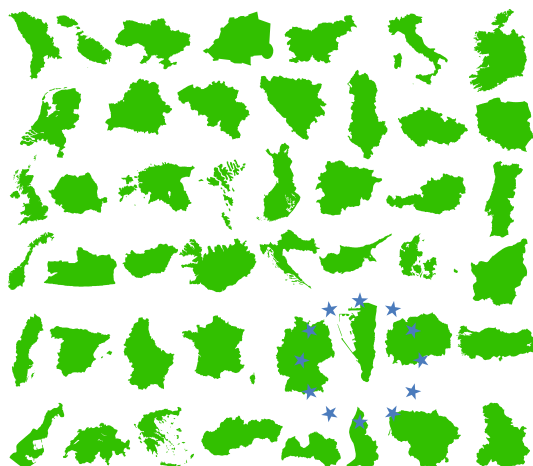
Op 24 oktober vond in het Brusselse KBC-auditorium een studienamiddag plaats over grensoverschrijdende en interterritoriale samenwerking van lokale overheden. Van informele samenwerking tussen lokale besturen in grensgebieden is men de afgelopen twintig jaar naar een juridische onderbouwing van dit fenomeen gegaan, vooral met het oog op het beheer van financiële middelen en het aanwerven van personeel dat in dienst staat van alle partners en de samenwerking een eigen dynamiek geeft. In deze bijdrage wordt dat juridisch kader nader toegelicht.

Stapsgewijze totstandkoming juridisch kader

Net als de meeste van dergelijke samenwerkingsstructuren zelf kwam ook dat juridische kader stapsgewijs tot stand, binnen een aantal internationale organisaties (eerst de Raad van Europa, dan de Benelux en laatst de Europese Unie) en in een aantal bilaterale verdragen. Dat verklaart meteen de Babylonische spraakverwarring die op dit vlak is ontstaan. Met de termen "grensoverschrijdende samenwerking", "interterritoriale samenwerking", "Euroregionale samenwerking", "territoriale samenwerking", "interregionale samenwerking" en "transnationale samenwerking" bedoelt men eigenlijk telkens hetzelfde: om hun taken als overheid ten volle te kunnen vervullen, moeten lokale besturen vaak over de grenzen heen kijken. In de onmiddellijke nabijheid van de grens is dat al onmiddellijk fysiek op het terrein duidelijk: wanneer er wegwerkzaamheden zijn aan de ene kant van de grens, moet men regelmatig afspraken maken rond de organisatie van de daaruit voortvloeiende omleiding. Maar ook overheden buiten grensgebieden, bijvoorbeeld grootsteden, zijn gebaat bij het uitwisselen van expertise met partners in het buitenland die soortgelijke proble-

men kennen. In een aantal gevallen worden permanente structuren opgericht die een forum vormen voor het maken van grensoverschrijdende afspraken, zoals de Euregio's Scheldemond en Maas-Rijn of de Eurometropool Lille-Kortrijk-Tournai.

Het is niet zo dat lokale besturen op deze manier een eigen diplomatie willen uitbouwen. Nee, net zoals overheden intern via structuren als intergemeentelijke samenwerkingsverbanden hun krachten bundelen, willen zij dit ook doen wanneer de gemeentegrens toevallig ook een landsgrens is. Het gaat bij lokale grensoverschrijdende samenwerking dus niet om het voeren van een eigen buitenlands beleid, maar om een wijze van uitoefening van eigen bevoegdheden om de eigen taken als overheid ten dienste van de burger ten volle te kunnen vervullen. De samenwerking is dan ook in grote mate een bottom-up-verhaal: lokale bestuurders vinden elkaar over de grens omdat zij worden geconfronteerd met soortgelijke problemen. Aan weerszijden bevindt men zich dikwijls in de periferie ten opzichte van de hoofdsteden. Dit laat zich voelen in ver-



keersverbindingen, investeringen, regelgeving die niet volledig rekening houdt met hun situatie, bijv. ruimtelijke ordening. Bovendien kunnen grenssteden vaak niet ten volle hun centrumfunctie benutten op het vlak van schaalvoordelen en onderlinge complementariteit. Hoewel de grens ontegensprekelijk een scheidingslijn is, een breuk in de regelgeving, en soms ook in de infrastructuur en communicatiemiddelen, zorgt ze tegelijkertijd voor een lotsverbondenheid. Oplossingen voor de problemen die de grens veroorzaakt kunnen allicht ook makkelijker samen worden bereikt.

Daarnaast wordt de samenwerking natuurlijk ook beïnvloed door evoluties in ho-

gere bestuurlijke echelons en er deels ook door gestuurd. Zo zorgen de voltooiing van de interne markt, met de vier vrijheden en het burgerschap van de Europese Unie, en het Schengen-acquis, ervoor dat grenzen in de praktijk aan betekenis verliezen voor de burgers, die aan de andere kant van de grens inkopen gaan doen, gaan werken of diensten gaan verrichten. Naarmate de grens door de Europese initiatieven voor de *bestuurden* aan betekenis verliest, geldt dit ook voor de *bestuurders* en voor de *besturen*. Ook specifieke initiatieven van de Europese Unie stimuleren de samenwerking, meer bepaald het Interreg-programma. Sinds Interreg I uit 1991 zijn we inmiddels al bij Interreg IV beland, dat nu ingebed is in het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling. De EU wil via de financiering van een aantal fondsen de verschillen tussen de ontwikkelingsniveaus van de onderscheiden regio's en de achterstand van de minst begunstigde regio's verkleinen. In een aantal grensgebieden bieden perspectieven op deze financiering de concrete aanleiding voor de start van de samenwerking.

Vaak gaat de samenwerking vele jaren vooraf aan de juridische vormgeving ervan. Zo ging de Euregio Maas-Rijn, een samenwerking tussen de twee provincies Limburg en Luik, de Duitstalige Gemeenschap en de regio Aken, in 1976 als werkgroep van stand, waardoor het een van de oudste samenwerkingsverbanden is. In 1991 werd dit partnerschap tot een Nederlandse privaatrechtelijke stichting omgevormd, om zo een eigen budget en eigen personeel te kunnen hebben. Een eigen budget en eigen personeel zijn vrijwel steeds de voornaamste beweegredenen om structuren met rechtspersoonlijkheid op te zetten. De keuze voor een stichting was ingegeven door het feit dat er op dat ogenblik geen internationaal kader bestond dat toepasselijk was op het volledige Belgisch-Nederlands-Duitse grensgebied. Nu de Europese Unie in 2006

een nieuwe rechtsfiguur heeft gecreëerd voor grensoverschrijdende samenwerking tussen overheden, m.n. de Europese Groepering voor Territoriale Samenwerking (EGTS), waarover dadelijk meer, werken de partners aan een omvorming van de bestaande stichting tot een dergelijke structuur. Hier zie je een mooi voorbeeld van hoe informele samenwerking via een privaatrechtelijke tussenstap uiteindelijk wordt ingebed in een bestuursrechtelijke context. Hetzelfde deed zich voor aan de Frans-Vlaamse grens. Uit onderlinge contacten ontstond daar in 1992 een Grensoverschrijdende Permanente Conferentie van Intercommunales, onder de vorm van een vereniging naar Frans recht. Recent werd dit partnerschap sterk uitgebreid, zodat in januari van dit jaar een heuse governance-structuur tot stand kwam, met veertien partners, waaraan alle niveaus, inclusief de provincie en de Vlaamse en federale overheid, deelnemen. Ook dit samenwerkingsverband heeft de structuur aangenomen van een EGTS.

