



**VERSLAG RAAD VAN BESTUUR
WELZIJSBAND MEETJESLAND
28/10/2022 (fysiek in Heldenpark)**

AANWEZIG:

Hilde De Graeve, voorzitter Welzijnsband (OCMW Lievegem);

Johan Vanden Kerchove (OCMW Aalter), Danny Smessaert (OCMW Eeklo), Lieselotte van Hoecke (OCMW Assenede), Leen Ysebaert (OCMW Evergem), Valerie Taeldeman (digitaal, OCMW Maldegem), Christine Bax (digitaal, OCMW Wachtebeke), Tom Lacres (OCMW Sint-Laureins), Inge De Gussem (digitaal, OCMW Kaprijke), bestuursleden;

Maggy Van Belle, algemeen directeur Welzijnsband;

Meike Van Grembergen (Eeklo), Koen Cromheecke (digitaal, Maldegem), Conny Mertens (Lievegem), Melina Van Audenaerde (Sint-Laureins), algemeen directeurs of hun vervangers

VERONTSCHULDIGD:

Dirk Goemaere (OCMW Zelzate), bestuurslid.

Lise Gosseye (Wachtebeke – wegens fusie-overleg), Christine Coone (Zelzate), Danny Coene (Evergem), Frederik Willems (Assenede), Ineke Poelman (Aalter), Els Van Cleemput (Kaprijke), algemeen directeurs of hun vervangers.

AGENDA:

1. Goedkeuring verslag vorige vergadering (d.d. 24/08/2022)
2. BBC: aanpassing meerjarenplanning 2022-2025 – herziening 3 (vaststelling)
3. De Katrol:
 - Update opstart katrolwerking najaar 2022 (ken.g.)
 - Vrijwilligersovereenkomst (besl.)
 - Fonds Vakantie voor Iedereen: partnerschap (besl.)

4. Juridische dienst: rapportering 2022 kwartaal 3 (ken.g.)
 5. Archief- en documentbeheer: uitdagingen voor de komende jaren (bespr.)
 6. GBO:
 - Mailverkeer Vlaamse overheid na weigering Oekraïne-subsidie (bespr. / ken.g.)
 - Toetreding Welzijnsband tot AV van Zorgraden ELZ Meetjesland Oost en West (ken.g.)
 7. HRM:
 - Collectieve hospitalisatieverzekering Welzijnsband 2023-2025 (besl.)
 - Aanwerving tijdelijke vervanger van langdurig afwezige juridisch deskundige (bekr.)
 - Nieuwe arbeidsovereenkomsten onbepaalde duur voor arbeidstrajectbegeleiders na afloop van hun tijdelijke arbeidsovereenkomsten op 31/12/2022 (besl.)
 8. Audio:
 - Verslag AV d.d. 30/09/2022 (ken.g.)
 9. Varia (Plan Samenleven, Huyse Nestelt, stavaza termijnverlenging WZB, update strategische denkoefening WZB, datum volgende RvB)
-

1. Goedkeuring verslag vorige vergadering

Het verslag van de vergadering van de raad van bestuur van 24/08/2022 wordt zonder opmerkingen goedgekeurd.

2. BBC: aanpassing meerjarenplanning 2022-2025 – herziening 3 (vaststelling)

Toelichting:

Op 13/10/2022 werden het dossier bezorgd aan de leden van de raad van bestuur, dit conform de wettelijke voorschriften. Het dossier wordt toegelicht aan de hand van een presentatie.

Motivering van de aanpassing van het meerjarenplan:

Bij een aanpassing van het MJP vertrek je van de huidige omgevingsfactoren om wijzigingen aan te brengen aan je MJP. De omgevingsfactoren zijn de laatste maanden sterk gewijzigd. De assumpties die werden vastgelegd bij de opmaak van de vorige herziening zijn waardeloos gebleken. Bij de opmaak van deze herziening zijn we vertrokken van de inflatieverwachtingen van het federaal planbureau van 05.07.2022. Drie maanden later zijn die ook helemaal achterhaald en eigenlijk amper nog te gebruiken. De huidige economische realiteit is heel turbulent waardoor omgevingsfactoren constant in beweging zijn.

Jaarlijks zal de motivatie voor de uitgaven grotendeels hetzelfde zijn omdat 80 à 85% van onze uitgaven personeelsuitgaven zijn :

- Gewijzigde personeelsbestand
- Wijzigingen in inflatiecijfers en – verwachtingen

Voor de ontvangsten ligt het iets anders omdat de grootste brok (59,81 %) aan ontvangsten komt van de vergoeding van de afgenomen dienstverlening die de besturen betalen op basis van een afrekening. Deze ontvangsten stijgen mee met de uitgaven waardoor ze dezelfde trend volgen.

Herziening 3 van de aanpassing van het MJP:

De Welzijnsband is een dienstverlenende welzijnsvereniging waarbij 85,30% van de uitgaven personeelsuitgaven zijn. Dus we ontsnappen niet aan de stijging van uitgaven door oplopende inflatie.

Voor 2022 vermoeden we dat we binnen het budget zullen blijven. Het zal voor bepaalde dienstverleningen nipt zijn, maar na een grondige analyse die als basis diende voor onze opvolgrapportering, hebben we beslist **geen budgetwijziging 2022 door te voeren, behalve voor de nieuwe dienstverlening Miriam (BI 09092 / 09093)** die is gestart op 01.07.2022. Deze dienstverlening is zelf bedruipend dankzij projectsubsidies.

De uitgaven in 2023 stijgen met 19,9% t.o.v. het initieel budget 2022 en zelfs met 33,9% t.o.v. de JR21. Het is wel zo dat er ook een uitbreiding is van dienstverlening 1° door het nieuwe Miriam project en 2° door een uitbreiding van de dienstverlening kinderarmoedebestrijding. Daarnaast is er ook een investering in een archiefbeheersysteem voor de klantbesturen.

De bijdrage die we moeten vragen aan afnemers van de dienstverlening neemt natuurlijk ook toe. De totale bijdrage in het budget 2023 bedraagt 1.028.410 euro (in budget 2022 : 865.355 euro en 789.437,43 euro in JR21).

