

Hernemen van het Beslissings – en Organisatiemodel.

1. Context “Het beslissings- en Organisatiemodel” van 2010.

Het beslissings – en organisatiemodel IGL is ontstaan in 2010. Aanleiding was een herordening van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de secretaris van IGL en de directeurs van de toenmalige activiteitencentra AZERTIE, De Wissel en Ter Heide.

Het beslissings – en organisatiemodel geeft de nieuwe bevoegdheidsverdeling weer en moet gezien worden als een belangrijke aanvulling op de statuten en het Decreet Intergemeentelijke Samenwerking. Voor 2010 bestond er geen beslissings – en organisatiemodel.

2. Aanleiding tot het hernemen van het beslissings – en organisatiemodel.

Ondertussen zijn we 10 jaar verder.

Het Decreet Intergemeentelijke Samenwerking is vervangen door het Decreet Lokaal Bestuur (DLB) in 2017. Het DLB verplicht tot nieuwe richtlijnen en afspraken (**aanleiding 1**). De nieuwe richtlijnen worden mee opgenomen in het nieuwe beslissings – en organisatiemodel.

Daarnaast heeft IGL een “**strategische oefening**” achter de rug. Deze oefening heeft geleid tot een nieuwe visie op IGL en de daarbij horende verantwoordelijkheden en bevoegdheden (**aanleiding 2**).

3. Skope van het document.

Het document dat voorligt omvat:

- De omgevingscontext waarbinnen IGL zich bevindt.
- Het antwoord van IGL op de omgevingscontext.
- De organisatorische vertaling.
- Culturele principes die aan de nieuwe bevoegdheidsverdeling liggen.
- Financiële structuur.
- Bevoegdheidsverdeling directie/management.
- Bevoegdheidsverdeling structurele overlegorganen: directiecomité, RVB en algemene vergadering.
- Bevoegdheden dagelijks bestuur.
- Aantal bijlagen.

4. De omgevingscontext waarbinnen IGL zich bevindt.

Het inzicht groeit bij de Vlaamse overheid dat mensen met een zeer complexe problematiek in werk en welzijn extra aandacht en maatwerk vragen.

De Vlaamse Overheid is er meer en meer van overtuigd dat **“Vroege, nabije, lokale en inclusieve oplossingen”** in werk en welzijn de meest aangewezen oplossingen zijn.

Deze oplossingen dragen bij tot het verhogen van de activiteitsgraad (werk) en het beter inspelen op complexe welzijnsdossiers (welzijn).

De Vlaamse overheid ziet een belangrijke **“regisseursrol”** bij de lokale openbare besturen. Lokale besturen staan dicht bij de mensen, zijn het best geplaatst om te weten welke noden en behoeften er zijn.

Zie hier ook de proeftuinen die vandaag uitgerold zijn met middelen van de Vlaamse Overheid: regisseurs werk en sociale economie, regisseurs zorgzame buurten. Het gaat hier over initiatieven die willen inzetten op het versterken en verankeren van het lokaal en intersectoraal aanbod.

Lokale besturen beseffen dat ze niet altijd de juiste expertise, competenties en oplossingen in huis hebben bij het ondersteunen van kwetsbare contexten in werk en welzijn

Voor lokale besturen is het belangrijk dat ze **“betrouwbare partners”** hebben om tot oplossingen te komen in werken en welzijn. Ze zijn op zoek naar partners om de regisseursrol te vervullen.

5. Het antwoord van IGL op de omgevingscontext.

IGL ziet een kans om haar statuut van intergemeentelijk samenwerkingsverband te hernemen en kracht bij te zetten.

IGL wil voor haar vennoten “eerste partner” en “aanspreekpunt” zijn in werken en welzijn en dit voor mensen met een zeer complexe werk – zorgproblematiek.

Deze nieuwe ambitie valt samen met het **“makelaar”** zijn voor inclusief werk en **“verbinder”** voor inclusief en nabij welzijn. Daarnaast wil IGL een gespecialiseerd en gesubsidieerd **HR aanbod** aanbieden voor werknemers met complexe problematiek.

Anders verwoord, IGL wil een expertisecentrum zijn in werk en welzijn waarop de vennoten beroep kunnen doen om hun eigen doelstellingen in werk en welzijn te realiseren.

Dit antwoord ligt in het verlengde van de vraag van 26 vennoten om de expertise en competenties in werken en welzijn van IGL ter beschikking te stellen.

6. De organisatorische vertaling.

Het antwoord van IGL op de omgevingscontext vraagt een organisatorische bijsturing en vertaling.

Waar vandaag IGL niet actief is op de “markt van de lokale openbare besturen” vraagt de nieuwe ambitie dat IGL dat wordt. Het gaat over een duidelijk afgelijnde opdracht met een gerichte focus.

We hebben deze ambitie organisatorisch vertaald. We kijken vanuit cirkels naar IGL. De cirkelvisie laat gelijkwaardigheid zien, maar ook diversiteit en eigenheid. De cirkels staan langs elkaar als complementaire elementen die elkaar nodig hebben en versterken.

We onderscheiden vier cirkels.

Cirkel 1.