Geëigende juridische structuren

Deze evolutie naar geëigende structuren kan worden verklaard doordat feitelijke samenwerking en het privaatrecht dikwijls ontoereikend zijn. Men is daar immers afhankelijk van persoonlijke contacten en de samenwerking heeft derhalve het risico te imploderen bij het wegvallen van deze contacten. Informele samenwerking biedt ook niet de mogelijkheid om een afgezonderd budget te hebben en een eigen personeelsbeleid te voeren. Bij privaatrechtelijke samenwerking kan dat wel, maar die biedt niet de garanties van transparantie en democratische controle die we verwachten bij het beheer van publieke middelen. Bovendien kan een overheid niet altijd aan een privaatrechtelijke structuur deelnemen. Een publiekrechtelijke samenwerkingsstructuur,

gevormd door de lokale besturen, is duurzamer, minder afhankelijk van persoonlijke contacten of sympathieën, bevordert het democratische toezicht en de transparantie. Een grensoverschrijdend bestuur kan zijn taken "als overheid" uitoefenen en in die hoedanigheid de belangen van de burger verdedigen.

Het grensoverschrijdende karakter zorgt ervoor dat het kader voor zo'n publiekrechtelijke structuur niet uitsluitend in het recht van één van de betrokken staten kan gevonden worden. Ook het klassieke internationale recht, met de plechtige sfeer van verdragen, internationale tribunaal en staatsaansprakelijkheid, voldoet niet: lokale overheden kunnen immers geen verdragen sluiten. Daarom hebben de staten van Europa verdragen gesloten, en recent ook een verordening aangenomen, waarin een gemeenschappelijke regeling voor deze problematiek werd afgesproken. Het eerste verdrag was de Kaderovereenkomst van Madrid (1980) inzake grensoverschrijdende samenwerking tussen territoriale gemeenschappen en autoriteiten (Belgisch Staatsblad 18 juli 1987). Dit verdrag was een belangrijke mijlpaal, in de zin dat staten het fenomeen van lokale grensoverschrijdende samenwerking erkenden, maar voldeed niet. Het legt immers weliswaar aan de partijen op de samenwerking tussen lokale overheden over de grenzen heen te bevorderen, maar bevat op dit vlak geen resultaatsverbintenis en, belangrijker, ook geen regeling van het toepasselijke recht op samenwerkingsstructuren en samenwerkingsovereenkomsten. Een protocol uit de jaren negentig dat hier een oplossing voor biedt, is nog niet in werking getreden voor België.

Beneluxovereenkomst

Wel relevant voor de praktijk van de lokale grensoverschrijdende samenwerking is een Benelux-Overeenkomst over deze materie uit 1986. Deze Benelux-Overeenkomst is in België van toepassing op grensoverschrijdende activiteiten van provincies, gemeenten, OCMW's en polders en wateringeng (en dus niet op gewesten, gemeenschappen, staat en andere publieke of semi-publieke rechtspersonen), die niet noodzakelijk aan de grens hoeven te liggen. De overeenkomst bevat een regeling voor drie types van samenwerking. Het eerste type is het maken van administratieve afspraken tussen Belgische lokale besturen en hun tegenhangers in Nederland en Luxemburg, waarin bijvoorbeeld kan worden bepaald hoe men rekening zal houden met de belangen van overheden en burgers aan de andere kant van de grens bij de uitoefening van eigen taken en bevoegdheden, of waarin afspraken worden gemaakt rond rampenbestrijding of brandweertinterventies (een voorbeeld van dit laatste is een administratieve afspraak tussen Lanaken en Maastricht). Het tweede type is het oprichten van een gemeenschappelijk orgaan zonder rechtspersoonlijkheid. Dit gebeurde bijvoorbeeld door Baarle-Hertog en Baarle-Nassau. Het gemeenschappelijk orgaan Baarle kan rechtsgeldige beslissingen nemen over het gemeentelijk beleid, die bindend zijn voor de deelnemende partijen (de bestuursorganen van de gemeenten), maar, opdat ze ook bindend worden voor de burgers, achteraf bevestigd moeten worden door elke gemeenteraad.

Het meest verregaande instrument van de Benelux-Overeenkomst is het Grensoverschrijdend Openbaar Lichaam (GOL) met rechtspersoonlijkheid, bijvoorbeeld het in 2007 opgerichte GOL Gent-Terneuzen. Een GOL is een grensoverschrijdende publieke rechtspersoon met een gelede structuur, bijvoorbeeld een algemene

vergadering en een bureau, een eigen budget en, indien men daarvoor opteert, eigen personeel. Het is onderworpen aan een cumulatief stelsel van toezicht door de hogere overheden in de beide partnerlanden. Het kan – indien gewenst – voor de partners en de burgers bindende besluiten nemen, aangezien de Benelux-Overeenkomst voorziet in de mogelijkheid om “bevoegdheden van regeling en bestuur” toe te kennen. In de praktijk zijn deze structuren echter veeleer overlegfora, en wordt de optie om bevoegdheden over te dragen niet gelicht, net vanwege dat cumulatieve stelsel van toezicht en rechtsbescherming wat de operationalisering van grensoverschrijdende lokale regelgeving moeilijk maakt.