Sinds 01/10/2021 zullen er minstens 6 spilindex overschrijdingen zijn voor begin 2023. Dat is al toename van de bruto loonkost van 12% t.o.v. JR21. Er zullen nog spilindex overschrijdingen volgen in de loop van 2023.

Ook is de 2^{de} pensioenspeiler verhoogd naar 3%, in navolging van de Meetjeslandse lokale besturen. Dat heeft ook een impact op de personeelsuitgaven. En er zijn ook jaarlijks een aantal medewerkers die hun schaalanciënniteit zien verhogen.

De Welzijnsband investeerde in een **archiefbeheersysteem** (+/- 15.000 euro in 2023) voor dienst archief- en documentenbeheer. Enkel Evergem stapte daar niet mee in.

De Welzijnsband had vier zelf bedruipende dienstverleningen namelijk **regie sociale economie, wijk werk, ESF De Plek en GBO**.

Omdat bij deze dienstverleningen de subsidies niet steeds mee evolueren met de index, dreigen deze dienstverleningen niet meer zelf bedruipend te blijven in de toekomst. Door historische overschotten en door te snoeien in andere uitgaven, zullen we in 2023 hopelijk drie van de vier zelf bedruipend kunnen houden. Voor GBO verwachten we wel al een relatief klein tekort.

Voor regie sociale economie zullen we minder geld aan opleidingen kunnen uitgeven.

Daardoor is er ook geen optimalisatie meer mogelijk voor de kosten van de **ondersteunende diensten**.

Vroeger werden nog uitgaven van de ondersteunende diensten ondergebracht bij dienstverleningen met projectsubsidies voor een bedrag van 20.733,71 euro in 2021 en een bedrag van 24.588,32 euro in 2020. Doordat de projectsubsidies niet gekoppeld zijn aan een index, verdwijnen de overschotten als sneeuw voor de zon en is de kans reëel dat er vanaf 2022 geen optimalisatie meer mogelijk is en dat de volledige werkelijke kosten van de ondersteunde diensten zichtbaar worden in de jaarrekening. Voorgaande jaren waren die kosten stelselmatig te laag door de versleuteling van een deel van de overheadkosten naar de projectwerking.

De ondersteunende diensten in de Welzijnsband vertegenwoordigen nog steeds maar 8,57 % van de totale uitgaven in budget 2023. In jaarrekening 2021 was dat voor alle welzijnsverenigingen samen gemiddeld 15,82% en voor alle gemeenten en OCMW's samen gemiddeld 23,46%.

(zie <https://finpro.bbcdr.be/>)

Voor **de juridisch dienstverlening** zijn de laatste maanden veel dossiers afgesloten. De instroom is beperkt omdat die door de rechtbank beperkt wordt tot slechts 2 nieuwe aanstellingen per maand. De ontvangsten zullen daardoor normaliter stagneren de komende jaren.

De zitdagen juridische dienst die maandelijks worden gefactureerd aan 210 euro voor een halve zitdag (+ indexatie) worden beschouwd als een reguliere ontvangst.

Bij **kinderarmoedebestrijding** zien we een toename van dienstverleningen met 0,1 VTE (voor OCMW Aalter). We gaan van 0,4 VTE naar 0,5 VTE voor het geheel OCMW Aalter en OCMW Wachtebeke.

Voor **Audio / Organisatiebeheersing** nemen we zoals contractueel bepaald 71 dagen (het gemiddeld aantal dagen af te nemen over 2 jaren) als basis. We vermenigvuldigen dat met de geraamde kostprijs per auditdag.

Wat de jaren na 2023 brengen is bijzonder moeilijk in te schatten.

We rekenen op een verhogingen van 6% in 2024 en nadien terug 2%.

Voor een aantal dienstverleningen zijn er bijkomende opmerkingen.

Archief : in **2024** slechts nog een beperkte bijdrage voor het ABS. Dat wordt dan een jaarlijkse onderhouds- en hostingkost. Dat zal betekenen dat vanaf 2024 er +/- **1.000 euro minder bijdrage** zal aangerekend worden per bestuur (excl. Evergem).

Wijk-werk : we rekenen erop dat we met het historisch overschot de dienstverlening zelf bedruipend kunnen houden tot 2025.

RSE en ESF De Plek zouden ook zelf bedruipend moeten kunnen blijven tot 2025.

Het **MIRIAM project** loopt tot 2025 en is co-financierend. Hier voorzien we volgende budgetten in te schrijven door OCMW Maldegem en OCMW Eeklo.

Budget 2023 : 9.000 (2^{de} jaarhelft) per bestuur

Budget 2024 : 18.000 per bestuur

Budget 2025 : 10.000 (1^{ste} jaarhelft)

Beslissing:

De raad van bestuur stelt met unanimititeit van stemmen de aanpassing meerjarenplanning 2022-2025 – herziening 3 vast, zoals voorgelegd in het dossier.

3. De Katrol:

- **Update opstart katrolwerking najaar 2022 (ken.g.)**

Toelichting:

De Katrol Meetjesland biedt studie- en integrale gezinsondersteuning aan huis bij kwetsbare gezinnen. Het team bestaat enerzijds uit ankerfiguren die verantwoordelijk zijn voor de coördinatie en continuïteit van de werking en anderzijds uit studenten die de rol van gezinsondersteuner op zich nemen.

Op de vorige Raad van Bestuur brachten we onze zorgen over het tekort aan studenten in het eerste semester. Op heden is het tekort terug kunnen geschroefd worden tot slechts enkele gezinnen, namelijk:

- 1 traject in Lievegem
- 1 traject in Eeklo
- 2 trajecten in Zelzate
- 1 traject in Evergem

De lokale contactpersonen per lokaal bestuur werden hiervan persoonlijk op de hoogte gebracht door de verantwoordelijke ankerfiguur.

