



**VERSLAG RAAD VAN BESTUUR
WELZIJSBAND MEETJESLAND
20/10/2021 (via Microsoft Teams, 14 u)**

AANWEZIG:

Hilde De Graeve, voorzitter Welzijnsband (OCMW Lievegem);

Luc De Meyer (OCMW Aalter), Hilde Baetslé (OCMW Assenede), Danny Smessaert (OCMW Eeklo),
Inge De Gussem (OCMW Kaprijke), Tom Lacres (OCMW Sint-Laureins), bestuursleden;

Meike Van Grembergen, Ineke Poelman, Linda Turpyn, Conny Martens, Danny Coene, , algemeen
directeurs of hun gemandateerden;

Maggy Van Belle, algemeen directeur Welzijnsband;

VERONTSCHULDIGD:

Patrick Huyghe (OCMW Evergem), Stefaan Heyndrixx (OCMW Maldegem), Christine Bax (OCMW
Wachtebeke), Dirk Goemaere (OCMW Zelzate), bestuursleden;

Frederik Willems, Karin Goegebeur, Koen Cromheecke, Lise Gosseye, Christine Coone, algemeen
directeurs of hun gemandateerden;

AFWEZIG:

/

AGENDA:

1. Nieuwe schepen welzijn in lokaal bestuur Maldegem
 2. Goedkeuring verslag vorige vergadering
 3. Personeelsadministratie WZB na stopzetting samenwerking met Eeklo (besl.)
 4. Juridische dienst: stavaza (o.a. zitdagen, HR) (bespr./besl.)
 5. Archief- en documentbeheer: aankoop zuurvrij verpakkingsmateriaal (dozen en papier) voor de klantbesturen (besl.)
 6. Opvolgingsrapport 2021 WZB (ken.g. / bespr.)
 7. Katrol: stavaza qua personeelsinvulling / overzicht trajecten (ken.g.)
 8. Aanpassing MJP: stavaza (ken.g.)
 9. Personeelszaken
 10. Varia (datum volgende RvB, ...)
-

1. Nieuwe schepen welzijn in lokaal bestuur Maldegem

In de pers lezen we dat Marleen Van den Bussche afscheid nam van de politiek. Stefaan Heyndriks volgt haar op. Normaliter neemt hij ook de plaats in de raad van bestuur van Welzijnsband over. Hilde Versluys zal normaliter Marleen Van den Bussche vervangen in de Algemene Vergadering.

2. Goedkeuring verslag vorige vergadering

Het verslag van de raad van bestuur van 8/9/2021 wordt zonder opmerkingen goedgekeurd.

3. Personeelsadministratie WZB na stopzetting samenwerking met Eeklo (besl.)

Toelichting:

Er werd met Welzijnsvereniging (wv) Noord-Limburg en met wv Zorgbedrijf Meetjesland besproken of een samenwerking inzake personeelsadministratie mogelijk was. Bleek hieruit dat WZB qua werking en cultuur veel dichter bij wv Noord-Limburg stond (zelfde weddecentrale, zelfde tijdsregistratiesoftware, edm.); jammer genoeg bleek de samenwerking voor de personeelsdienst in Noord-Limburg evenwel praktisch niet haalbaar.

Met het zorgbedrijf waren de verschillen in werking en schaal erg groot en zou er daarom meer tijd nodig zijn om de overdracht kwalitatief uit te voeren, o.a. omwille van nodige controleperiodes van dubbel draaien voor bv. weddecentrale; daarnaast was er dan extra het probleem van verlies historische weddegegevens en de verwachting dat WZB zich maximaal zou aligneren naar de regels die gelden in het Zorgbedrijf. Eeklo bleek evenwel niet bereid de samenwerking (ook niet voor 1 kwartaal) te verlengen, waardoor de piste zorgbedrijf sowieso wegviel.