Europese groepering voor territoriale samenwerking

Het nadeel van een verdragsrechtelijk kader is het feit dat het slechts van toepassing is indien alle betrokken staten dat verdrag hebben geratificeerd. Voor de ontwikkeling van de grensoverschrijdende samenwerking in Europa is dat een probleem: de Europese Unie voorziet met Interreg immers weliswaar financiële stimuli voor samenwerking, maar als er geen geëigende structuren zijn, wat tot voor kort zeker in Centraal- en Oost-Europa het geval was, dan kan dat geld vaak niet behoorlijk op een gezamenlijke manier beheerd worden door de partners. Daarom werd in 2006 door de Europese Unie een verordening aangenomen waardoor de rechtsfiguur van de Europese groepering voor territoriale samenwerking (EGTS) werd gecreëerd. Normaliter is het voordeel van een keuze voor een verordening dat deze rechtstreeks toepasselijk is in alle lidstaten en in beginsel geen omzettingwetgeving vereist zoals bij een richtlijn het geval is. Op die manier wordt in één klap een uniform ka-

der gecreëerd voor de gehele Europese Unie. Dit is in dit geval echter slechts ten dele het geval, aangezien de verordening een tenuitvoerlegging door de lidstaten vereist. Zij moeten immers enerzijds een machtigingsautoriteit aanduiden die de aanvraag van besturen om een EGTS op te richten moet onderzoeken en goedkeuren, en anderzijds een autoriteit aanwijzen die toezicht uitoefent op een EGTS die zijn zetel op het grondgebied van die staat heeft. In België is dit grotendeels gewestelijke bevoegdheid, zodat dit bij Vlaams decreet en regeringsbesluit werd geregeld. Bovendien bevat de verordening geen omvattende regel, maar slechts een gemeenschappelijke sokkel. De EGTS is, net als de Europese Vennootschap, de Europese Coöperatieve of het Europees Economisch Samenwerkingsverband, een Europese rechtspersoon die beheerd wordt door een “amalgam van Europeesrechtelijke en nationaalrechtelijke voorschriften”, waar het nationale recht als “gemeen recht” de zaken regelt die niet door de verordening zijn voorzien. De Europese Unie heeft immers niet de bedoeling om een eigen rechtspersonenrecht uit te werken.

De Eurometropool Lille-Kortrijk-Tournai was het eerste voorbeeld in heel Europa van een dergelijke EGTS. Het initiatief voor de oprichting van zo'n structuur gaat uit van de lokale actoren zelf. Vanuit een perspectief van multi-level-governance heeft de verordening een ruim personeel toepassingsgebied: niet alleen lokale en regionale besturen kunnen deelnemen, maar ook lidstaten. Meer nog, alle publieke rechtspersonen in zin van overheidsopdrachtenrichtlijn kunnen lid zijn van een EGTS. Deze categorie omvat naast extern verzelfstandigde overheidsagentschappen en overheidsbedrijven ook publiek gefinancierde universiteiten en vzw's zoals de erkende economische regionale samenwerkingsverbanden. Enkel zuiver private partners zijn uitgesloten. Hoewel de EGTS oorspronkelijk bedoeld was om Europese fondsen te beheren,

was het van in het begin duidelijk dat de structuur ook voor andere structuren mocht en zou worden gebruikt. Er is dan ook een ruim palet van mogelijke taken, zij het niet onbepaald. Overheden kunnen enkel binnen de grenzen van hun interne bevoegdheden deelnemen, en het is niet mogelijk om politietaken, regelgevende bevoegdheden of, wat met een ongelukkige formulering "door het publiekrecht toegewezen taken" (bedoeld worden taken in het kader van medebewind zoals burgerlijke stand) is genoemd, in het kader van een EGTS op te nemen.

De verordening bevat een aantal, grotendeels vanzelfsprekende, minimumelementen die in de overeenkomst en de statuten van een EGTS moeten worden opgenomen. Daarbij gaat, gelet op de link met de Europese fondsen, bijzondere aandacht naar de financiële controle. Wat de interne structuur van een EGTS betreft, legt de verordening twee organen op: een delibererend orgaan, de vergadering, en een orgaan dat de EGTS naar buiten toe vertegenwoordigt, de directeur. Het staat de deelnemers echter vrij om bijkomende organen met welomschreven taken op te richten. Nadat de deelnemers de instemming hebben verkregen van de goedkeuringsautoriteiten in elk betrokken land (in Vlaanderen de minister van binnenlands bestuur), kan de EGTS formeel worden opgericht. Zij verkrijgt rechtspersoonlijkheid in heel de EU. De verordening bevat ook een regeling voor rechterlijke controle en geschillenbeslechting.

In de praktijk zien we dat grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden meer en meer als *governance-structuren* worden opgezet: bestuurlijke partners op verschillende bestuursniveaus brengen middelen samen om een gemeenschappelijke staf van medewerkers denkwerk te laten verrichten voor de hele grensregio. In het beraadslagend orgaan van die structuur komen vertegenwoordigers van

alle deelnemende overheden samen om het beleid uit te stippelen en ook daarbuiten over de problemen in de grensregio te praten, waarna ze terugkoppelen naar hun eigen (gemeente)raad. Natuurlijk heeft dit het risico dat de burger als beleidsobject, en niet als participant van de grensoverschrijdende samenwerking wordt gezien. Daarom wordt soms voorzien in adviesorganen van het middenveld.

Het is ook denkbaar dat een EGTS wordt gebruikt om een groot grensoverschrijdend infrastructuurproject te beheersen. Daar zijn echter nog geen voorbeelden van. Ook voor een typisch probleem van grensgebieden, het afstemmen van de visie op ruimtelijke ordening, bieden dergelijke structuren een oplossing. Bij gebrek aan regelgevende bevoegdheden zijn bindende grensoverschrijdende planningsdocumenten weliswaar niet mogelijk, maar men kan in een EGTS wel afspraken maken die daarna door de leden worden geïmplementeerd. Ook voor systematische informatie-uitwisseling in kader van een grensoverschrijdende milieueffectenrapportering (Espoo-Verdrag) of voor centrale verspreiding van milieu-informatie aan het publiek in het volledige bestreken gebied ter uitvoering van de verplichtingen van het Aarhusverdrag biedt een permanent overlegplatform opportuniteiten.

Het Europese initiatief voor een juridisch kader heeft nog een bijkomend voordeel: aan de Europese Commissie is de opdracht gegeven om in 2012 een evaluatie te maken van dit instrument. Europese groeperingen over het hele continent zullen daardoor van elkaars ervaringen, zowel positieve als negatieve, kunnen leren. Wellicht zal de verordening later ook nog worden bijgesteld. Zo ziet men in de Eurometropool Lille-Kortrijk-Tournai dat het ontbreken van een duidelijke regeling voor het personeel problemen creëert voor het fiscale, sociale en arbeidsrechtelijke statuut van de werknemers van een

EGTS. Dit is al een eerste domein waar de verordening kan worden verbeterd. Een ander voorbeeld is de bekende *in house-problematiek* inzake de toepasselijkheid van de Europese overheidsopdrachtenregels in de verhouding tussen de EGTS en haar leden. Dit thema blijft duidelijk ook de komende jaren nog in beweging.