Op 13 oktober 2022 hebben de ankerfiguren oud-studenten gecontacteerd in het kader van vrijwilligerswerk. Daar waren twee geïnteresseerden (één iemand voor Eeklo en één iemand voor in Evergem). Dit brengt het tekort terug naar 3 trajecten. Voor Zelzate hebben wij al een blokstage-aanvraag

voor komend semester waardoor we kunnen verwachten dat deze trajecten volgend semester zonder problemen ingevuld zullen geraken.

Voor de samenwerking met vrijwilligers vragen we aan de Raad van Bestuur om het werken met een vrijwilligersovereenkomst (zie volgend punt) goed te keuren.

Bij de vorige Raad van Bestuur werd de goedkeuring gevraagd voor de aankoop van fietsen om zo de mobiliteit van de studenten te vergemakkelijken. Op heden hebben wij vier fietsen aangekocht bij De Kringwinkel. De beschikbaarheid van de fietsen is een groot succes bij de studenten en heeft er voor gezorgd dat we extra studenten konden aantrekken. In de toekomst schatten we in dat er nog meer aanvragen zullen komen om fietsen te gebruiken.

Het team van De Katrol maakte tenslotte een aantrekkelijk jaarverslag (in SWAY – zie link: [Jaarverslag 2021-2022 De Katrol Meetjesland \(office.com\)](#)). We vragen aan de leden van de Raad van Bestuur om hun hulp om dit jaarverslag verder te helpen verspreiden

Beslissing

De Raad van Bestuur neemt kennis van de terugkoppeling van de stand van zaken en van het meenemen van drie trajecten (1 in Lievegem, 2 in Zelzate) naar volgend semester.

De raad van bestuur neemt tevens kennis van het jaarverslag van De Katrol en de raadsleden zullen dit mee helpen verspreiden. De link naar het jaarverslag is : [Jaarverslag 2021-2022 De Katrol Meetjesland \(office.com\)](#) .

- **Vrijwilligersovereenkomst (besl.)**

Toelichting:

We verwijzen naar vorig agendapunt. Voor de samenwerking met vrijwilligers in de katrolwerking vragen we aan de Raad van Bestuur om het werken met een vrijwilligersovereenkomst goed te keuren (zie dossier).

Per prestatie (= een prestatie is 16 huisbezoeken en wekelijks een opvolgingsgesprek met de ankerfiguur) krijgt de vrijwilliger een vergoeding van 100 euro.

De opgestelde vrijwilligersovereenkomst gaat samen met daarbij horende begeleiding van de vrijwilligers door de ankerfiguren (nl. wekelijks overleg met de vrijwilliger om hem/haar te ondersteunen bij vragen, waar dit normaal gezien bij studenten maar tweewekelijks plaatsvindt; de vrijwilliger wordt ook uitgenodigd op de vormingsmomenten die tweewekelijks worden georganiseerd, maar dit is eerder vrijblijvend).

Aangezien het hier gaat om geslaagde oud-studenten kunnen we ook de deskundigheid aan het bestuur en het gezin garanderen die verwacht wordt van een kwalitatieve Katrol-ondersteuning.

Beslissing:

De raad van bestuur keurt unaniem de voorgelegde vrijwilligersovereenkomst goed.

- **Fonds Vakantie voor Iedereen: partnerschap (besl.)**

Toelichting:

Welzijnsband Meetjesland voert een opdracht uit t.a.v. lokale besturen waarbij een aantal dienstverleningen t.a.v. OCMW cliënten worden uitgevoerd. Het team De Katrol biedt studie- en integrale gezinsondersteuning aan huis bij kwetsbare gezinnen.

Onze doelgroep bevindt zich vaak in armoede. Mensen in armoede kunnen geen gewone reis betalen, en nemen vaak niet deel aan het vrijetijds- of culturaanbod. Echter is een goede vrijetijdsbesteding cruciaal voor de sociale en persoonlijke ontwikkeling van een kind en/of gezin en om niet geïsoleerd te geraken. Het is dus belangrijk om extra aandacht te besteden aan vrijetijdsbesteding en cultuur voor mensen in armoede. Bij de Katrol zetten we sterk in op vrijetijdsbeleving voor zowel de kinderen als de ouders. De gezinnen die worden ondersteund door de Katrol hebben vaak de nood om meer te kunnen deelnemen aan het vrijetijdsaanbod en/of om op vakantie te gaan aan een beperkter budget. In verschillende gemeentes wordt al ingezet op deze nood door Rap Op Stap-kantoren. Daar kunnen mensen die het financieel of op een andere manier moeilijk hebben terecht. Een Rap Op Stap-kantoor is een laagdrempelig reisbemiddelingskantoor voor mensen met een beperkt budget. Het kantoor helpt iedereen met een klein budget aan een leuke vakantie en/of uitstap.

Met de Katrol werken we al samen met de Rap Op Stap-kantoren. Vaak leiden wij cliënten van ons toe naar Rap Op Stap-kantoren zodat zij kunnen helpen in het voorzien van betaalde vrijetijdsbesteding voor de gezinnen.

Daarnaast is er ook het aanbod van Iedereen Verdient Vakantie. Iedereen Verdient Vakantie is er voor vakantiegangers met een beperkt budget, een beperking of een bijzondere vraag. Voor mensen die nood hebben aan een dagje weg of vakantie, maar niet zo gemakkelijk kunnen vertrekken. Ook hier is er een aanbod voor mensen die het financieel moeilijker hebben.

Het Fonds Vakantie voor Iedereen werd opgericht om tegemoet te komen aan mensen die zelf met de tegemoetkoming van Rap Op Stap-kantoren hun vakantie/uitstap niet kunnen betalen. Dit Fonds is een aanvulling op Iedereen Verdient Vakantie. Het Fonds maakt gebruik van het aanbod van Iedereen Verdient Vakantie die niet toereikend is voor vele mensen in armoede en in kwetsbare situaties, maar de vakanties zijn volledig gratis.

Wat is hun missie en doel?

De missie van het Fonds is om het recht op vakantie waar te maken voor mensen in armoede die zich in kwetsbare situaties bevinden.