De kwetsbare mens en zijn netwerk staan binnen onze cirkelvisie centraal, dus in de middelste cirkel. Vanuit het perspectief werk gaat het over werkzoekenden met een complexe werk – zorg problematiek en werkenden met een complexe ondersteuningsvraag. Vanuit het perspectief welzijn gaat het over zeer kwetsbare mensen en hun netwerken met een complexe ondersteuningsnood. Uiteindelijk draait daar alles rond.

Cirkel 2.

De cirkel daarrond valt samen met het aanbod Ter Heide, LIV en **lokale besturen/vennoten**. Het aanbod lokale besturen is nieuw. Met dat aanbod wil IGL maatpartner zijn in het realiseren van doelstellingen van vennoten.

Cirkel 3.

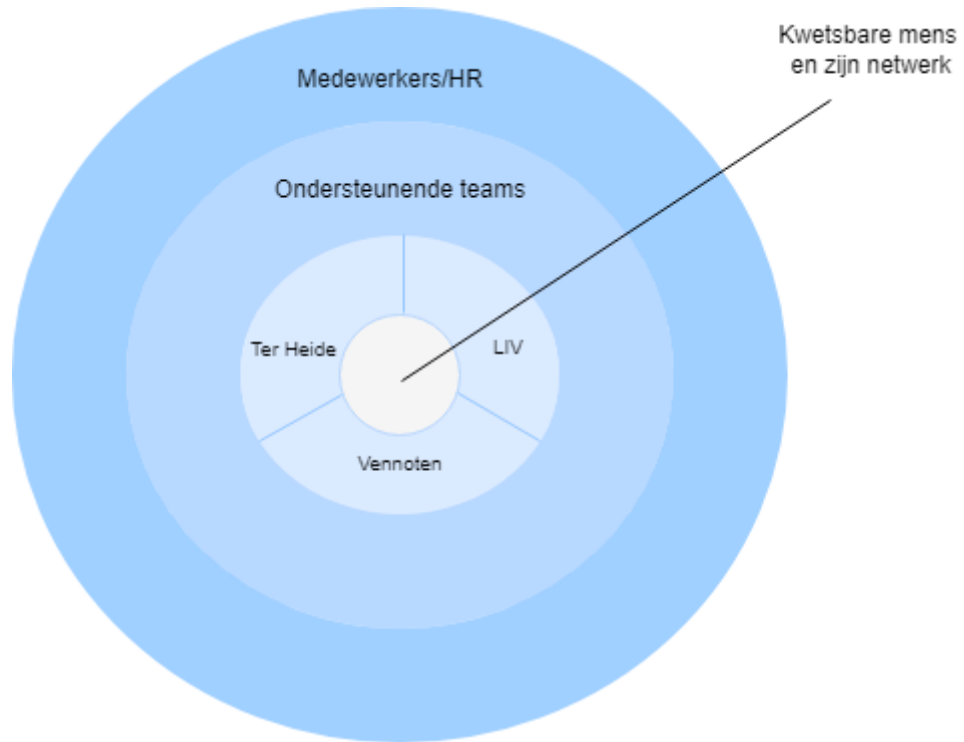
Dan heb je de cirkel van de ondersteunende diensten en teams. Deze schakel staat voor het bijstaan van het aanbod, expertise en dienstbaarheid. Dus concreet het bijstaan van Ter Heide, LIV en lokale besturen/vennoten.

Cirkel 4.

Tenslotte valt de buitenste cirkel samen met onze medewerkers. Zonder competente en bezielde medewerkers geen IGL. De zorg voor de medewerkers en de ondersteuning van medewerkers krijgt dan ook een aparte plaats binnen IGL.