Meer informatie:

Wetgeving:

- Overeenkomst tussen België, Luxemburg en Nederland inzake grensoverschrijdende samenwerking tussen territoriale samenwerkingsverbanden of autoriteiten, ondertekend te Brussel op 12 september 1986 (BS 30 maart 1991).
- Verordening (EG) nr. 1082/2006 van het Europese Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende een Europese groepering voor territoriale samenwerking (EGTS) (Pb. 2006, L 210/19).
- Decr. VI. Reg. 21 december 2007 (BS 7 februari 2008), B. VI. Reg. 18 januari 2008 (BS 5 februari 2008) en B. VI. Reg. 26 september 2008 (BS 3 november 2008) houdende uitvoering van de Verordening betreffende een Europese groepering voor territoriale samenwerking.

Literatuur

(zie ook de verwijzingen naar verdere literatuur aldaar):

- M. Vidal & D. Van Eeckhoutte, "Bestuur en recht in een grensoverschrijdende context", in K. Lenaerts & J. Wouters, Themis Cahier 49: Internationaal en Europees recht, Brugge, Die Keure, 2008, 31-55.
- J. Wouters & M. Vidal, "De EGTS: een nieuwe Europese rechtspersoon voor publiekrechtelijke grensoverschrijdende samenwerking", Rechtskundig Weekblad 2008, 1034-1047.
- M. Vidal, "Publiekrechtelijke grensoverschrijdende samenwerking tussen lokale overheden", Tijdschrift voor Gemeenterecht 2007, 207-214.

Evaluatie Vormingscentrum voor Lokale Besturen

Deel 2: resultaten online bevraging van de vormingsinstellingen

In 'BinnenBand' van december 2008 kon u de resultaten lezen van de online bevraging in het kader van de evaluatie van het Vormingscentrum voor Lokale Besturen. Het betrof de bevraging van de ontvangers van vorming, de lokale besturen zelf. Naast de ontvangers van vorming werden vervolgens ook de aanbieders van vorming ondervraagd. Dat gebeurde tussen 1 september 2008 en 8 oktober 2008 met behulp van een andere online vragenlijst. De resultaten daarvan werden onderworpen aan een statistische analyse. In onderstaand artikel vindt u daarover meer.

De vragenlijst en de uitnodiging om deel te nemen aan de bevraging werd verstuurd naar 26 vormingsinstellingen die de voorbije jaren één of meerdere keren een subsidie hebben aangevraagd bij het Vormingscentrum voor Lokale Besturen. De gehanteerde werkwijze komt overeen met die voor de ontvangers van vorming. Omdat het genoemde aantal aanbieders statistisch gezien relatief klein is, werd ervoor gezorgd dat er geen identificatie mogelijk is. Om dezelfde reden worden de gegevens uit deze bevraging ook niet verder opgesplitst, bijvoorbeeld volgens het type vormingsinstelling. Uiteindelijk namen 23 van de 26 aangeschreven vormingsinstellingen deel aan de bevraging, wat neerkomt op een respons van 88,5%. Vanwege het kleine aantal ondervraagden, moet er wel voorzichtig omgesprongen worden met de betekenis en de interpretatie van de resultaten. De meerderheid van de respondenten bestond uit privé-instellingen en koepels of verenigingen (34,8 en 30,4%).

De bevraging werd opgesplitst in drie delen. Het eerste deel peilde naar de algemene tevredenheid over het vormingscentrum. In een tweede deel werden er vragen gesteld over de subsidiëeringsprocedure voor vorming voor topambtena-

ren en mandatarissen als aparte procedure. Terwijl de subsidies voor vorming voor ambtenaren alleen kunnen aangevraagd worden door de provinciale bestuurscholen, kunnen subsidies voor vorming voor topambtenaren en mandatarissen door elke vormingsinstelling aangevraagd worden. In een derde deel werd de houding van de vormingsinstellingen tegenover het vormingscentrum onderzocht.

De algemene tevredenheid over het vormingscentrum

De algemene tevredenheid over het vormingscentrum scoort gemiddeld 7,4 op 10, waarbij de laagste score een 5 is. We kunnen dus stellen dat de vormingsinstellingen in het algemeen behoorlijk tevreden zijn over het vormingscentrum. Dat blijkt ook uit een aantal meer specifieke vragen naar de tevredenheid over het vormingscentrum. Zo vindt bijvoorbeeld een meerderheid (60%) dat de uitgekeerde subsidiebedragen voldoende zijn. Wanneer een subsidieaanvraag goedgekeurd wordt, ontvangen de vormingsinstellingen een subsidiebedrag per

deelnemer en per dagdeel (voormiddag, namiddag of avond). Naargelang het om een kleine, middelgrote of grote groep deelnemers gaat, bedragen de subsidies respectievelijk 37,5 euro, 25 euro of 20 euro. Soms kan er ook beslist worden dat slechts de helft van de subsidies wordt toegekend, bijvoorbeeld als een meer heterogene deelnemersgroep (dus niet alleen topambtenaren en mandatarissen) verwacht wordt.

Op het gebied van de subsidieregeling stellen we het volgende vast: slechts 15% van de ondervraagden is het oneens met de stelling dat de bepalingen in de regeling over het vormingscentrum zeer duidelijk zijn, 30% neemt een neutrale houding aan. De resultaten wekken dus de indruk dat de huidige regeling voor de vormingsinstellingen / gebruikers voldoende duidelijk is.

Verder geven de meeste vormingsinstellingen aan tevreden te zijn met de doelgroep van de subsidieregeling (topambtenaren en mandatarissen). Slechts 10% geeft aan daarover niet tevreden te zijn, terwijl 40% een eerder neutrale houding aanneemt en zelfs 50% zegt tevreden te zijn. Toch moet dat resultaat wat genuanceerd worden in het licht van de



Over de subsidiëringsprocedure voor topambtenaren en mandatarissen

Zoals eerder vermeld, bevat de regeling een specifieke aanvraagprocedure voor de subsidiëring van vorming voor topambtenaren en mandatarissen. Het betreft vormingsinitiatieven die gespreid zijn over het hele jaar, met een opsplitsing in basisvorming en actualiteitsvorming. Het leek dan ook nuttig om te peilen naar de mening van de vormingsinstellingen over die procedure.

De tevredenheid over de aanvraagprocedure voor topambtenaren en mandatarissen scoort in het algemeen 6,68/10. De procedure omvat verschillende interactiemomenten met het vormingscentrum. Het was dan ook zinvol om daarover vragen te stellen. Daarbij werd eveneens rekening gehouden met het onderscheid tussen basisvorming en actualiteitsvorming.