Hun doel is een zorgeloze vakantie of daguitstap mogelijk maken voor personen en gezinnen in armoede en in kwetsbare situaties, voor wie niet op vakantie of daguitstap kan gaan met Iedereen Verdient Vakantie en die meestal één of meerdere bijkomende vakantiedrempels ervaren.

Dit alles is voor zowel de organisaties als voor de cliënt volledig kosteloos. Fonds Vakantie voor Iedereen betaalt alles, ook kosten die er bij zouden komen zoals bv. drank -en eetgeld, activiteitengeld, geld voor souvenirs en zo verder.

Hoe werkt het?

Het is de bedoeling dat een organisatie partner wordt van Iedereen Verdient Vakantie. Daarnaast gaat men een engagementsverklaring aan om akkoord te gaan met de samenwerking met het Fonds Vakantie voor Iedereen.

Het Fonds neemt het financiële aspect op zich, de partner-organisaties staan in voor de begeleiding voor, tijdens en na de vakantie van het gezin. De begeleiding houdt in dat de partner-organisatie samen met het gezin drempels wegwerkt die zij ervaren. Dit kan het volgende zijn: bekijken welke uitstap/vakantie het gezin wil doen, de uitstap/vakantie boeken, activiteiten plannen samen met het gezin, het budget voor activiteiten en drinken/eten sturen door bv. een envelop te maken per dag, evalueren hoe de uitstap/vakantie was wanneer het gezin terug thuis is en zo verder. Dit sluit al aan bij wat we doen als gezinsondersteuning bij de Katrol (nl. drempels wegwerken), waardoor dit geen extra werklast inhoudt.

Indien de Welzijnsband partner wordt van Iedereen Verdient Vakantie, kan de Katrol een vakantie/uitstap boeken voor gezinnen die hier nood aan hebben.

Dit aanbod werd toegelicht op Welzijnsband Sociaal.

Er wordt voorgesteld dat Welzijnsband partner zou worden van Iedereen Verdient Vakantie en zou samenwerken met het Fonds Vakantie voor Iedereen. Hiervoor moet dan de bijhorende engagementsverklaring worden ondertekend.

Binnen een organisatie die dit engagement opneemt, kan elke medewerker een gemotiveerde aanvraag indienen bij het Fonds in naam van de vakantieganger, telkens met de steun van de eigen organisatie. Het Fonds Vakantie Voor Iedereen biedt hierbij kosteloos advies en administratieve ondersteuning van een Procesondersteuner Toeleiding.

Zodra een organisatie zich met dit engagement per e-mail akkoord verklaart, kunnen aanvragen voor daguitstappen of vakanties worden ingediend.

Waarom kan de samenwerking niet gebeuren in samenwerking met Rap Op Stap? Niet elk Rap Op Stap-kantoor zal werken met het aanbod van het Fonds. Rap Op Stap-kantoren zouden wel de boekingen van de uitstappen/vakanties op zich kunnen nemen, maar kunnen geen begeleiding voorzien vóór, tijdens en na het traject. Deze begeleiding is wel cruciaal voor het Fonds. Daarom is het aangewezen dat de Katrol partner wordt.

De samenwerking is volledig kosteloos.

Beslissing:

De Raad van Bestuur gaat er unaniem mee akkoord dat Welzijnsband partner wordt van Iedereen Verdient Vakantie en gaat tevens unaniem akkoord met de samenwerking met het Fonds Vakantie voor Iedereen. Hiervoor zal de bijhorende engagementsverklaring mogen worden ondertekend. De samenwerking is volledig kosteloos.

4. Juridische dienst: rapportering 2022 kwartaal 3 (ken.g.)

Toelichting:

Zoals gebruikelijk legt de juridische dienst haar laatste kwartaalrapportage voor aan de raad van bestuur. Zowel het nieuwe kwartaal als het vorige kwartaal worden voorgelegd, zodat de evolutie kan worden bekeken.

	2022- 3de kwartaal – dossiers CSR	aantal dossiers	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2022- 3de kwartaal – dossiers rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		28	26	2	0	18	8		2	00:50
Evergem		24	22	2	0	19	3		4	01:40
Kaprijke		5	5	0	0	5	0		0	00:00
Lievegem		31	31	0	2	21	10		6	01:10
Maldegem		17	15	2	0	15	0		4	01:00
St Laureins		7	5	2	1	4	1		1	00:20
Wachtebeke		10	9	1	0	5	4		3	00:50
Zelzate		2	2	0	1	0	2		1	00:10
Assenede		0	0	0	0	0	0		0	00:00
Eeklo		5	5	0	0	4	1		1	00:20
totalen		129	120	9	4	91	29		22	06:20

	2022- 2de kwartaal – dossiers CSR	aantal dossiers	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2022- 2de kwartaal – dossiers rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		29	28	1	3	20	8		2	0:20
Evergem		25	24	1	2	21	3		7	2:30
Kaprijke		5	5	0	0	4	1		0	0:00
Lievegem		33	29	4	1	20	9		8	1:20
Maldegem		22	17	5	0	17	0		4	1:10
St Laureins		6	6	0	0	6	0		1	0:10
Wachtebeke		10	10	0	1	6	4		5	1:20
Zelzate		2	1	1	0	0	1		4	0:40
Assenede		0	0	0	0	0	0		0	0:00
Eeklo		5	5	0	0	4	1		3	1:00
totalen		137	125	12	7	98	27		34	8:30

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de kwartaalrapportering 2022/kw. 3 van de juridische dienst.

5. Archief- en documentbeheer: uitdagingen voor de komende jaren (bespr.)

Toelichting:

Op het AD-overleg van 26/10/2022 lichtte het team archief- en documentbeheer aan de hand van een powerpoint presentatie meer in detail de uitdagingen waarmee hun dienstverlening te maken krijgt toe evenals mogelijke oplossingen.