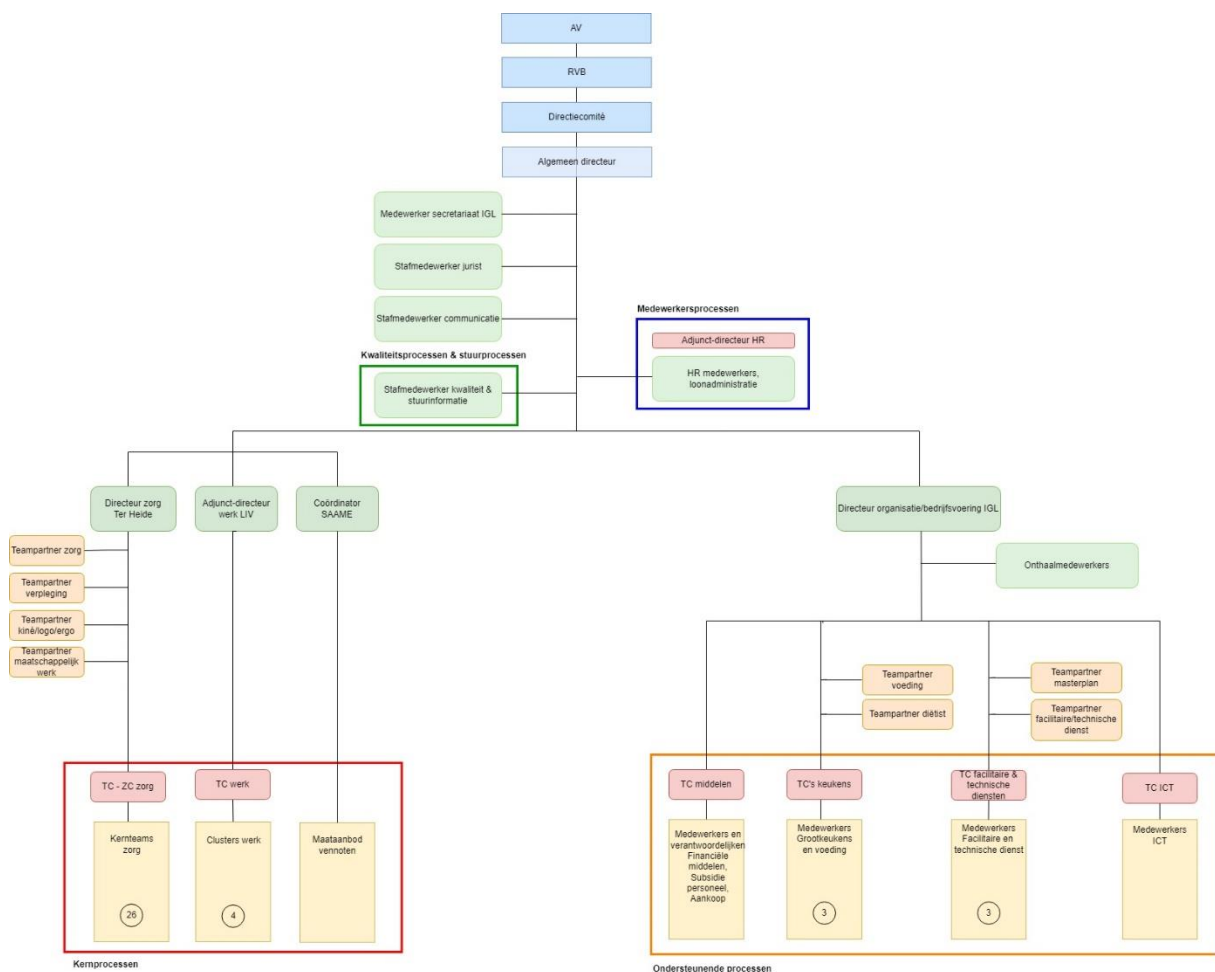
Opdrachthoudende vereniging
Klotstraat 125
3600 Genk



7. Culturele principes die aan de nieuwe bevoegdheids – en verantwoordelijkheidsverdeling liggen.

De cirkelvisie is vertaald naar een “organogram” met bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsdomeinen:

- Algemene vergadering,
- RVB,
- Directiecomité,
- Algemeen directeur,
- Directeur zorg, adjunct directeur werk en coördinator SAAME,
- Directeur bedrijfsvoering.
- Adjunct directeur HR.



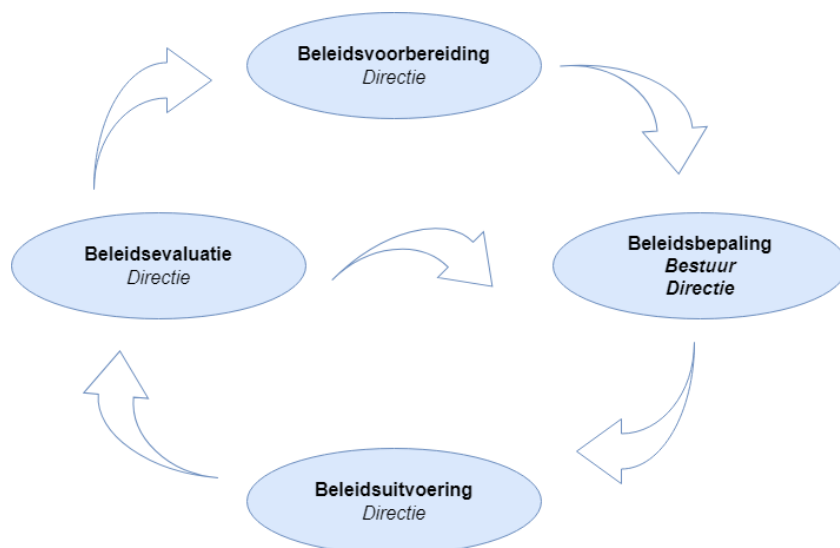
Bij het ordenen en toebedelen van de bevoegdheden gebruiken we twee leidende culturele principes:

- **Principe 1:** de klassieke beleidscyclus,
- **Principe 2:** zelforganisatie en het aanspreken van drives en talenten.

Principe 1 heeft betrekking op de bevoegdheidsverdeling tussen bestuurders en directie (management). **Principe 2** heeft betrekking op de bevoegdheidsverdeling op zich.

Leidend principe 1: de klassieke beleidscyclus.

De bevoegdheidsverdeling tussen bestuurders en directie (management) kan best begrepen worden vanuit de **klassieke beleidscyclus**. De beleidscyclus sluit beleidsvoorbereiding, beleidsbepaling, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie in.



Bestuurders van IGL zijn bevoegd en verantwoordelijk voor het bepalen van de richting en de maatschappelijke meerwaarde van IGL en het toezien op de realisatie van deze richting en meerwaarde (**beleidsbepaling**). Zij oefenen hieromtrent alle bevoegdheden uit en hebben hieromtrent het laatste woord.

Vanuit het perspectief bevoegdheidsverdeling speelt de directie (management) een belangrijke strategische en ondersteunende rol.