Intern op de juridische dienst van Welzijnsband bleek één juridisch deskundige bereid en geïnteresseerd om de personeelsadministratie over te nemen, mits daarvoor voldoende opleiding edm. te kunnen volgen om dit goed te kunnen doen. We dachten hiervoor dat een tijdsbesteding van 0,2 VTE (na een inwerkingsperiode) realistisch is, op voorwaarde dat we nog een hulplijn houden naar bv. Eeklo voor advies in ingewikkelde en minder frequent voorkomende personeelszaken. Die 0,2 VTE is ook wat voorgesteld werd aan Eeklo voor een aan huidig personeelsaantal binnen WZB aangepaste samenwerkingsovereenkomst (en waar Eeklo niet op inging).

Het MAT van WZB bleek deze laatste "optie" veruit te verkiezen. Die keuze betekent dat wij onze autonomie op vlak van HR-beleid zouden hebben en houden, maar tevens dat er relatief veel tijd zal moeten geïnvesteerd worden in basiskennis HR in vergelijking met de omvang van Welzijnsband. Het delen van een goed draaiboek personeelsadministratie zou ons op goede weg kunnen helpen o.a. voor een goede en efficiënte overdracht; Eeklo zou niet over een draaiboek personeelsadministratie beschikken, dus een warme oproep hiervoor aan de andere besturen.

De win-win van de optie om iemand van de eigen juridische dienst in te schakelen is dat er niet enkel een oplossing in huis gevonden wordt voor de personeelsadministratie van WZB maar dat ook aan uitgavenzijde van de juridische dienst 0,2 VTE B1-B3 vermindering hiermee zou gerealiseerd worden. (zie infra)

Eeklo is bereid om nog het eerste kwartaal van 2022 een hulplijn te zijn voor de personeelsadministratie van Welzijnsband (X mag 2 dagdelen per maand inplannen hiervoor). De personeelsdienst van Aalter is ook bereid om een hulplijn te bieden voor Welzijnsband indien nodig. Op de vraag of een lokaal bestuur over een goed administratief handboek personeelsadministratie beschikt en dat wil delen met Welzijnsband kregen we geen positief antwoord.

Beslissing:

De raad van bestuur gaat unaniem akkoord om X (juridisch deskundige bij WZB, B1-B3) vanaf 1/1/2022 voor 0,2 VTE in te schakelen voor de personeelsadministratie van WZB. Hierdoor zal haar inzet voor de juridische dienst teruggebracht worden van 0,8 naar 0,6 VTE. Uiteraard zal hieraan in het najaar 2021 een inwerkings- en overdrachtsperiode aan vooraf gaan.

4. Juridische dienst: stavaza (bespr./besl.)

Toelichting:

De financiële cijfers van de CSR¹ waren o.a. door het dalend aantal nieuw toegewezen dossiers vorig jaar een stuk slechter uitgevallen dan geraamd, waardoor de bijdrage van de klantbesturen per dossier CSR een stuk hoger was dan voorzien in de meerjarenplanning. Die dossierdaling, gecombineerd met het feit dat historisch een aantal zaken financieel ten nadele van Welzijnsband waren geëvolueerd, noopte Welzijnsband in 2021 tot het nemen van tijdelijke saneringsmaatregelen (o.a. toepassing economische werkloosheid) om de cijfers enigszins onder controle te houden. De lichte stijging van het aantal uren juridisch advies ad hoc was immers veel te klein om de slechtere cijfers uit CSR te compenseren.

Achtergrondinfo: vele jaren terug, in de beginperiode van de juridische dienstverlening, werden er heel wat verdoken kosten ten laste genomen door de OCMW's o.a. frankeerkosten, huur, administratieve ondersteuning, ... (ten bedrage van een bedrag van +/- 40.000 euro per jaar) die door WZB zelf

¹Evolutie inkomsten uit CSR:

- In 2020 146.213 euro
- In 2019 174.044,64 euro
- In 2018 170.637,41 euro
- In 2017 174.739,98 euro
- In 2016 163.192,67 euro.
- In 2015 143.590,30 euro

gedragen worden sinds de invoering van een vaste werkplek van de juridische dienst. Verder is er ook nog het verlies van het voordeel van de sociale maribel (ook +/- 40.000 euro per jaar). Samen komt dat op een totale stijging van de kosten met een bedrag van 80.000 euro per jaar.