In verschillende besturen werd in het verleden de vraag naar extra afname van de archiefdienst meermaals gesteld. Aangezien alle archief-en documentbeheerders momenteel full time aan de slag zijn, kon niet op deze individuele vragen ingegaan worden. Naast deze vragen zijn er ook heel wat argumenten vanuit de archiefdienst waarvoor een uitbreiding van personeel noodzakelijk is om een kwalitatief archiefbeheer te blijven garanderen.

Momenteel staan er 3 voltijdse archief- en documentbeheerders in voor het archiefbeheer van 12 klantbesturen in het Meetjesland. Het takenpakket dat de archiefdienst bij de klantbesturen uitvoert is heel divers en omvangrijk. Onder het archiefbeheer zitten onder meer de volgende taken: archiefselectie en vernietiging, archiefrichtlijnen voor diensten, opmaken van archieftoegangen, depotbeheer, etc. De archiefdienst is zowel bevoegd voor het papieren als het digitale archief dat een bestuur creëert.

Het ruime takenpakket waarvoor de archiefdienst instaat is de laatste jaren enkel toegenomen, waardoor sommige taken blijven liggen of niet geheel ingevuld kunnen worden. Wat volgt is een opsomming van de toegenomen taken en problemen waarmee de archiefdienst wordt geconfronteerd:

1) Digitaal archief als nieuwe speler

- Digitaal archief = Aanpak met meer variabelen dan papieren archief, waardoor er veel meer komt bij kijken.
 - ✓ Bv. Duurzame opslagplaats, constante technische evoluties, ...
- Nu gebeurt er veel door de medewerkers op buikgevoel, niet genoeg sturing.
 - ✓ Hierdoor gaat er geregeld informatie verloren! (bv. Personeelsoverdracht zorgt vaak voor toename chaos van digitale informatie).
- Noodzakelijke keuze tussen papieren en digitale archief (wegens tijdsgebrek).
 - ✓ Door digitaal werken krijgt digitaal archief vaak voorrang.
- Papieren archief en bijhorende taken blijven liggen.
 - ✓ Overdrachten raken niet verwerkt, papieren archieven blijven ongeïventariseerd, selectie en vernietiging vertraagt, ...

2) De invoer van het serieregister

- Verplicht door Bestuursdecreet.
- Nieuw project dat de informatie die verwerkt wordt door het bestuur in kaart brengt (vergelijkbaar met informatiebeheersplan).
 - ✓ Deze informatie moet minstens elke vijf jaar vernieuwd worden.
- In het serieregister worden series aan werkprocessen gekoppeld.

- ✓ Probleem: vaak zijn de werkprocessen nog niet voorhanden, waardoor de oplijsting van de processen eerst moet uitgevoerd worden door de archiefdienst.
 - Grote hoeveelheid aan informatie moet worden verzameld, ingevoerd in het serieregister en up-to-date gehouden worden, wat veel tijd vraagt.
- 3) De begeleiding van digitaliseringsprojecten
- Grotere nadruk op digitaal werk → steeds meer digitaliseringsprojecten.
 - Nood aan opvolging en ondersteuning om ervoor te zorgen dat de resulterende digitale documenten goed kunnen worden beheerd.
 - ✓ Vermijden van dossiers die zowel digitaal als op papier bestaan (hybride).
 - ✓ Het vernietigen van papieren documenten na digitalisering (substitutie).
 - Goede begeleiding van digitaliseringsprojecten → bestuur kan beslissingen nemen op basis van juiste en volledige dossiers.
- 4) De ordening van documenten
- Orde en structuur nodig voor:
 - ✓ Losse digitale bestanden → Keuze uit mappenstructuur, Office365-toepassingen, andere cloudoplossingen,...
 - ✓ Digitale bestanden in softwarepakketten → opvolging met leveranciers, betrokkenheid aankoop software,...
 - Na implementatie is constante opvolging noodzakelijk.
- 5) Het archiefbeheersysteem
- Verdere professionalisering en efficiëntie van de archiefaanpak → aankoop archiefbeheersysteem.
 - De implementatie van het archiefbeheersysteem vraagt echter veel voorbereiding.
 - Het beheer en de opvolging van het archiefbeheersysteem na implementatie zijn blijvende extra taken voor de archiefdienst.
- 6) Digitaal depot
- Nood aan duurzame digitale bewaring → digitaal depot.
 - Verschillende digitale depots op de markt → marktonderzoek nodig.
 - Implementatie, beheer en opvolging van een digitaal depot zijn komende uitdagingen voor de archiefdienst.
- 7) Fusies
- Fusies brengen vele gevolgen mee op archiefvlak.
 - ✓ Ondersteuning bij opkuisacties, toename in overdrachten van archief, verhuis vanarchieven, ...
 - Door tijdsgebrek bij de archiefdienst zijn de gevolgen vaak voelbaar voor een lange periode.

Conclusie

In bijlage 1 in het dossier vindt men een excel met een uitgebreid overzicht van de archieftaken per bestuur en de hoeveelheid tijd die de archiefdienst hieraan kan spenderen (voldoende, gedeeltelijk of geen tijd)

Zoals blijkt uit deze bijlage kunnen ongeveer de helft van de archieftaken ondersteund worden door een archiefmedewerker. Uiteraard is de begeleiding, controle van taken,... nog steeds de verantwoordelijkheid van de archief- en documentbeheerders.

De oplossing voor de toegenomen werkdruk is dan ook tweeledig:

1. Extra ondersteuning door de archief- en documentbeheerders
2. Voorzien van (extra) lokale archiefmedewerker(s).

In bijlage 2 in het dossier wordt voor elk bestuur een voorstel uitgewerkt inzake extra ondersteuning door de archief- en documentbeheerders en door lokale archiefmedewerkers. Deze uitbreiding is volgens de archiefdienst van de Welzijnsband noodzakelijk om een kwalitatief archiefbeheer bij de lokale besturen te garanderen.

De powerpoint presentatie is beschikbaar in het dossier.

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de gemelde uitdagingen. De mogelijke opties om hiermee om te gaan zullen worden bekeken tijdens de geplande strategische denkoefening voor de werking van Welzijnsband.