Deze ondersteunende rol heeft zowel betrekking op het voorbereiden van de richting (**beleidsvoorbereiding**) als het geschikt maken van de organisatie IGL om de richting en de maatschappelijke meerwaarde te realiseren (**beleidsuitvoering**), te evalueren en eventueel bij te sturen (**beleidsevaluatie**).

Samengevat betekent dit dat de directie (management) voorbereidend werk levert met betrekking tot beleidsdomeinen die eigen zijn aan de organisatie IGL: doelgroep, aanbod, personeel, financiën, infrastructuur, ICT, ... De bestuurders samen met de directie maken dan samen keuzes voor welk beleid gegaan wordt. Zie hier het proces van goedkeuring door de RVB. De directie (management) voert het beleid uit, evalueert het beleid, stuurt eventueel bij.

Leidend principe 2: zelforganisatie en het aanspreken van drives en talenten.

De bevoegdheidsstructuur van IGL wordt bekeken vanuit een delegatiebril. Delegeren is het overdragen van bevoegdheden, inclusief de verantwoordelijkheid.

Traditioneel wordt vertrokken vanuit de piramidestructuur: algemene vergadering is bevoegd voor en delegeert aan RVB, RVB is bevoegd voor en delegeert aan directiecomité (managementteam), ...

Wij kozen voor de methodiek van de omgekeerde piramide. Alles vertrekt vanuit doelgroep en het daarop afgestemd aanbod (kernactiviteiten LIV, Ter Heide en lokale besturen). Alle andere organisatieonderdelen van IGL staan de kernactiviteiten (aanbod) van IGL bij om meerwaarde te creëren voor de doelgroep.

Achter de methodiek van de omgekeerde piramide zit **de visie dat bevoegdheden best worden uitgevoerd op die plaats en door die medewerkers of organen die het meest geschikt zijn om welbepaalde bevoegdheden uit te voeren en over de benodigde kwaliteiten beschikken**. Deze visie spooft met de cultuur van zelforganisatie en het aanspreken van talenten.

Vanuit het perspectief beleidscyclus zegt principe 2 het volgende. De RVB is bevoegd voor het bepalen van het beleid. De RVB doet dat samen met directie (management). Ze leggen samen het beleidskader/speelruimte vast. Eens dat beleidskader vast ligt krijgt elke directeur voor wat zijn/haar bevoegdheid betreft alle ruimte om het beleid uit te voeren, te handelen binnen de krijtlijnen van het beleid/speelruimte en alle beslissingen te nemen die daarvoor nodig zijn.

Belangrijk blijft wel dat eindverantwoordelijkheid voor de gedelegeerde bevoegdheden/resultaten niet kan overgedragen worden. Concreet: de piramidale bevoegdheidsstructuur dient gerespecteerd te worden en de RVB en algemene vergadering blijven eindverantwoordelijk.

8. Financiële structuur.

Organogram.

De financiële structuur ligt in het verlengde van het organogram/organisatiestructuur.



Opdrachthoudende vereniging
Klotstraat 125
3600 Genk

Vijf onafhankelijke entiteiten.

Vanuit structureel standpunt groepeert IGL 5 activiteiten: LIV, Ter Heide, SAAME, het secretariaat van de bestuursorganen en de ondersteunende diensten.

De ondersteunende diensten vertegenwoordigen de directeur bedrijfsvoering en de daarbij horende medewerkers en de algemene directeur en de daarbij horende medewerkers.

Belangrijk principe is dat de 5 activiteiten moeten gezien worden als onafhankelijk van elkaar. Ze vormen met andere woorden 5 aparte entiteiten.

Eén organisatie IGL.

Deze 5 activiteiten/entiteiten worden ondergebracht binnen één organisatie IGL met één bestuurlijke aansturing, één structuur en één cultuur.

IGL groepeert vier kernactiviteiten (Ter Heide, LIV, SAAME en de secretariaat van de bestuursorganen) en één ondersteunende activiteit.

Efficiënte inzet van de ondersteunende teams.

Omwille van bestuurlijke aansturing en efficiënte inzet van middelen vormen de ondersteunende medewerkers en diensten binnen IGL een aparte entiteit.

Met andere woorden, niet elke kernactiviteit heeft zijn ondersteunde medewerkers en ondersteunende directie. Door medewerkers van de ondersteunde diensten te groeperen biedt dit efficiëntie in de besturing en de middelen.

Eén service standaard voor IGL.

Er is een duidelijk verband tussen de entiteiten LIV, Ter Heide, SAAME, het secretariaat van de bestuursorganen en de entiteit ondersteunende medewerkers en diensten.

De ondersteunende medewerkers en diensten staan ten dienste van de vier activiteiten, spelen in op de hun noden en behoefte, faciliteren en versterken de vier activiteiten en dit vanuit het principe één service standaard voor IGL.

Financiering IGL.

De financiering van de organisatie IGL gebeurt via de inkomsten en subsidies van de vier activiteiten: Ter Heide, LIV, SAAME en het secretariaat.



Gezien de ondersteunende medewerkers en diensten niet beschikken over een aparte financieringsbron worden ze gefinancierd door LIV, Ter Heide, SAAME en het secretariaat van de bestuursorganen.

De financiering betreft zowel werkingsmiddelen als personele middelen. Hieromtrent zijn er “verdeelsleutels” afgesproken.