Afgesproken werd om de financiële situatie op te volgen en te bekijken of er nog extra lange termijn saneringsmaatregelen nodig bleken.

Gelukkig kenterde sinds begin 2021 de daling van het aantal toewijzingen van dossiers CSR met weer meer toewijzingen van nieuwe dossiers CSR. De financiële positieve gevolgen van nieuwe toewijzingen zijn evenwel ten vroegste voelbaar na 1 jaar, dus die zullen we pas vanaf 2022 beginnen te merken.

Inmiddels zijn er ook volgende structurele veranderingen met financieel gunstige gevolgen op lange termijn:

- Ontslag eind juli 2021 van voltijds administratief medewerker (waarvan 0,1 VTE voor ondersteunende diensten) die een hoge anciënniteit had + vervanging van die administratief medewerker va. 1/11/2021 door een deeltijds (0,6 VTE) administratief medewerker (waarvan 0,1 VTE voor ondersteunende diensten) met minder anciënniteit.
- Vanaf 1/1/2022 zal, na de stopzetting van de dienstverlening personeelsadministratie door Eeklo, 1 van de 2 juridische deskundigen voor 0,2 VTE ingezet worden voor de personeelsadministratie van Welzijnsband; dit komt op een kostendaling voor 0,2 VTE B1-B3 voor de juridische dienst.
- Vanaf 2022 zal met het bestaand personeel van de juridische dienst (dus zonder echte kostenstijging) gestart worden met structureel juridisch advies in een systeem van vaste zitdagen voor de geïnteresseerde besturen:
 - Assenede (2 halve dagen per maand, onder voorbehoud budgetbesprekingen),
 - Kaprijke (1 halve dag per maand),
 - Sint-Laureins (1 halve dag per maand),
 - Zelzate (2 halve dagen per maand, onder voorbehoud budgetbesprekingen),
 - Aalter (enkel interesse indien er voldoende besturen instapten zodat het meerkost betekent voor Aalter – nog af te toetsen als alle engagementen van de andere besturen gekend zijn).
 - Wachtebeke heeft nu eigenlijk al een structurele zitdag juridisch advies (1 halve dag per maand) en deze zou logischerwijze dan ook overgezet moeten worden naar het nieuwe systeem om geen onderscheid te hebben met de besturen die starten met een structurele zitdag juridisch advies.

Tijdens de structurele zitdag kunnen zowel klanten als eigen personeel geholpen worden, in functie van de wensen van de klantbesturen. Zeker nu de dienstverlening van de commissie juridische bijstand grondig teruggeschoefd wordt leek hiervoor een gegroeide behoefte te zijn ontstaan. Dit structureel juridisch advies zou extra en vaste inkomsten opleveren zonder dat daar extra uitgaven andere dan de verplaatsingskosten mee gepaard gaan. Een structurele zitdag juridisch advies kost het klantbestuur 210 euro per halve dag (huidige index).

Van de rechtbank uit is nog steeds geen communicatie gebeurd van hun zienswijze op het toewijzingsbeleid van de nieuwe dossiers CSR naar de toekomst toe, maar we verwachten daar geen ingrijpende veranderingen.

Gelet op deze structurele wijzigingen en de kentering in het aantal toegewezen dossiers stellen we voor de werking van de juridische dienst verder te zetten en nauwgezet de evoluties in de netto-kostprijs van de dienstverlening CSR verder op te volgen zodat bijgestuurd kan worden waar en wanneer nodig.

Beslissing:

De raad van bestuur gaat unaniem akkoord met voornoemd voorstel.