6. GBO:

- **Mailverkeer Vlaamse overheid na weigering Oekraïne-subsidie (bespr. / ken.g.)**

Toelichting:

Op vrijdag 1 april keurde de Vlaamse Regering *Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van een subsidie van de Vlaamse Gemeenschap voor het jaar 2022 voor de uitvoering van de maatregelen in welzijn, volksgezondheid en gezin naar aanleiding van de Oekraïne-crisis – “versterken regierol binnen de samenwerkingsverbanden geïntegreerd breed onthaal teneinde de functies en werkingsprincipes van het GBO ten aanzien van Oekraïense vluchtelingen te realiseren”* goed.

Om de extra belasting ten gevolge van de instroom van de Oekraïense vluchtelingen te ondersteunen, was er een extra eenmalige subsidie toegekend ten bedrage van anderhalve keer het jaarlijkse subsidiebedrag: voor GBO Meetjesland is dit 75.000 euro. Er wordt van de penhouder Welzijnsband verwacht dat die de regierol voor het samenwerkingsverband GBO Meetjesland opneemt, specifiek naar de doelgroep Oekraïense Vluchtelingen.

Op 25/5/2022 besliste de raad van bestuur om de aan Welzijnsband toegekende subsidiemiddelen voor de Oekraïne-crisis te weigeren om hiermee een beleidssignaal te sturen naar Vlaanderen dat zo'n subsidie niet beantwoordde aan de noden van de lokale besturen maar dat andere maatregelen nodig waren en dat er al op genoeg niveaus regierollen betrokken waren in deze materie.

De reactie per mail die de GBO-coördinator van de beleidsmedewerker Lokaal Sociaal Beleid van het Vlaamse departement Welzijn (Inne Devos) kreeg op onze weigering van de subsidie was als volgt:

1. *Dus er was een consensus over takenpakket van de aan te werven Regisseur Oekraïense vluchtelingen die werd goedgekeurd in stuurgroep GBO, maar niet goedgekeurd door de raad van bestuur van de Welzijnsband.*
2. *Ik begrijp het statement dat ze willen maken. Maar hier kunnen wij **als beleidsdomein WVG** niet aan tegemoetkomen.*
 - *Als Departement WVG mogen wij de GBO's alleen subsidiëren in kader van hun regiefunctie.*
 - ***Het (extra) financieren van het aanbod** van elke partner wordt door de eigen beleidsdomeinen (en dus de betrokken minister) beslist en toegekend.*
 - *Daarom heeft Dep. WVG de keuze gemaakt en de beslissing genomen om de CAW's extra te financieren om hun aanbod te kunnen uitbreiden in kader van de mensen op de vlucht uit Oekraïne. Dat ligt immers in onze bevoegdheid*

Ik vind het belangrijk dat dit ook zo geweten is, zodat de raad van bestuur dit signaal via de juiste weg aan de juiste instantie kan geven.

...
3. *Weer naar de praktijk: jij neemt dit er dan bij? En lukt jou dat?*
 - *Legt die niet heel veel werkdruk bij jou als coördinator GBO en bij stuurgroepleden GBO Meetjesland die de partners vertegenwoordigen?*
 - *Zoals ik ook in Gent heb voorgesteld, zouden jullie de subsidie ook kunnen inzetten op personen die al een coördinerende functie hebben, zodat de vrijgekomen (reguliere) middelen ingezet kunnen worden op lokalen noden. Op deze manier worden de subsidies correct aangewend en is er ook rechtstreeks ondersteuning van de basised medewerkers. (zie ook het inspiratiedocument).*

Contacteer mij gerust indien je hierover nog informatie wil. Ik hoor het graag.

Zoals hoger meegegeven in het dossier van de aanpassing van de meerjarenplanning zal de reguliere subsidie GBO de jaren die komen ontoereikend worden om de GBO-werking te bekostigen.

De vraag rijst of Welzijnsband alsnog van de mogelijkheid gebruik wil maken om het verschil te compenseren door een stuk coördinatie van de vluchtelingen uit het takenpakket van de beleidscoördinator welzijn te financieren en zijn takenpakket tijdelijk met 0,1 VTE (van 0,9 VTE naar voltijs dus) uit te breiden tot einde subsidie GBO Oekraïense vluchtelingen. (hij neemt die taak de facto nu toch op maar dan niet gesubsidieerd). Dit zou betekenen dat er regulier GBO subsidiemiddelen vrijkomen die dan vrijer kunnen worden ingezet in de regio i.k.v. GBO (in de reguliere middelen is niet alleen de voorwaarde regie maar kan dus ook naar vorming, materiaal, enz. gaan, wel gelinkt aan GBO beleidsplan) Met wat overblijft van de subsidie GBO-Oekraïne na aftrek van de loonkost van de beleidscoördinator welzijn kan dan gekeken naar nog andere opties waarvoor hij dan ook tijd heeft. Mogelijks komen deze opties uit het inspiratie-document vanuit departement WVG met alle acties uit alle andere GBO-samenwerkingsverbanden uit Vlaanderen en Brussel, dat nu nog in opmaak is.

OCMW Aalter geeft hierover volgende insteek mee:

Zoals jullie weten, heeft het lokaal bestuur van Aalter geen problemen met extra subsidies, zeker niet wanneer we financiële tekorten kunnen wegwerken. Echter kunnen we niet akkoord gaan met extra subsidies waar bijkomende verplichtingen tegenover staan voor de personeelsleden van het lokaal bestuur van Aalter: agendering beleidsorganen om al dan niet in een project te stappen, rapportering BBC, aanwezigheden op overlegmomenten, extra (begeleidings)taken voor de maatschappelijk werkers,....

Vanuit **Welzijnsband** wordt nog meegegeven dat de middelen nog niet teruggestort zijn maar op een wachtrekening staan. Uit telefonisch overleg van Alexander met het subsidiërend departement hierover blijkt zij geen obstakels zien tegen het gebruik van de middelen. We kunnen zeker rapporteren over de genomen acties die wij hebben gedaan en eventueel ook acties die onze klantbesturen hebben gedaan. Welzijnsband kan hierin zeker de lokale besturen (bvb. Aalter) ontzien wat betreft belasting.