Transparantie in vijf activiteiten.

Elk van de vijf activiteiten beschikt over zijn werkingsmiddelen en personele middelen.

Vanuit het hulpmiddel boekhoudkundig wordt gezorgd voor transparantie in de werking van de vijf activiteiten.

De vijf activiteiten dienen dan ook financieel en personeel zelforganiserend te zijn.

Begroting IGL en begroting van de 3 activiteitencentra.

De RVB stelt tijdens het laatste trimester van het lopende boekjaar een begroting op voor het volgende boekjaar.

Deze begroting bestaat minstens uit een voorgerecalculeerde winst – en verliesrekening en een voorgerecalculeerde liquiditeit, opgemaakt voor IGL en per boekhoudkundig activiteitencentrum.

Achter dit principe zit dat elke activiteitencentrum financieel onafhankelijk en zelfbedruipend moet zijn.

9. Bevoegdheidsverdeling management/organogram..

Directeur “zorg” Ter Heide.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Doelgroep.
- Aanbod voor de doelgroep en ontwikkelen aanbod.
- Infrastructuur/middelen die horen bij aanbod en de doelgroep.
- Wonen dat hoort bij het aanbod en de doelgroep.
- Medewerkers/teams die horen bij activiteit zorg.
- Leidinggevenden die horen bij activiteit zorg.
- Samenwerking met ouders, broers en zussen, netwerk (gebruikersraad).
- Samenwerking met vakbonden.
- Samenwerking met externe partners.
- Financiële resultaten zorg.
- Maatschappelijke uitstraling/bekendheid.



- Sfeer en cultuur.

Adjunct directeur “werk” LIV.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Doelgroep.
- Aanbod voor de doelgroep en ontwikkelen aanbod.
- Infrastructuur/middelen die horen bij aanbod en de doelgroep.
- Medewerkers/teams die horen bij activiteit werk.
- Leidinggevenden die horen bij activiteit werk.
- Samenwerking met vakbonden.
- Samenwerking met externe partners.
- Financiële resultaten werk.
- Maatschappelijke uitstraling/bekendheid.
- Sfeer en cultuur.

Coördinator SAAME.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Operationeel gezicht voor 26 vennoten.
- Eerste aanspreekpunt.
- Verbindt vragen vennoten met aanbod IGL.
- Volgt resultaten aanbod op.
- Kan aangesproken worden bij knelpunten aanbod.
- Bereidt netwerk uit.
- Sfeer en cultuur.

Directeur bedrijfsvoering IGL.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Vertalen van doelstellingen/aanbod zorg, werk, steden en gemeenten in:
 - Financiële middelen beleid (aanbod)
 - ICT beleid (aanbod)
 - Facilitair en technisch beleid (aanbod)
 - Voedingsbeleid (aanbod).
 - Onthaalbeleid.
- Optimaliseren van financiële, ICT middelen, facilitaire en technische middelen en voedingsmiddelen op zich en het beheer daarvan, op voorwaarde dat ze afgestemd zijn op de zorg, werk, vennoten en niet op de middelen zelf.
- Medewerkers/teams die horen bij activiteit bedrijfsvoering.
- Leidinggevenden die horen bij activiteit bedrijfsvoering.
- Samenwerking met vakbonden.
- Samenwerking met externe partners.
- Interne en externe dienstbaarheid/interne en externe klantgerichtheid.
- Financiële resultaten bedrijfsvoering.

- Uitstraling/bekendheid bij zorg, werk, steden, gemeenten, vennoten/netwerkpartners.
- Sfeer en cultuur.

Algemeen directeur IGL.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Overkoepelende richting en strategie (doelgroep, aanbod).
- Samenhang en verbondenheid tussen alle onderdelen van IGL.
- Mensgerichte cultuur, sfeer, omgangsvormen.
 - Zie stafmedewerker HR.
- Systematiek binnen IGL.
 - Hefboom om systematiek te verankeren is **dienst kwaliteit (PDCA) en stuurinformatie** (met betrekking ervaringen cliënteel, welzijn medewerkers, financiële gezondheid, relaties vennoten).
 - **Stafmedewerker kwaliteit** staat de directeur Ter Heide, adjunct directeur LIV, coördinator vennoten, directeur bedrijfsvoering, verantwoordelijke HR bij.
- Interne communicatie en externe positionering.
 - Hefboom om communicatie te verankeren is **dienst communicatie**.
 - **Stafmedewerker communicatie** staat de directeur Ter Heide, directeur LIV, coördinator vennoten, directeur bedrijfsvoering en stafmedewerker HR bij.
 - Artikel 460 DLB/ rapporteren aan Vlaamse regering over werking
- Juridische vraagstukken.
 - **Jurist** staat directie en stafmedewerker HR bij.
- Dagelijks presteren van totale organisatie, inclusief het opvolgen van de beleidscyclus/ondernemingsplan. Zie hier de projectorganisatie.
- Overkoepelend financieel beleid.
- Relatie met externe partners/subsidiërende overheden.
 - Netwerker.
- Relatie met de vennoten.
- Relatie met vakbonden.
- Organisatie rond bestuur.
 - Hefboom is **secretariaat van bestuursorganen**.
 - Medewerker secretariaat ondersteunt secretariaat van de bestuursorganen.
 - **Jurist** ondersteunt het secretariaat van de bestuursorganen.
- Zit het directiecomité voor.