5. Archief- en documentbeheer: aankoop zuurvrij verpakkingsmateriaal (dozen en papier) voor de klantbesturen (besl.)

Toelichting:

Context

Zoals elk jaar gaat de archiefdienst van de Welzijnsband in 2021 opnieuw over tot een aankoop voor zuurvrij archiefverpakkingsmateriaal voor de Meetjeslandse lokale besturen. Dit zuurvrij materiaal is noodzakelijk voor een zo optimaal mogelijke lange termijnbewaring van de archieven bij de verschillende lokale besturen.

Onder zuurvrij materiaal worden zowel zuurvrije dozen als zuurvrij papier gerekend. Door dit materiaal in bulk aan te kopen, worden de kosten gedrukt en zorgen we ervoor dat in alle besturen hetzelfde materiaal gebruikt wordt. Na bestelling zal dit materiaal door de archiefdienst onder besturen verspreid worden.

Bestelling

De archiefdienst ging na voor welke besturen er zuurvrij materiaal moet worden aangekocht.

	pakken zuurvrije dozen*	zuurvrij papier
Aalter	5	5
Assenede	4	10
Eeklo	0	0
Evergem	3	4
Kaprijke	1	0
Lievegem	4	4
Maldegem	0	2
Sint-Laureins	0	2
Wachtebeke	1	1

Zelzate	0	4
Zorgbedrijf	2	4
Totaal	20	36

*1 pak = 50 archiefdozen

**1 pak = 250 vellen

De totale bestelling komt dus neer op 1000 zuurvrije dozen en 36 pakken zuurvrij papier.

Voor de **zuurvrije dozen** werd bij de volgende leveranciers offerte gevraagd:

- Jansen-Weismuller & Beuns
- Het Algemeen Rijksarchief
- Raamcontract Vlaamse overheid

Vergelijking van de ontvangen offertes:

Leverancier	Offerteprijzen	Totale prijs (incl. btw), omgerekend naar bestelling
Jansen-Weismuller & Beuns	€1,18/st (excl. btw) + transportkosten voor levering in Eeklo: €97,09 + btw	€1.180,00 + €97,09 + btw = €1.545,28
Algemeen Rijksarchief	€1.510/500st (incl. btw) + transportkosten	€3.020,00 + transportkosten
Raamcontract Vlaamse overheid	€59,54 (excl. btw) voor een pak van 50 stuks geen transportkosten	€1.190,80 + btw = €1.440,87

Na vergelijking is het Raamcontract van de Vlaamse overheid voor onze bestelling de voordeligste optie.

Wat **zuurvrij papier** betreft, verdeelt enkel het rijksarchief het papier dat wij gebruiken.

De prijs: €17,00 per pak van 250 vellen (+ transportkosten)

Beslissing:

De raad van bestuur gaat unaniem akkoord met volgende bestelling:

- 1.000 dozen aan €59,54/50 stuks via het raamcontract van de Vlaamse Overheid
 - o Totaalprijs = €1.190,80 + 21% btw
 - o **€1.440,87 btw inbegrepen (geen transportkosten).**
- 36 pakken zuurvrij papier aan € 17/pak via het Algemeen Rijksarchief
 - o Het Rijksarchief is niet onderworpen aan btw.

- **Totaalprijs = €612,00 + transportkosten.**

6. Opvolgingsrapport 2021 Welzijnsband Meetjesland (ken.g. / bespr.)

Toelichting:

Welijnsband legt op deze vergadering haar eerste formele opvolgingsrapport voor. Dit vindt u terug in het dossier.

Er zijn geen specifieke vragen vanuit de raad van bestuur hierover.

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van het opvolgingsrapport.

7. Katrol: stavaza qua personeelsinvulling / overzicht trajecten (ken.g.)

Toelichting:

Vlak na de vorige raad van bestuur diende één van beide voltijdse ankerfiguren De Katrol haar ontslag in. Hierdoor waren we op zoek naar 1,6 VTE nieuwe ankerfiguren i.p.v. de 0,6 VTE die we nodig hadden n.a.v. de uitbreiding van de inzet op GBO en de stijging van het aantal trajecten van de Katrol.