Voor wie wel extra ondersteuning wenst of extra acties wil ondernemen staat Welzijnsband open. Dit lukt evenwel niet binnen het bestaand takenpakket en gaat best samen met een tijdelijke opschaling van 0,1 VTE tot eind juni 2023 (tot dan loopt de mogelijkheid om in te zetten met deze subsidie.). De tijd die Alexander reeds inzette hiervoor (vb. kernteam Oekraïense vluchtelingen, vb. het openen van Zorgpunt Oekraïense vluchtelingen in Assenede die Alexander mee ondersteunde,) kan ook in loonkost gerecupereerd worden waardoor reguliere middelen GBO vrijkomen. Of we 75.000 euro totaal kunnen inzetten van de subsidie is nog niet zeker maar wel zeker dat we voor GBO een budgettair evenwicht kunnen hebben op deze manier in 2022 en 2023 en het voorziene tekort in 2024 kleiner maken. Als we niet alles kunnen inbrengen kunnen we voor het overblijvende aanvullen met kosten die klantbesturen maakten; die kosten zou WZB ingeval van subsidie (want afwachten of dat aanvaard wordt) dan kunnen terugbetalen aan klantbesturen.

Beslissing:

De raad van bestuur bespreekt dit dossier en stelt dat voornoemde subsidiemiddelen alsnog mogen ingezet worden door optimalisatie binnen Welzijnsband zelf en subsidiair door inbreng van voor het project aanvaardbare kosten door de klantbesturen. De raad van bestuur stemt niet in met personeelsuitbreiding van de beleidscoördinator welzijn of uitgaven ingevolge extra initiatieven door Welzijnsband.

- **Toetreding Welzijnsband tot AV van Zorgraden ELZ Meetjesland Oost en West (ken.g.)**

Toelichting:

In overleg met de voorzitter van Welzijnsband en op suggestie van de ELZ stelde Welzijnsband zich kandidaat om toe te treden tot de AV van de Zorgraden van de ELZ Meetjesland Oost en West. Dit zou de rechtstreekse samenwerking en communicatie (bvb. inzake GBO) bevorderen en een meerwaarde betekenen voor de betrokkenen. Op 22/9/2022 keurde het bestuursorgaan van beide ELZ's deze vraag goed. Alexander Desender zal die taak op zich nemen namens de Welzijnsband.

Beslissing:

De raad van bestuur neemt hiervan kennis.

7. HRM:

- **Collectieve hospitalisatieverzekering Welzijnsband 2023-2025 (besl.)**

Toelichting:

Zoals beslist in de vorige raad van bestuur zijn i.s.m. de makelaars Allia en Van Breda de opties voor een nieuwe collectieve hospitalisatieverzekering onderzocht. Beide makelaars werken aan dezelfde commissie en kregen dezelfde tarieven door van de verzekeringsmaatschappijen. Qua service stelden we wel vast dat bij Van Breda met bij een hele grote makelaar terecht komt waar nabijheid bij de klant van een andere orde is dan bij de makelaar Allia. Allia is bvb. bereid om ter plekke bij Welzijnsband in een vergadering voor het personeel de nieuwe verzekering te komen toelichten met o.a. de mogelijkheden voor de personeelsleden om op eigen kosten een individuele Vision-verzekering (beperking van drastische prijsstijging van de instapprijs van hospitalisatieverzekering na pensioen of ontslag) te onderschrijven bij de collectieve hospitalisatieverzekeraar of bij hun eigen ziekenfonds.

Beide makelaars kwamen tot dezelfde conclusies over de mogelijke goede opties voor een collectieve hospitalisatieverzekering voor Welzijnsband: nl. een polis bij AG of DKV bieden zowel een goede dekking als een goede service. (voor DKV is het een financieel voordeel als we de minimumdrempel van 20 aangesloten werknemers halen en we halen net deze drempel. Voor AG zitten we niet in de buurt van een drempel). De opties bij Allianz en Ethias werden afgeraden.

Momenteel geniet het personeel van een hospitalisatieverzekering bij AXA, met een slechte service / communicatie / opvolging. Voorheen was men verzekerd bij Ethias. De personeelsleden genoten bij beide verzekeraars van een dekking 90d vooraf hospitalisatie en 180d achteraf ; er was geen franchise voor tweepersoonskamer of meer, maar wel voor éénpersoonskamer (100 euro/j/patiënt). Wat nieuw is is dat nu voor het eerst Welzijnsband zonder lokaal bestuur Eeklo de markt opgaat voor de verzekering en dat gelet op de beperkte omvang van Welzijnsband we meer risico's op een slechte schadestatistiek zullen hebben, want minder risicospreiding.

Er werd gekeken naar een dekking die de vorige dekking benadert.

De dekking 90d vooraf en 180d achteraf blijkt voorbijgestreefd te zijn op de markt en vervangen door 60d vooraf en 180d achteraf. We zouden dan ook de optie 60-180d graag meenemen.

We zouden een franchise voor de eenpersoonskamer behouden (anders zou dit een nefaste impact kunnen hebben op onze schadestatistiek) en geen (nieuwe) franchise willen invoeren voor de twee- of meerpersoonskamers.

We zouden willen vermijden dat er een wachttijd voor de dekking zou gelden voor mensen die aansluiten va. 1/1/2023.

We zouden een kwalitatieve service en de gebruikelijke degelijke dekkingen willen aanbieden aan het personeel.

We stellen tevens vast dat de premies het laatste jaar op de markt globaal gestegen zijn, o.a. gelet op de algemene indexstijgingen.

Beslissing:

De raad van bestuur beslist unaniem om de collectieve hospitalisatieverzekering voor Welzijnsband voor de periode 2023-2025 aan te gaan bij DKV (formule Premium Corporate 20-99) via de makelaar Allia. Deze verzekering is door beide partijen jaarlijks opzegbaar.