Eerst peilden we naar de tevredenheid over de termijn tussen het indienen van een aanvraag voor basisvorming en het krijgen van een definitief antwoord. De vormingsinstellingen zijn daarover niet erg tevreden: de gemiddelde score op die vraag was 4,8/10. De resultaten zijn hier wel sterk uiteenlopend (1-8).

De gepercipieerde termijn tussen het indienen van een aanvraag voor basisvorming en het definitieve antwoord is 3,78 maanden gemiddeld, terwijl de vormingsinstellingen vinden dat die termijn maximaal 1,78 maanden zou mogen zijn. Dat is uiteraard een ruim verschil, wat de ontevredenheid verklaart. Zoals ook al naar voor kwam bij gelegenheid van een evaluatie van de processen door een werkgroep in het voorjaar van 2008, blijkt ook uit deze bevraging dat de aan-

volgende twee stellingen. Bij de stelling dat het vormingscentrum zich meer zou moeten richten op gewone ambtenaren in de plaats van op topambtenaren en mandatarissen blijken de meningen immers sterk verdeeld te zijn. De scores variëren daarbij van helemaal oneens tot helemaal eens. Minder dan de helft (47%) van de respondenten is het met die stelling min of meer eens. Bij de tweede stelling, namelijk dat "de doelgroep van het vormingscentrum ruimer zou moeten zijn", is die verdeeldheid eveneens merkbaar, maar een ruime meerderheid (60,9%) geeft hierbij toch een positieve score.

Hoewel de ondervraagden eerst aangeven tevreden te zijn met de doelgroep, blijkt, zoals hierboven geschetst, dat iets meer dan de helft van de vormingsinstellingen er toch niet helemaal tevreden mee is. Daarbij moet echter rekening gehouden worden met een grote variatie binnen de antwoorden. Waarschijnlijk is die deels te wijten aan een grote verscheidenheid tussen de vormingsinstellingen onderling betreffende hun doelpubliek. Vermoedelijk zullen vormingsinstellingen die hoofdzakelijk vorming organiseren

voor ambtenaren en eerder sporadisch voor topambtenaren en/of mandatarissen de doelgroep eerder beperkt vinden in vergelijking met vormingsinstellingen die hoofdzakelijk vorming organiseren voor topambtenaren.

Na de bevraging over de doelgroep, werd vervolgens aan de vormingsinstellingen gevraagd of de werking van het vormingscentrum voldoende inspeelt op de noden van de lokale besturen. Slechts een kleine groep (15%) reageert daar ontkennend op, de rest is daarover positief (40%) of neutraal (45%).

Qua klantvriendelijkheid en communicatie scoort het vormingscentrum behoorlijk goed. Voor klantvriendelijkheid is de quotering gemiddeld 7,85/10, voor communicatie met de vormingsinstellingen 7,75 en voor de communicatie met anderen 6,11. Blijkbaar is vooral de communicatie met derden (reclame, informatie over opleidingen, etc.) een aandachtspunt. De gebruiksvriendelijkheid van het webformulier krijgt 6,56 als score.

vraagprocedure te omslachtig is en te veel tijd in beslag neemt. 52,6% van de respondenten vindt die termijn nochtans belangrijk in het kader van hun planning, terwijl iets minder dan de helft daar neutraal tegenover staat (10,5%) of die helemaal onbelangrijk (36,8%) vindt.

“een goede zaak zou zijn om het vormingscentrum bij te sturen”

De tevredenheid over de termijn die verstrijkt tussen het indienen van een aanvraag voor actualiteitsvorming en het definitieve antwoord, scoort gemiddeld 5,07. De vormingsinstellingen percipiëren deze termijn als 3,43 maanden gemiddeld, terwijl die volgens hen maximaal 1,57 maanden zou mogen zijn, wat ook hier een groot verschil is. Iets minder dan de helft van de respondenten vindt dat de termijn voor actualiteitsvorming belangrijk is voor de planning (42,9%), terwijl de rest zich neutraal uitlaat (7,1%) of de termijn helemaal onbelangrijk acht (50%). Dat resultaat lijkt eerder vreemd, omdat er toch mag verondersteld worden dat het belangrijk is om te weten of er subsidies toegekend worden voor het vormingsinitiatief doorgaat, temeer daar bij toekenning van subsidies de inschrijvingsprijs gedrukt wordt.

Een laatste vraag had betrekking op de termijn die verstrijkt tussen het indienen van een verantwoordingsdossier en de uitbetaling van de subsidies. Die krijgt als tevredenheidsscore gemiddeld 6,28 op 10. De respondenten percipiëren die termijn als 3,87 maanden gemiddeld, terwijl ze vinden dat die maximaal 2,94 maanden zou mogen zijn. Het verschil tussen de gepercipieerde duur en de gewenste duur is hier kleiner, wat zich ook uit in de tevredenheidsquotering, die hoger is dan die

over de termijn tussen het indienen van de aanvraag en het krijgen van een antwoord. Bovendien vindt slechts 16,7% van de ondervraagden dit gegeven belangrijk, terwijl 11,1% dat gegeven helemaal onbelangrijk vindt, 22,2% onbelangrijk en 50,0% er neutraal tegenover staat. De cijfers verklaren mee de hogere tevredenheidsscore: aangezien er aan deze termijn minder belang gehecht wordt, uit zich dat ook in een minder extreme score.

In een volgend deeltje werd er gepeild naar de tevredenheid over de periodiciteit van de subsidieaanvragen. Voor de indiening van subsidieaanvragen voor basisvorming, wat slechts één keer per jaar mogelijk is, werd de periodiciteit eerder negatief beoordeeld (gemiddeld 2,75, waarbij 3=neutraal). 45% van de respondenten vindt die periodiciteit slecht tot zeer slecht, terwijl slechts 20% er positief tegenover staat.

Voor actualiteitsvorming kan het hele jaar door een subsidieaanvraag ingediend worden. Die periodiciteit wordt opvallend positief beoordeeld (4,25 = goed).

85% van de respondenten vindt die goed tot zeer goed en slechts 5% vindt die slecht. Uit deze resultaten blijkt dat vormingsinstellingen een zekere mate van flexibiliteit belangrijk vinden en dat het vormingscentrum hier best rekening mee houdt.

Een andere vraag betrof het onderscheid tussen basisvorming en actualiteitsvorming: is het verschil altijd even duidelijk? Ongeveer een derde van de ondervraagden vindt van niet (35%), ongeveer een derde vindt van wel (30%) en ongeveer een derde is neutraal (35%). Uit de antwoorden blijkt daarentegen wel duidelijk dat ze het onderscheid niet erg zinvol vinden: 60% is het oneens tot helemaal oneens met de stelling dat het onderscheid zinvol is en slechts 10% is het daarmee eens.