De mensen op de werfreserve werden gecontacteerd. Enkel X bleek bereid in dienst te komen en dit voor een voltijdse aanstelling.

Voor de invulling van de overige 0,6 VTE werd samen met de voorzitter beslist om een verkorte aanwervingsprocedure te organiseren, dit om de continuïteit in de katrolwerking, de GBO-werking en de dienstverlening kinderarmoedebestrijding beter te kunnen waarborgen. De selectiegesprekken voor de invulling van deze 0,6 VTE gaan door op 22/10/2021 en de aanstelling van de beste geslaagde kandidaat zal aansluitend gebeuren met een contract bepaalde duur tot 31/12/2022. Het is de bedoeling om dan eind 2022 een volwaardige aanwervingsprocedure te organiseren. Inmiddels zijn er nog structureel extra Katroltrajecten aangevraagd o.a. door Lievegem (1/semester) en door Assenede (2/semester, onder voorbehoud). Deze uitbreiding voor Lievegem zou normaliter nog moeten kunnen lukken binnen het voorziene personeelsbestand. Voor Assenede 2/semester zouden we de prestatiebreuk optrekken naar 0,7 VTE zodat de dossierdruk niet boven 22 ligt(vgl norm Katrol Oostende is 20).

Beslissing:

De raad van bestuur neemt hiervan kennis en gaat akkoord met de gevolgde werkwijze.

8. Aanpassing MJP: stavaza (ken.g.)

Toelichting:

Voor de aanpassing van de meerjarenplanning zijn de cijfers quasi afgewerkt en kunnen die worden doorgegeven aan de klantbesturen / hun financieel directeurs, opdat ze daarmee rekening zouden kunnen houden in hun eigen meerjarenplanning. De inhoudelijke bijwerking van de uitgeschreven doelstellingen (cf. opmerkingen van audit Vlaanderen) moet nu vervolgens nog gebeuren en daarna zal de aanpassing meerjarenplanning worden voorgelegd aan de raad van bestuur (in december).

Beslissing:

De raad van bestuur neemt hiervan kennis.

9. Personeelszaken:

- **Telewerkpolicy in Welzijnsband (besl.)**

Toelichting:

Op de raad van bestuur van 18/6/2021 werd het voorstel van policy voor structureel telewerk aan de raad van bestuur voorgelegd. Dit voorstel mocht met gunstig advies van de raad van bestuur naar het syndicaal overleg.

Inmiddels is het syndicaal overleg zonder speciale bemerkingen verlopen en kan de policy formeel worden goedgekeurd door de raad van bestuur.

Beslissing:

De raad van bestuur keurt unaniem volgende policy structureel telewerk goed en de hiervoor nodige aanpassingen aan RPR en arbeidsreglement met ingang van 1/10/2021:

“TELEWERKPOLICY

In het kader van het hybride werken stelt deze policy de regels vast aangaande structureel telewerk binnen Welzijnsband Meetjesland.

Telewerk is een vorm van organisatie en/uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een aanstelling werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Het structureel telewerk is het telewerk dat op regelmatige en niet-incidentele basis wordt uitgevoerd.

Het verrichten van telewerk is gefundeerd op vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer. Telewerken is een manier waarop werknemers hun werk en privéleven beter op elkaar kunnen afstemmen.

Artikel 1

Telewerk is gebaseerd op vrijwilligheid van de werknemer en vereist voorafgaand het akkoord van de leidinggevende van de werknemer.

De werknemer die telewerk verricht garandeert zijn of haar taken ongestoord, zorgvuldig en efficiënt uit te voeren en op de manier overeengekomen tussen het lokaal bestuur en de werknemer.

De werknemer kan slechts telewerk verrichten op voorwaarde dat hij/zij een schriftelijke overeenkomst heeft ondertekend, uiterlijk voor het aanvangen van de uitvoering van het structureel telewerk, waarin hij/zij akkoord gaat met de modaliteiten van het telewerk.