- **Aanwerving tijdelijke vervanger van langdurig afwezige juridisch deskundige (bkr.)**
- **Nieuwe arbeidsovereenkomsten onbepaalde duur voor de arbeidstrajectbegeleiders na afloop van hun tijdelijke arbeidsovereenkomsten op 31/12/202 (besl.)**

8. Audio:

- **Verslag AV d.d. 30/09/2022 (ken.g.)**

Toelichting:

Audio had een AV op 30/9/2022 met als enig agendapunt de opvolgingsrapportering eerste semester 2022 (ze zullen in 2022 het boekjaar met een negatief resultaat afsluiten) en verzoekt ons om onze bestuursorganen in kennis te stellen van deze AV.

“Audio kan positieve resultaten voorleggen inzake kwaliteitsvolle groei met de toetreding van twee nieuwe groepen, het bewaken van de kwaliteitsvolle dienstverlening, het volgen van de auditstandaarden en de tevredenheid van de medewerkers. De missie van Audio inzake regelmatige auditactiviteit bij de deelgenoten kan echter beter vermits negen groepen geen audit bestelden. De doelstelling inzake kostendekkende werking zullen we dit jaar niet bereiken; op basis van de prognose sluiten we het boekjaar met een negatief resultaat. De opbrengsten voor einde 2022 worden geschat op 99.000 euro lager dan voorzien. Dit is vooral te wijten aan de lagere personeelsbezetting dan oorspronkelijk gepland en de overdracht van directie. De kosten voor 2022 worden geraamd op 52.000 euro lager dan het budget.”

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van het verslag van de AV van Audio van 30/9/2022.

9. Varia

- Goedkeuring Project “Plan Samenleven”: uitbreiding 0,1 VTE kinderarmoede voor Aalter (ken.g.)
- Huyse Nestelt licht haar werking toe op volgende RvB (op voorstel van Lievegem).
- Update: stavaza statutenverlenging (ken.g.): nog niet alle notules zijn ontvangen.

- *Update opstartgesprek strategische denkoefening WZB met Danny Kindekens (DKI) van 28/10/2022:*

Dit punt is een vervolg op de beslissing in vorige raad van bestuur om een strategische denkoefening rond de toekomst van Welzijnsband in te richten met ondersteuning van DKI-consulting.

Danny Kindekens (van DKI) zal een concreter voorstel uitwerken na het aftastend overleg van in de ochtend van 28/10/2022. Maggy Van Belle geeft alvast een eerste informele terugkoppeling van het voorstel van aanpak:

Werken in 4 à 5 stappen (o.a. groepsessies van 3 à 4u):

- *Interview kernpartners (VDAB, ELZ, CAW, DMW ZF) en korte benchmark met 2 andere welzijnsverenigingen*
- *Groepsessies:*
 - *stavaza werking WZB (met ook meenemen van de input van kernpartners en van benchmark)*
 - *uitwerken strategische toekomstvisie*
 - *wat is allemaal nodig om die toekomstvisie te kunnen realiseren? (middelen).*
 - *wat zijn de klantbesturen bereid te investeren en binnen welke timing? / wat is het minimum, wat zijn de prioriteiten, wat is facultatief?*

Timing:

- *Bevraging input kernpartners (VDAB, ELZ, DMW, DMW ZF) en korte benchmark 2 andere wv: nov/dec 2022*
- *Groepsessie 1 (halve dag): past dit in 2^{de} helft jan 2023?*
- *Volgende groepsessies af te ronden binnen een termijn van 1,5 à 2 maanden*
- *Rapportering: 2 weken na laatste sessie*

Afvaardiging vanuit de klantbesturen (voor 3 à 4 halve dagen in fysieke werkgroepen):

*1 à 2 **vaste** personen per klantbestuur (gedifferentieerde groep van personen die dicht betrokken zijn bij het beleid t.a.v. WZB of bij de concrete samenwerking met WZB: mandatarissen, beleidsmensen administratie, hoofd sociale dienst, MA, , ...) MAT-lid*

Er zal ook een afvaardiging zijn vanuit WZB zelf.

Na bespreking en op suggestie van Eeklo wordt dit voorstel door de raad van bestuur bijgestuurd vanuit de visie dat de lokale besturen het "ownership" hebben over de welzijnsvereniging Welzijnsband en dat de lokale besturen zelf voldoende kennis hebben om de nodige input voor die denkoefening te leveren. Zij zijn als het ware de "moederbedrijven" van Welzijnsband. Externe partners bevragen is niet nodig.

De voorkeur gaat uit naar het werken zoals men in de gemeenten gewoon is voor de meerjarenplanning (collegemodel): het dossier wordt grondig voorbereid, in casu door de bestaande groep van Welzijnsband Sociaal, aangevuld met de algemeen directeurs of hun afgevaardigden die normaliter op de raad van bestuur zijn en een afvaardiging uit Welzijnsband. Daarna wordt het dossier voorgelegd aan de raad van bestuur die in hun besloten groep de knopen

doorhakt waar nodig om tot een door de Meetjeslandse OCMW's gedragen strategische visie voor de toekomst op langere termijn van Welzijnsband te komen. Door in te zetten op de aanwezigheid van de AD's in het ganse traject hoopt men extra in te zetten op de impact van deze denkoefening over de verschillende legislaturen (met mogelijke politieke wissels) heen. Het is immers de bedoeling om de meerwaarde van Welzijnsband aan de beleidsmakers aan te tonen op lange termijn en bij de nieuwkomers in de komende legislatuur/legislaturen, die vaak weinig of geen voeling hebben met de werking van Welzijnsband, een draagvlak voor Welzijnsband te creëren.

Voor de speciale thema-raad van bestuur zijn volgende vergadermomenten mogelijk:

- overdag: vrijdagmiddag
- in de vroege avond: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag (telkens tussen 18u en 21u30).

Danny Kindekens zal hiervan in kennis gesteld worden.

- Datum volgende vergadering: wegens tijdsgebrek op het einde van deze raad van bestuur zal via een doodle naar een geschikte datum worden gezocht.
-