De peiling naar de tevredenheid over de berekeningsleutel van de subsidies geeft een score te zien van gemiddeld 6,10/10. In de huidige regeling wordt voor de berekening van het subsidiebedrag de volgende sleutel gebruikt:

toegekend subsidiebedrag (afhankelijk van groeps grootte)/deelnemer/dagdeel) X aantal dagdelen X aantal sessies = subsidiebedrag

Voor het toekomstige beleid leek het nuttig te checken of de criteria die nu voor de berekening gebruikt worden, ook door de gebruikers als relevant beschouwd worden. Als meest relevante criteria voor de berekening worden het aantal dagdelen (26,3%) en het aantal deelnemers (21,1%) aangestipt. Een kwart (26,3%) van de ondervraagden duidde daarnaast de keuzemogelijkheid ‘andere’ aan en specificeerde nader wat daaronder verstaan moet worden. Daaruit bleek dat de volgende elementen bijkomend een rol zouden moeten spelen: het thema, de kostprijs van de vormingsactiviteit, de kwaliteit ervan en de actualiteitsgraad. De groeps grootte (52,6%) wordt overduidelijk als minst relevante criterium voor de berekeningsleutel beschouwd.

De houding van de vormingsinstellingen tegenover het vormingscentrum

Op de vraag of de ontvangen subsidies een invloed hebben op de inschrijvingsprijs, antwoordt 55% ‘altijd’ en 30% ‘meestal’. Dat aspect werd verder uitgediept door te vragen naar de reden waarom subsidies niet altijd een invloed hebben op de inschrijvingsprijs. Er wordt signaleerd dat het soms moeilijk is de prijs te laten zakken als het vormingsinitiatief plaatsvindt voor de toekenning van



de subsidie bevestigd is. Een vormingsinstelling meent dan weer dat de subsidies nu ook niet zo hoog liggen, zeker niet als er beslist wordt om maar de helft van de subsidies toe te kennen. Er moet immers in aanmerking genomen worden dat het aanvragen en verwerken van de subsidies zelf ook administratiekosten met zich meebrengt.

Sommige vormingsinstellingen stellen tot slot dat hun prijzen al democratisch zijn en moeilijk nog kunnen verlaagd worden.

Het vormingscentrum ontvangt jaarlijks een groot aantal subsidieaanvragen, maar keurt ze lang niet allemaal goed. Het zijn vaak de vormingsinstellingen met de meeste ervaring met het vormingscentrum waarvan verondersteld mag worden dat ze de goedkeuringscriteria goed doorgronden, die veel aanvragen indienen. Van sommige aanvragen mag verondersteld worden dat de vormingsinstelling zelf kan inschatten dat ze niet goedgekeurd zullen worden. Het leek

dan ook nuttig om de volgende stelling in de bevraging op te nemen: "Ik dien soms aanvragen in waarvan ik op voorhand vermoed dat er geen subsidies zullen toegekend worden". In tegenstelling tot de verwachting reageert niemand bevestigend op die stelling en de meerderheid (73,7%) reageert er zelfs uitgesproken ontkennend op (oneens tot helemaal oneens).

Elk jaar wordt vastgesteld dat er geen verantwoordingsdossier wordt ingediend voor een aantal goedgekeurde subsidieaanvragen, wat nochtans noodzakelijk is om tot uitbetaling van de subsidies te kunnen overgaan. De volgende stelling leek dan ook interessant: "Ik dien soms aanvragen in voor initiatieven waarvan ik op voorhand weet dat de kans groot is dat ze niet zullen doorgaan." Iedereen die op deze vraag geantwoord heeft, heeft daarop echter ontkennend geantwoord. Als er geen verantwoordingsdossier wordt ingediend, wil dat meestal zeggen dat

de opleiding niet heeft plaatsgevonden. Als mogelijke oorzaken voor de afgelating van vormingsinitiatieven worden de volgende elementen aangegeven: problemen met docent (8,7%), te weinig inschrijvingen (56,5%), logistieke problemen (niemand), andere (13%). Onder de rubriek 'andere' werden nog de volgende oorzaken aangegeven:

- omwille van de actualiteit (vb. wetgeving die uitgesteld wordt)
- niet breakeven
- aanvraag voor basisvorming moet vroeg ingediend worden, zodat de concretisering van geplande vorming minder opportuun blijkt te zijn

Bij wijze van algemene conclusie...

Zowel uit de bevraging bij de lokale besturen als uit de bevraging bij de vormingsinstellingen blijkt dat het een goede zaak zou zijn om het vormingscentrum bij te sturen. Het Agentschap voor Binnenlands Bestuur zal daar in 2009 dan ook werk van maken.

Meer informatie:

www.vlaanderen.be/binnenland
rubriek vormingscentrum

Selectieprocedure voor het toekennen van eretekens

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (KIEA) organiseert volgens een welbepaalde periodiciteit een selectieprocedure voor het toekennen van eretekens van de arbeid aan het personeel van de lokale besturen. De laatste selectie dateert van 2002.

Op 29 mei 2008 werd beslist om een nieuwe procedure op te starten voor het toekennen van de titel en het eretekens van Laureaat of Cadet van de Arbeid, en voor het toekennen van de titel van Eredeken van de Arbeid in de sector gemeente- en provinciepersoneel en het personeel van politie- en veiligheidsdiensten.



Voor het inrichten van dergelijke procedure doet het Instituut beroep op "vertegenwoordigers" van de betrokken sector en dit op alle bestuursniveaus, namelijk de bevoegde ministers, de provinciegouverneurs, de representatieve vakorganisaties en werkgeversorganisaties. Ook het Agentschap voor Binnenlands Bestuur maakt deel uit van het Nationaal Organiserend Comité dat op 19 september 2008 werd samengesteld.

De taak van dit comité bestaat voornamelijk in het uittekenen van de principes van de procedure, zoals het afbakenen van de doelgroep, het samenstellen van een selectiejury, vaststellen locatie, enz..., alsook de algemene bekendmaking van de "promotie".

Het Agentschap voor Binnenlands bestuur werkt hieraan mee, zij het dan alleen wat het gemeentepersoneel en provinciepersoneel betreft en dus niet voor de politie- en civiele veiligheidsdiensten.

Oproep tot het provincie- en gemeentepersoneel

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid start in nauwe samenwerking met de vertegenwoordigers van de provincies en de gemeenten en de werknemersorganisaties een toekenningprocedure voor de titel van Laureaat of Cadet van de Arbeid die kan toegekend worden aan verdienstelijke personen. Er is een gelijklopende procedure aan de gang voor de politie- en civiele veiligheidsdiensten.