Deze schriftelijke overeenkomst wordt als bijlage aan de arbeidsovereenkomst of aanstelling toegevoegd.

Artikel 2

Structureel telewerk wordt toegestaan voor maximaal 2/5 van de normaal te presteren dagdelen op weekbasis. In geval van uitzonderlijke omstandigheden zoals bv. quarantaine kan hiervan worden afgeweken in overleg met de leidinggevende, dan wel de algemeen directeur.

Een of meerdere vaste dagen voor structureel telewerk zijn niet mogelijk. Dit kan dan ook op geen enkele manier een verworven recht zijn van de werknemer.

Vergaderingen (zowel intern als extern), dagelijkse permanentie, dienst- en hulpverlening, afspraken (intern en extern) mogen niet in het gedrang komen. Bestaande openingsuren moeten gerespecteerd worden. De permanentie binnen elke dienst dient steeds verzekerd te zijn.

Artikel 3

*De werknemer geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan een gelijkwaardige werkbelasting en aan gelijkwaardige prestatienormen als wanneer de werknemer niet zou telewerken. **De werkbelasting en prestatienormen zijn bijgevolg gelijkaardig aan vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.***

De werknemer verbindt er zich toe om zijn Outlook-agenda te delen met zijn leidinggevende en teamcollega's. Hij rapporteert daarnaast per werkdag in deze agenda over de uitgevoerde taken.

Artikel 4

De werknemer garandeert dat de telewerkplaats een gezonde en veilige omgeving is en dat de omstandigheden waarin hij of zij het telewerk verricht geschikt zijn om werkzaamheden volledig en geconcentreerd te verrichten.

Artikel 5

De werknemers dienen ten allen tijde de bepalingen van het arbeidsreglement en de deontologische code na te leven.

De werknemer leeft eveneens alle andere policies (zoals ICT-code etc.) na tijdens de uitvoering van het telewerk.

Artikel 6

De telewerker organiseert zijn werk binnen het kader van de in het bestuur geldende arbeidsduur. De arbeidsduur van een dag werken thuis of op een elders gekozen plaats verschilt niet van een gewone werkdag die de werknemer in de kantoren van het bestuur zou presteren.

De telewerker registreert zijn priktijden via het tijdsregistratiesysteem met de functietoets 'thuiswerk'.

Artikel 7

De werknemer beschikt over de nodige tools en een eigen internetverbinding.

Artikel 8

De telewerker is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van een geval van overmacht waardoor hij zijn werk niet kan verrichten.

Indien het technisch probleem niet onmiddellijk kan opgelost worden, worden afspraken gemaakt in overleg met de rechtstreekse leidinggevende. Volgende 2 mogelijkheden:

- *De telewerker komt nog wel naar de zetel van de onderneming om de situatie op te lossen;*
- OF*
- *De telewerker zal tijdelijk ander werk uitvoeren. Dit ander werk wordt telefonisch besproken met het diensthoofd.*

Artikel 9

Binnen het bestuur wordt een forfaitaire onkostenvergoeding van 40 euro/maand toegekend aan werknemers die minimaal 30,4u op maandbasis structureel telewerk in volle dagdelen verrichten. De vergoeding wordt toegekend op basis van de geprikte uren met de functietoets 'thuiswerk'.

Artikel 10

De werkgever zorgt voor een arbeidsongevallenverzekering die dekking verleent tegen ongevallen die de werknemer zijn overkomen in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van structureel telewerk.