Adjunct directeur HR.

Is bevoegd voor volgende domeinen:

- Rechterhand van algemeen directeur.
- Heeft leiding over de HR – dienst en HR hard (payroll).
- Maakt deel uit van directie/managementteam en is teampartner van directeur zorg, adjunct directeur werk en directeur bedrijfsvoering.
- Installeert en faciliteert mensgerichte cultuur, sfeer, omgangsvormen.

- Zorgt voor werkomgeving waarbinnen autonome, verbinding en tot recht komen van talenten centraal staan.
- Structureert werkomgeving.
- Waakt over welzijn van medewerkers.
- Is scherp voor conflicten en cultuurbedervers.
- Verbindt talenten van medewerkers met aanbod.
- Waakt over de dienende rol van leidinggevenden.
- Relatie met vakbonden.

10. Bevoegheidsverdeling structurele overlegorganen.

Directiecomité (managementteam): bevoegdheid.

Het directiecomité ondersteunt de goede werking van IGL.

- Bewaakt de koers en richting.
- Bewaakt samenhang en eenheid.
- Beoordeelt beleidsthema's die aangereikt worden door directeuren, coördinator SAAME en stafmedewerker HR. Is voorbereiding van de RVB.
- Bewaakt voortgang doelstellingen en de daarbij horende projecten.
- Biedt ruimte voor reflectie en evaluatie.
- Klaart tegengestelde belangen uit.
- Volgt personele welzijn en de financiële gezondheid/subsidiëring middelen op (stuurinformatie).
- Ondersteunt interne communicatie.
- Ondersteunt externe communicatie.

Het directiecomité heeft:

- ***Een belangrijke brugfunctie tussen RVB, Algemene Vergadering en directie/management:***
 - Coördinatie van beleidsvoorbereidend werk met betrekking tot de beleidsdomeinen: : doelgroep, aanbod, personeel, financiën, infrastructuur, ICT, ...
 - Organisatie van het RVB en Algemene vergadering op zich.
 - Stelt agenda RVB, Algemene vergadering op en bereidt samen de agenda voor.
 - Agenda valt samen met dossiers die voorbereid zijn door de directeuren wat hun bevoegdheid betreft (principe 1).
 - Deze dossiers worden dan ter goedkeuring voorgelegd aan de RVB. Bij goedkeuring krijgen de directeuren de ruimte om de het dossier in praktijk om te zetten (principe 2).
- ***Een belangrijke brugfunctie tussen directie en vennoten (bestuurders en administraties binnen steden en gemeenten).***
 - Monitoren van de relatieopbouw/aanbod/resultaten aanbod vennoten.

- **Een belangrijke brugfunctie tussen directie en vakbond.**
 - Samenstelling van agenda.

Het directiecomité wordt voorgezeten door de algemeen directeur.

Raad van Bestuur: bevoegdheid.

De werking van de Raad van Bestuur wordt, in zoverre dit niet geregeld is in het decreet of de statuten, bepaald in het organisatie – en beslissingsmodel van de vereniging, dat wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Dit organisatie – en beslissingsmodel bepaalt ook de gedelegeerde bevoegdheden van de directieleden.

Is bevoegd voor:

- De richting en maatschappelijke meerwaarde van IGL en de realisatie van de richting en maatschappelijke meerwaarde.
- De aansturing van IGL.
- Artikel 437 DLB + 25 statuten: de Raad van Bestuur is bevoegd voor alles wat niet uitdrukkelijk overeenkomstig het DLB of de statuten is voorbehouden aan een ander orgaan.
- Artikel 437 DLB: De Raad van Bestuur vertegenwoordigt IGL tegenover derden en in rechte als eiser of als verweerder.

De RVB heeft bevoegdheid gedelegeerd aan de directie/management.

De directie heeft een belangrijke **beleidsvoorbereidende** opdracht richting RVB.

De beleidsvoorbereiding heeft betrekking op volgende domeinen en dossiers:

- **Wijziging statuten (richting, doel, deelnemers, ...)**
- **Wijzigingen Organisatie en beslissingsmodel.**
- **Keuze van doelgroep.**
- **Keuze aanbod en diensten.**
- **Keuze van organisatiestructuur.**
 - **Functieprofielen, loonhuis.**
- **Beleid personeel.**
 - **Keuze van cultuur en leiderschap.**
 - **Wijziging rechten personeel (personeelsstatuut, arbeidsreglement, inclusief protocollen vakbond).**
 - **Vergoeding arbeidsongevallen, toekenning beroepsziekte.**
- **Aankopen met grote financiële impact in het algemeen.**
- **Investerings in bouw en systemen met grote financiële impact.**

- **Organisatie rond financiële middelen:**
 - **Jaarverslag, balans, begroting, jaarrekening, investeringen, inventaris, leningen, beleggingen, betalingen.**

Deze punten moeten geagendeerd en **goedgekeurd** (zie beleidsbepaling) worden op de RVB.