In het kort, de titels van Laureaat en Cadet van de Arbeid:

- Een officiële erkenning van vakbekwaamheid en inzet, een pluspunt voor uw loopbaan en een bijdrage tot de bekendheid van uw administratie en de overheidsdienst.
- Het eindresultaat van een selectieprocedure, uitgevoerd door vakmensen van uw sector, gedurende welke u de mogelijkheid hebt om uw bekwaamheden naar voor te brengen.
- Een titel die u persoonlijk wordt toegekend per koninklijk besluit.
- Een huldiging georganiseerd door het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid en het Organiserend Comité op federaal niveau en door de gemeenteoverheid op lokaal niveau.

Wie kan deelnemen?

Het personeel (statutair personeel of contractanten) dat aangesteld is door een provincie- of een gemeentebestuur.

Als u de leeftijd van 30 jaar niet bereikt hebt, maar sinds tenminste 3 jaar werkzaam bent in de sector, kan u deelnemen aan de selectieprocedure van de kandidaten voor de titel van Cadet van de Arbeid.

Als u de leeftijd van 30 jaar bereikt hebt en u tenminste 10 jaar praktijk hebt in de sector, kan u deelnemen aan de selectieprocedure van de kandidaten voor de titel van Laureaat van de Arbeid.

Hoe inschrijven?

Het inschrijvingsbulletin evenals het reglement kan u downloaden via www.binnenland.vlaanderen.be onder de rubriek personeel/onderscheidingen

De uiterste inschrijvingsdatum is 31 maart 2009. ■

Tot slot

Het Agentschap voor Binnenlands Bestuur beschikt naast het tijdschrift BinnenBand over nog andere communicatiekanalen, waarlangs zij informatie naar de lokale en provinciale besturen verspreidt.

Website: www.vlaanderen.be/binnenland

Binnenl@nd is de elektronische nieuwsbrief van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur. In deze nieuwsbrief is recente info over het binnenlands bestuur, het stedenbeleid en het inburgeringsbeleid in Vlaanderen opgenomen: beslissingen van de Vlaamse Regering, de minister, het Vlaams Parlement, het agentschap. De nieuwsbrief verschijnt zo vaak er nieuws te melden valt, hij heeft dus geen vaste periodiciteit. Wenst u de nieuwsbrief ook te ontvangen, dan kunt u zich abonneren via onze website op volgend adres <http://www.binnenland.vlaanderen.be/e-kranten.htm>

Publicaties: Over belangrijke nieuwe ontwikkelingen of nieuwe regelgeving geeft het Agentschap voor Binnenlands Bestuur een publicatie uit. U kunt alle publicaties bestellen via onze website. Besturen en andere geïnteresseerden kunnen onze publicaties gratis bestellen tot zover de voorraad strekt. Voor particulieren geldt wel de beperking van maximum twee exemplaren van dezelfde publicatie per aanvrager.

Naast bestelling via elektronische weg, kan u de publicaties ook aanvragen via:

- e-mail: martine.vanruyskensvelde@bz.vlaanderen.be
- telefoon: 02/553.39.24
- fax: 02/553.43.01

Beleidsdomein Bestuurszaken
Wegwijs in het Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 provinciale afdelingen

Antwerpen

Limburg

Vlaams-Brabant

Oost-Vlaanderen

West-Vlaanderen

Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 Afdeling Antwerpen
 Koningin Elisabethlei 22-24
 2018 Antwerpen
 fax: 03 240 53 77

binnenland.antwerpen@vlaanderen.be

Guy Peeters
 (afdelingshoofd) 03 240 51 19

Secretariaat
 Peter Verpoorte 03 240 53 26
 Ria Truys 03 240 57 42

Coördinatie
 Jan Van Dyck 03 240 53 20
 Louis Verrezen 03 240 58 13

Hinder
 Hugo Cools 03 240 57 22

Overheidsopdrachten en patrimonium
 Dirk Janssens 03 240 53 25
 Walter Frans 03 240 55 96

Regelgeving en werking
 Dirk Janssens 03 240 53 25
 Sofie Andriessen

Personeel lokale besturen
 Jan Verhulst 03 240 55 28

Financiën gemeenten en politiezones
 Leo Brouns 03 240 57 09
 Lieve Gyssens 03 240 53 31

Fiscaliteit
 Eddie Kassirer 03 240 53 13

Financiën OCMW's en Erediensten
 Geert Mertens 03 240 58 14

Audit OCMW's
 Louis Verrezen 03 240 58 13
 Geert Mertens 03 240 58 14

Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 Afdeling Limburg
 Universiteitslaan 1
 3500 Hasselt
 fax: 011 29 96 21

binnenland.limburg@vlaanderen.be

Willy Honings
 (afdelingshoofd) 011 29 96 22

Secretariaat 011 29 96 20

Stafmedewerker
 Erwin Das 011 29 96 35

Coördinatie
 Frank Baret 011 29 96 43
 Jan Ruyters 011 29 96 73

Werking lokale overheden
 Wim Somers 011 29 96 66
 Ludo Callens 011 29 96 68

Personeel
 Maryse Bouduin 011 29 96 44
 Veerle Paulissen 011 29 96 45

Financiën
 Sandra Beckers 011 29 96 50
 Yolanda Van Sweefelt 011 29 96 60

Fiscaliteit
 Kristof Vanhamel 011 29 96 61

Overheidsopdrachten
 Kristine Van de Peer 011 29 96 75
 Carine Wolfs (erediensten) 011 29 96 88

Patrimonium en PPS
 Els De Baerdemaeker 011 29 96 81

Politie, Welzijn, Ruimtelijke Ordening
 Denise Robben 011 29 96 84

Audit OCMW's
 Bert Houbrechts 011 29 96 58

Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 Afdeling Vlaams-Brabant
 Ubicenter, 1ste verdieping
 Philipssite 5
 3001 Leuven fax: 016 26 90 08

binnenland.vlaamsbrabant@vlaanderen.be

Nicole Pijpops
 (afdelingshoofd) 016 26 90 06

Stafmedewerker
 Steve Waeyaert 016 26 90 19

Secretariaat 016 26 90 68

Werking lokale overheden
 Ludo Steenwinckel 016 26 90 50
 Kris Vermeersch 016 26 90 65