Artikel 11

De telewerker is gebonden aan het informatieveiligheidsbeleid. Dit betekent het volgende:

- *De telewerker gaat zorgvuldig om met gebruikersnaam en wachtwoorden. Deze zijn strikt persoonlijk en worden geheim gehouden*
- *De telewerker laat het werkstation niet onbeheerd achter. Bij het verlaten van de werkplek sluit de telewerker de sessie/verbinding met het netwerk af.*

- *De telewerker gaat zorgvuldig en integer om met vertrouwelijke en/of gevoelige informatie. Derden (familie/kennissen e.d.) krijgen hierin geen inzage en de telewerker draagt zorg voor een bescherming van deze informatie (achter slot en grendel).*
- *De telewerker slaat geen gegevens op op een privé-werkstation.*

Artikel 12

De werknemer staat toe dat de werkgever en/of haar aangestelden de woning betreedt tijdens de normale arbeidsuren, na voorafgaande verwittiging, om na te gaan of de voor de uitvoering van het werk bestemde ruimte voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Artikel 13

Indien zou blijken dat de werknemer tijdens het occasionele telewerk niet het overeengekomen werk uitvoert, zijn de sancties uit het arbeidsreglement van toepassing.

De partijen komen overeen dat het loon maar verschuldigd is wanneer de werknemer het overeengekomen werk onder de overeengekomen voorwaarden zoals bepaald in deze overeenkomst uitvoert. Desgevallend zal de werkgever gerechtigd zijn geen loon te betalen en eventueel zelfs loon terug te vorderen. Loon is immers slechts de tegenprestatie van geleverde arbeid.”

- **Aanstelling nieuwe voltijdse ankerfiguur (uit werfreserve) (bokr.)**

Beslissing:

De raad van bestuur bekrachtigt unaniem de voltijdse aanstelling van X vanaf 25/10/2021 met een contract voor onbepaalde duur als ankerfiguur van De Katrol. Zij zal tevens worden ingezet voor de taken van kinderarmoedebestrijding.

- **Verkorte aanwervingsprocedure voor Katrol (bokr./ besl.)**

Toelichting:

Gelet op de uitputting van de werfreserve van De Katrol kunnen we daar niet meer de deeltijdse ankerfiguur De Katrol uit putten. Na overleg met de voorzitter werd geopteerd voor een verkorte (= snellere) aanwervingsprocedure om de continuïteit te kunnen waarborgen in de dienstverlening De Katrol, kinderarmoedebestrijding en onrechtstreeks ook GBO. De interviews hiervoor zullen doorgaan op 22/10/2021. Eind volgend jaar zou dan een volwaardige aanwervingsprocedure worden georganiseerd.

Beslissing:

De raad van bestuur neemt hiervan kennis en stemt in met de werkwijze. De best gerangschikte na de selectie mag dan aansluitend worden aangesteld met een contract bepaalde duur tot 31/12/2022 (tot de aanwerving na een volwaardige aanwervingsprocedure) zonder de volgende raad van bestuur af te wachten. De prestatiebreuk is 0,6 VTE, tenzij er nog extra trajecten bij gevraagd worden door de klantbesturen.

- **Aanstelling nieuwe deeltijds administratief medewerker juridische dienst na selectieprocedure + vaststelling werfreserve (bkr.)**

Toelichting:

Na het ontslag door de voltijds administratief medewerker van de juridische dienst, die tevens 0,05 VTE algemeen administratieve ondersteuning deed voor Welzijnsband, was het na de afgesproken inkrimping nodig om voor 0,6 VTE in de vervanging daarvoor te voorzien. Met akkoord van de raad van bestuur werd een aanwervingsprocedure opgestart.

X kwam als best gerangschikte uit het vergelijkend examen met 82/100 punten. Nog één andere kandidaat slaagde in de selectie: Y (met 72/100 punten).

Beslissing:

De raad van bestuur bekrachtigt unaniem de aanstelling van X als 0,6 VTE administratief medewerker voor onbepaalde duur. Het takenpakket zal bestaan uit 0,5 VTE prestaties voor de juridische dienst en 0,1 VTE prestaties voor Welzijnsband algemeen.

Y wordt opgenomen op de werfreserve voor de komende 3 jaren.

10. Varia

- **Datum volgende RvB**

Op 22 december 2021 om 14u in Eeklo (Heldenpark, Oostveldstraat 91)

Opm.: er is een AD-overleg in Eeklo op 16/11/2021 om 8 u in Eeklo over o.a. de aanpassing meerjarenplanning.