De RVB is bevoegd voor:

- Kiezen van voorzitter.
- Voorstel tot aanname, uitsluiten van deelnemers, link algemene vergadering.
 - Artikel 18 Statuten = voorlopig een bestuurder benoemen bij openvallen mandaat
- Voordragen onafhankelijke bestuurders, link algemene vergadering.
- Voorstel werkingstoelage secretariaat, link algemene vergadering.
- Voorstel presentiegeld, voorzitter, leden van RVB, deskundigen, link algemene vergadering.
- Bijeenroepen algemene vergadering.
- Benoemen van directie, afzetten directie, bevoegdheden directie, bezoldiging directie.
- Artikel 450 DLB: IGL kan bij gemotiveerd besluit van de RVB leningen aangaan en giften of toelage ontvangen
 - Tarieven worden vastgesteld door AV of machtiging aan RVB
- Artikel 457 DLB: Opstellen saneringsplan bij daling nettoactief IGL tot minder dan de helft van het vaste gedeelte van het kapitaal.
- Artikel 458 DLB: opstellen van rechtspositieregeling, deontologische code en een arbeidsreglement.
- Artikel 458 DLB: personeelsaangelegenheden (aangelegenheden betreffende rechtspositieregeling, deontologische code, arbeidsreglement in het kader van individueel personeelsbeheer) en aanstellen en ontslaan van personeel, sanctie en tuchtbevoegdheid - delegatie mogelijk.
- Artikel 459 DLB: evaluatierapport over de werking van de vereniging voorleggen aan jaarvergadering
- Artikel 27 statuten: overeenkomsten afsluiten met ter zake gespecialiseerde verenigingen.
- Artikel 42bis statuten: De Raad van Bestuur bepaalt het aantal boekhoudkundige activiteitencentra
- Artikel 43 statuten: de Raad van Bestuur maakt de jaarrekening, bestaande uit de balans, de resultatenrekening en een toelichting, alsook een winst- en verliesrekening en een balans per activiteitencentrum, en tevens het ontwerp van resultatenbestemming op, op 31 december na het afsluiten van de boekhouding.

In overeenstemming met de bepalingen van het decreet zal één lid van de Raad van Bestuur of een door de Raad van Bestuur hiertoe gemandateerde verslag uitbrengen over de uitoefening van de bevoegdheden en taken van de Raad van Bestuur, en toelichting verstrekken bij het beleid van de vereniging.

Algemene vergadering: bevoegdheid.

Is eindverantwoordelijk voor IGL.

De algemene vergadering heeft alle bevoegdheden en oefent alle bevoegdheden uit. De algemene vergadering is eindbevoegd en eindverantwoordelijk voor de koers, gezondheid en welzijn van IGL.

Twee keer per jaar confronteert de Algemene Vergadering zich met de kost, investeringen, gezondheid en welzijn van IGL. Dit gebeurt op basis van:

- Duiding van jaarverslag met daarbinnen de ontwikkelingen binnen IGL.
- Duiding van verslag van commissaris – revisor.
- Balans en resultatenrekening.
- Begroting.
- Tussentijdse balans, resultaat.

Beoordeling gebeurt onder de vorm van: kwijting bestuurders, kwijting commissaris revisor.

Andere bevoegdheidsdomeinen:

- Aannemen en uitsluiten van deelnemers.
- Organisatie rond aandelen.
- Samenstellen RVB, kiezen en afzetten bestuurders.
- Onafhankelijke bestuurders aanstellen.
- Statuten wijzigen.
- Goedkeuring werkingstoelage.
- Bepalen presentiegeld, voorzitter, leden van RVB, deskundigen.
- Benoemen bedrijfsrevisor, bezoldiging bedrijfsrevisor.
- Artikel 457 DLB: aanvaarding omtrent het saneringsplan
- Artikel 47bis statuten: beslissen over vervroegde ontbinding van IGL
 - Artikel 48 statuten: benoeming van vereffenaars en bepalen van hun vergoeding

Vanuit de algemene vergadering wordt verwacht dat de RVB die items geagendeerd die een impact hebben op het toekomstig functioneren van IGL.

11. Bevoegdheden dagelijks bestuur.

Verbinden van IGL ten aanzien van derden.

1. Alle werken, leveringen, diensten en verbintenissen onder het grensbedrag van overheidsopdrachten van beperkte waarde (“de aangenomen factuur”) bepaald in de wet op overheidsopdrachten (nu **30.000 euro**, steeds exclusief BTW), worden beschouwd als **daden van directie (dagelijks bestuur)**.

Bedragen boven de 30.000 euro vormen de bevoegdheid van het directiecomité en RVB.

De bevoegdheden inzake dagelijks bestuur, zowel voor investeringen als voor exploitatie – uitgaven worden als volgt verdeeld waarbij de lijst van budgethouders toegevoegd wordt als bijlage bij het beslissings- en organisatiemodel.