Personeel
 Ludo Steenwinckel 016 26 90 50
 Erik Moulart 016 26 90 62

Financiën
 Geert Demarsin 016 26 90 05
 Koen Van Lierde 016 26 90 75

Fiscaliteit
 Geert Demarsin 016 26 90 05
 Olivia Solemé 016 26 90 87

Overheidsopdrachten
 Gert Vlasselaer 016 26 90 25
 Rudy Dupaix 016 26 90 35

Patrimonium
 Gert Vlasselaer 016 26 90 25
 Caroline Corbeels 016 26 90 34

Audit OCMW's
 Geert Demarsin 016 26 90 05
 Lotte Leenders 016 26 90 85

Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 Afdeling Oost-Vlaanderen
 Gouvernmentstraat 1
 9000 Gent
 fax: 09 267 81 98

binnenland.oostvlaanderen@vlaanderen.be

Riet Erauw-Zegers
 (afdelingshoofd) 09 267 81 23

Coördinatie en ondersteuning
 Raymonde Rommel 09 267 82 50
 Kris Coupé 09 267 83 82
 Wim Vandenhaute 09 267 82 28
 Liesbeth De Clercq
 (stafmedewerker
 secretariaat) 09 267 81 06

Werking lokale overheden
 Johan Nyckees 09 267 84 07
 An De Meester 09 267 84 08

Personeel
 Wim Vandenhaute 09 267 82 28
 Nelly Van Hove 09 267 82 74

Financiën
 Bernard Struyve 09 267 82 32
 Marc De Vos 09 267 82 91

Fiscaliteit
 Marleen De Groote 09 267 83 70
 Johan Mortier 09 267 83 79

Overheidsopdrachten en patrimonium
 Mieke Van Moen 09 267 82 47
 An De Gussemé 09 267 84 91

Audit OCMW's
 Petra Garré 09 267 83 74
 Liesbeth De Moor 09 267 83 73
 Guillaume Descamps 09 267 83 75

Agentschap voor Binnenlands Bestuur
 Afdeling West-Vlaanderen
 Burg 4
 8000 Brugge
 fax: 050 40 56 00

binnenland.westvlaanderen@vlaanderen.be

Bruno Vanmarcke
 (afdelingshoofd) 050 40 56 36
 secretariaat 050 40 56 76

Heidi Godderis
 (coördinatie) 050 40 56 25

Werking lokale overheden
 Caroline Dumoulin 050 40 56 34
 Heidi Godderis 050 40 56 25

Personeel
 Marthe Claeys 050 40 56 50

Financiën
 Robert Vantorre 050 40 56 74
 Willem Van Damme 050 40 56 59
 Susy Vlamynck
 (erediensten) 050 40 56 68

Fiscaliteit
 Robert Vantorre 050 40 56 74
 Willem Van Damme 050 40 56 59

Overheidsopdrachten
 Ivan Hoste 050 40 56 43
 Caroline Hollevoet 050 40 56 47

Patrimonium
 Ivan Hoste 050 40 56 43
 Caroline Hollevoet 050 40 56 47

Audit OCMW's
 Virginie Lakiere 050 40 56 61
 Hans Verplancke 050 40 56 73

Beleidsdomein Bestuurszaken
Wegwijs in het Agentschap voor Binnenlands Bestuur
centrale afdelingen — Boudewijnlaan 30 bus 70, 1000 Brussel

**Afdeling Beleid Binnenland, Steden
en Inburgering**

Piet Van der Plas (waarnemend algemeen directeur) 02 553 43 25
fax: 02 553 43 04

secretariaat 02 553 40 38

Beleid Binnenland
Piet Van der Plas 02 553 43 25

Stedenbeleid
secretariaat 02 553 40 38
info@thuisindestad.be

Diversiteit
Luus Heyligen 02 553 33 12

Inburgering
Annie Degroote 02 553 32 53
inburgering@vlaanderen.be

Afdeling Organisatie en Beheer

begroting, federaal token, website,
verkiezingen, Binnenband, Jaarbeeld,
mandatendatabank

binnenland@vlaanderen.be
binnenland-verkiezingen@vlaanderen.be

Tom Doesselaere (wnd. afdelingshoofd) 02 553 40 12
fax: 02 553 43 01

secretariaat 02 553 40 21 of 02 553 43 37

Begroting
Jeroen Dejonckheere 02 553 44 37

Mandatendatabank
Eva Wuyts 02 553 39 63

Website en lay-out
Sylvie Van de Waeter 02 553 38 30

Verkiezingen
Tom Doesselaere 02 553 40 12

administrateur-generaal

Guido Decoster 02 553 39 26
fax: 02 553 43 01

secretariaat 02 553 39 24
of 02 553 39 46

Internationale aangelegenheden 02 553 43 07
Erik Vander Peypen

binnenland@vlaanderen.be

**Afdeling Lokale en Provinciale Besturen
Financiën en Personeel**

Johan Ide (afdelingshoofd) 02 553 40 03
fax: 02 553 40 02

secretariaat 02 553 37 82

binnenland-personeel@vlaanderen.be
binnenland-financies@vlaanderen.be

Financiën
Johan Ide 02 553 40 03
Ann De Saedeleer (fondsen) 02 553 39 78
Steve De Boever* 02 553 40 07
Nico De Vulder* 02 553 39 62

Fiscaliteit
Lieve Lemoine 02 553 39 76
Steve De Boever 02 553 40 07

e³pos 02 553 35 14

Gesubsidieerde infrastructuur
Jan Baeyens 02 553 75 62

Personeel
Hugo Van De Meersche 02 553 39 65
Ivo Driesen 02 553 39 99

Vormingscentrum lokale besturen
Hilde Vanmechelen 02 553 39 75

*voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden
en lokale openbare bedrijven

**Afdeling Lokale en Provinciale Besturen
Regelgeving en Werking**

Rudy Janssens (afdelingshoofd) 02 553 39 70
fax: 02 553 39 52

secretariaat 02 553 43 21
of 02 553 37 13

binnenland-juridisch@vlaanderen.be

Organieke regelgeving
Marc Verhulst* 02 553 01 99
Wouter Verhille 02 553 41 69
Jeroen Van der Meeren** 02 553 43 05
Anneleen Christiaens* 02 553 39 59

Werking lokale overheden
Jo Craeghs 02 553 40 11

**Werking intergemeentelijke samenwerkingsverbanden,
autonome bedrijven en OCMW-verenigingen**
Marc Verhulst 02 553 01 99
Anneleen Christiaens 02 553 39 59

Overheidsopdrachten
Joan Halsberghe 02 553 35 27
Cathy Van Durmen 02 553 38 84

Patrimonium
Jeroen Van der Meeren 02 553 43 07

Begraafplaatsen en lijkbezorging
Edwin Lefebre 02 553 40 16

*voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden
en lokale openbare bedrijven
**voor de OCMW-verenigingen