DREMPELBEDRAG	MARKTBEVRAGING	BEVOEGDHEID	ADVIES PREVENTIE	DOCUMENT	PROCES
> bedrag voor verplichting Europese bekendmaking	bestek en gunning	Raad van bestuur		Notulen	aankoopdienst (Notula)
>drempelbedrag onderhandelingsprocedure<bedrag Europese bekendmaking	bestek	Raad van Bestuur		Notulen	aankoopdienst (Notula)
	gunning	Directiecomité IGL		Notulen	aankoopdienst (Notula)
> 30.000 excl.BTW < drempelbedrag onderhandelingsprocedure	bestek	Directiecomité IGL	verplicht advies	Notulen	aankoopdienst (Notula)
	gunning	Directiecomité IGL		Notulen	aankoopdienst (Notula)

<= 30.000 excl.BTW					
b) > 500 < 30.000 excl.BTW	prijzvergelijking	Directeur	verplicht advies	Sjabloon	aankoopdienst
c) < 500 excl. BTW	goede huisvaderprincipe	lijst budgethouders	verplicht advies	Geen vormvereisten	geen tussenkomst aankoopdienst, bestelbon op te maken door budgethouder en doormailen naar aankoop ifv koppeling aan budgetten
d) Raamcontract of reguliere uitgave overeenkomstig tabel aankoopdienst	reeds gebeurd	lijst budgethouders	reeds gebeurd	niets	bestelbon

Opmerkingen:

Procedure geldt zowel voor investeringen als voor exploitatie uitgaven
Grensbedrag is bedrag aangenomen factuur overheidsopdrachten

grensbedrag investeringen = € 500

2. Arbeidsovereenkomsten.
3. Dienstverleningsovereenkomsten (IDO).
4. Projectaanvragen die kaderen binnen de reguliere werking van de organisatie (Tenders VDAB).
5. Subsidieovereenkomsten (VAPH, VIPA, ...).
6. Huurovereenkomsten met betrekking tot evenementen, activiteiten, vakantie, kampen, ...
7. Met betrekking tot het patrimonium: daden van beheer (bijv. huur van minder dan 9 jaar).



Zijn **geen** akten van dagelijks bestuur:

1. Overeenkomst tweede pensioenpijler.
2. Vakbondsprotocollen.
3. Met betrekking tot patrimonium: daden van beschikking (bijv. aankoop grond).
4. Samenwerkingsovereenkomsten die geen betrekking hebben op de reguliere werking van de organisatie en die de organisatie voor meer dan drie jaar (cfr. wet overheidsopdrachten) verbinden.

Deze oplijsting is een niet – limitatieve oplijsting. Bij twijfel wordt het grensbedrag van de overheidsopdrachten met een beperkte waarde als richtlijn gehanteerd.

De akten van dagelijks bestuur, evenals de briefwisseling worden door een lid van de directie, elk wat hun bevoegdheid betreft ondertekend. Elke directeur kan verder delegeren naar zijn/haar medewerkers. Elke directeur beschikt dan ook over een delegatielijst.

Bevoegdheden dagelijks personeelsbeleid.

Het kader voor het personeelsbeleid (instroom van talent, behoud van talent , ontwikkelen van talent en uitstroom), inclusief de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement worden vastgelegd en goedgekeurd door de RVB.

Aanvullingen, wijzingen, nieuw beleid worden voorgelegd waardoor het kader personeelsbeleid, de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement voortdurend geactualiseerd worden.

Aan de directie wordt de bevoegdheid gedelegeerd om binnen het kader personeelsbeleid, rechtspositieregeling en arbeidsreglement, het dagelijks personeelsbeleid (opstellen van competentie/functieprofielen, aanwerven van medewerkers, ontwikkelen van medewerkers, ontslaan van medewerkers, tuchtregeling en sanctiebevoegdheid, ...) uit te voeren. De directie is bevoegd om hieromtrent alle beslissingen te nemen en al de nodige documenten dienaangaande te ondertekenen.

Wat het administratief en geldelijk statuut betreft heeft het **remuneratiecomité** een belangrijke bevoegdheid. Het **remuneratiecomité** is bevoegd voor de voorbereiding van de weddeschalen, de toeslagen aan de directieleden en het vaststellen van het loonhuis van de activiteitencentra. Het remuneratiecomité adviseert de RVB die uiteindelijk beslist.

Uitzondering: selecteren, aanwerven, afzetten van statutaire personeelsleden, inclusief het bepalen van de verloning is de bevoegdheid van de RVB.

Bevoegdheden dagelijks administratief financieel/personeel middelen beleid.



Opdrachthoudende vereniging
Klotstraat 125
3600 Genk

Het kader voor het financiële beleid wordt vastgelegd en goedgekeurd door de RVB. Het gaat hier over de jaarlijkse begroting, investeringsplan, liquiditeitsplan, resultatenrekening, afspraken rond beleggingen. Bijsturingen worden steeds voorgelegd aan de RVB.

Aan de directie wordt de bevoegdheid gedelegeerd om binnen het kader financiële middelenbeleid het dagelijks financiële middelenbeleid uit te voeren. De directie is bevoegd om hieromtrent alle beslissingen te nemen en al de nodige documenten dienaangaande te ondertekenen.

Betalingsbevoegdheden.

Betalen.

Elke directeur kan betalen tot bedrag van 35000 euro per factuur.
Betalen van hogere bedragen: 2 handtekeningen van directeurs.

Beleggingen en spaarrekeningen.

Beleggen.

2 handtekeningen van directeurs.

De doelstelling is hier een optimaal rendement/intresten voor Ter Heide, LIV, aanbod vennoten en secretariaat.

De algemeen directeur in samenspraak met de directeur bedrijfsvoering zijn bevoegd voor de spaarrekeningen en beleggingen.

Begrotingswijzigingen: informatieplicht RVB.

16 maart 2023

Directiecomité.

Paul Geypen