



**VERSLAG RAAD VAN BESTUUR  
WELZIJSBAND MEETJESLAND  
18/12/2020 (via Microsoft Teams, 15u)**

---

**AANWEZIG:**

Hilde De Graeve, voorzitter Welzijnsband (OCMW Lievegem);

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

Lise Gosseye, Meike Van Grembergen, Christine Coone, Ineke Poelman, Conny Martens, Danny Coene, Tijs Van Vynckt, algemeen directeurs of hun gemandateerden;

Maggy Van Belle, algemeen directeur Welzijnsband;

**VERONTSCHULDIGD:**

Marleen Van den Bussche (OCMW Maldegem), Geert Asman (OCMW Zelzate), bestuursleden

Frederik Willems, Linda Turpyn, Karin Goegebeur, algemeen directeurs of hun gemandateerden;

---

**AGENDA:**

1. Goedkeuring verslag vorige 2 vergaderingen
  2. Actieplan Welzijnsband Meetjesland na organisatieaudit door Audit Vlaanderen (besl.)
  3. Audio: verslag AV 29/9/2020 (ken.g.)
  4. Stavaza GBO en Zorgkas: verslag van stuurgroepen van 5/11/2020 en 7/12/2020 (ken.g.)
  5. Juridische dienstverlening: kwartaalrapportering 2020/03 (ken.g.)
  6. Personeelszaken
  7. Varia
-

**1. Goedkeuring verslag vorige 2 vergaderingen**

Het verslag van de raad van bestuur van 16/10/2020 en 2/11/2020 wordt zonder opmerkingen goedgekeurd.

**2. Actieplan Welzijnsband Meetjesland na organisatieaudit door Audit Vlaanderen (besl.)**

Toelichting:

Welijnsband kreeg voorbij zomer een organisatieaudit van Audit Vlaanderen. Het rapport werd reeds gepresenteerd aan de raad van bestuur en de algemene vergadering. Een actieplan moest evenwel nog worden uitgewerkt. Hiertoe werd een auditcomité opgericht.

Dit auditcomité werkte op 9/12/2020 volgend actieplan uit, rekening houdend met de planning / timing van de gerelateerde werkgroepen van de Vlaamse welzijnsverenigingen en legt dit nu ter goedkeuring voor:

## Aanbevelingentabel

Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Verantwoordelijke/ initiator	Actieplan of opmerkingen
Organisatiebeheersing				
A1	<p>De organisatie legt een duidelijk kader voor organisatiebeheersing vast, legt dit ter goedkeuring voor aan de bestuursorganen en past dit toe. Dit kader bepaalt minstens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welk model de welzijnsvereniging wil hanteren om aan haar organisatiebeheersing te werken (bv. Leidraad Organisatiebeheersing);</li> <li>- Met welke periodiciteit en op welke manier de welzijnsvereniging stil wil staan bij haar eigen werking (via periodieke zelfevaluatie, een doorlichting door een externe partij, enz.);</li> <li>- Hoe de hoogste ambtelijke verantwoordelijke minstens jaarlijks rapporteert aan het bestuursniveau over de mate waarin de risico's beheerst zijn.</li> </ul> <p>Zo werkt de organisatie aan een degelijke beheersing van haar risico's en is ze transparant over haar functioneren. Ze legt hiermee de basis voor een effectieve, efficiënte, kwaliteitsvolle en integere organisatie.</p>	<p>Begin september 2021</p> <p>Einde legislatuur</p>	<p>AD (met de ander WV'en)</p> <p>AD (met MAT, RvB en AV)</p>	<p>Stap 1: Er wordt samen met de andere welzijnsverenigingen een modelkader uitgewerkt dat meer op maat van de welzijnsverenigingen is. (met o.a. 2 maal per legislatuur zelfevaluatie, oprichting auditcomité, klachten-procedure, ...)</p> <p>Stap 2: Da afspraak is om eind deze legislatuur i.s.m. de andere welzijnsverenigingen gefaseerd de diverse thema's onder de loep genomen te hebben (telkens 2 à 3 thema's per jaar). Hierbij zal ook bepaald worden hoe de directie hierover jaarlijks rapporteert. De modaliteiten worden mee verankerd in het nog op te maken huishoudelijk reglement.</p>
Bestaansredenen, betrokkenheid en gedragenheid				

Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Verantwoordelijke/ initiator	Actieplan of opmerkingen
A2	<p>De welzijnsvereniging neemt initiatieven om de werking van de raad van bestuur te versterken en de controleerbaarheid van de dienstverlening door de deelgenoten te verbeteren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maatregelen te nemen die de deelgenoten, al dan niet rechtstreeks, in de gelegenheid stellen om toezicht te houden op de welzijnsvereniging (bv. operationalisering van het college van commissarissen, inzagerecht van mandatarissen, oprichting van een auditcomité);</li> <li>- een gestructureerde beheersing van de eventuele risico's op het niveau van de algemene vergadering en raad van bestuur te verzekeren (bv. rolbepaling voorzitter, beslissingen bij hoogdringendheid).</li> </ul> <p>Risico's die hiermee kunnen worden beheerst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deelgenoten stellen hun lidmaatschap van de welzijnsvereniging ad hoc in vraag;</li> <li>- de aansturing van de organisatie is verstoord;</li> <li>- deelgenoten wantrouwen aspecten van de werking.</li> </ul>	<p>2<sup>de</sup> helft 2021</p>           <p>Eerste kwartaal 2022</p>	<p>AD (met AD-overleg en RvB + AV)</p>           <p>AD</p>	<p>Stap 1: Er wordt een huishoudelijk reglement (HHR) uitgewerkt met bepaling van rollen en procedures (bvb. besl hoogdringendh, inzagerecht mandatarissen, rol coll commiss, rol voorzitter, ...)</p> <p>Stap 2: Het HHR wordt goedgekeurd en geïmplementeerd.</p>
<b>Doelstellingenkader</b>				
A3	<p>De organisatie werkt een volledig (nieuw beleid, de weerkerende dienstverlening en de interne werking) doelstellingenkader uit volgens het SMART-principe (specifiek, meetbaar, aanvaardbaar, realistisch en tijdsgebonden). Op deze manier geeft het doelstellingenkader sturing aan de volledige werking.</p> <p>Risico's die hiermee kunnen worden beheerst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de doelstellingenrealisatie verloopt moeizaam omdat de organisatie niet stuurt op de afstemming van alle aspecten van haar werking (bv. interne werking);</li> </ul>	<p>2<sup>de</sup> helft 2021</p>	<p>AD en fin.d. (met MAT en externe ondersteunende diensten)</p>	<p>Va. aanpassing MJP 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het beleidsplan wordt aangevuld met doelstellingen interne werking en terugkerende dienstverlening</li> <li>• er wordt getoetst of de bestaande doelstellingen voldoende zijn uitgewerkt</li> </ul>



Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Verantwoordelijke/ initiator	Actieplan of opmerkingen
A5	<p>De organisatie neemt maatregelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de samenwerking inzake de personeelsadministratie met de stad Eeklo te evalueren en hieromtrent duidelijke afspraken te maken (bv. communicatie, afbakening van de dienstverlening);</li> <li>- te verzekeren dat de organisatie handelt in overeenstemming met de geldende rechtspositieregeling.</li> </ul> <p>Risico's die hiermee kunnen worden beheerst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- processen verlopen niet efficiënt omdat er onduidelijkheid is over de externe dienstverlening;</li> <li>- de wettelijkheid van personeelsbeslissingen wordt in vraag gesteld.</li> </ul>	<p>Eind 2020</p> <p>Voor 31/3/2021</p> <p>Voor 30/6/2021</p> <p>Voor 1/2/2022</p> <p>Voor 1/2/2022</p>	AD en AD plv's	<p>De delegaties i.v.m. bevoegdheden in aanwervingsprocedures worden nagezien en in orde gesteld</p> <p>Het huidig eigen personeelsbeleid wordt geëvalueerd. Er worden extra doelstellingen uitgewerkt (o.a., feedbackcyclus, arbeidsveiligheid en preventie (bvb. agressieprotocol))</p> <p>Er gebeurt een bevraging bij de personeelsleden naar hun klanttevredenheid inzake het personeelsbeleid en de samenwerking met Eeklo.</p> <p>De samenwerking met Eeklo wordt geëvalueerd en de nodige afspraken worden gemaakt i.f.v. o.a. een meer kwalitatieve loonadministratie, een betere communicatie en een betere informatiedoorstroming van bvb. aanpassingen aan de RPR..</p> <p>Er wordt een onthaalbrochure voor nieuwe personeelsleden opgemaakt met daarin o.a. een duidelijke taakafbakening personeelsdienst Eeklo – Welzijnsband. Ook het bestaand personeel krijgt dezelfde info..</p>

Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Verantwoordelijke/ initiator	Actieplan of opmerkingen
Financiële controles, rollen en verantwoordelijkheden				
A6	<p>De organisatie neemt maatregelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het debiteurenopvolgsysteem zo te organiseren dat de boekhouding de feitelijke situatie steeds correct weergeeft;</li>   <li>- de rollen en verantwoordelijkheden inzake de financiële processen te verduidelijken, vast te leggen en op te volgen met inbegrip van de continuïteit ervan;</li> </ul>	Voor 30/4/2021	Externe financiële dienst (fin.d. van Zorgbedrijf Meetjesland)	<p>Er wordt een kosten-batenanalyse gemaakt (om te bepalen hoeveel extra werk en geld het zal kosten) om het debiteurenopvolgsysteem zo te organiseren dat de boekhouding de feitelijke situatie steeds correct weergeeft - o.a. met detail CSR dat nu binnen de juridische dienst zelf bijgehouden wordt).</p> <p>Deze analyse wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur die zal beslissen of ze extra geld willen investeren in een beter debiteurenopvolgsysteem. + Ook Zorgbedrijf Meetjesland (ZBM) zal analyseren of ze binnen hun huidige bezetting van de financiële dienst nog de dienstverlening aan de Welzijnsband kunnen aanbieden.</p> <p>in april 2021 worden de rollen en verantwoordelijkheden geëvalueerd. Zorgbedrijf heeft dan twee jaarrekeningen afgesloten en kan grondig bekijken welke financiële processen moeten verduidelijkt worden (met het verslag van Audit Vlaanderen als leidraad).</p>

Nr.	Aanbeveling	Streefdatum	Verantwoordelijke/ initiator	Actieplan of opmerkingen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- afgestemde en meer sluitende controles in te voeren onder meer voor wat betreft het aankoop- en het betalingsproces.</li> </ul> <p>Risico's die hiermee kunnen worden beheerst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- foutieve beslissingen worden genomen omdat de financiële gegevens niet correct zijn;</li> <li>- onbevoegden nemen beslissingen met een financiële impact;</li> <li>- financiële verantwoordelijkheden worden niet of onvoldoende opgenomen;</li> <li>- onregelmatigheden worden niet of laat opgemerkt.</li> </ul>	Voor 31/5/2021	AD en externe fin.d.	<p>In april 2021 wordt het aankoop – en betalingsproces grondig geëvalueerd en wordt gedocumenteerd welke controles worden uitgevoerd. Het onderzoek naar deze verbetering van deze processen start vandaag en dag na dag wordt gekeken welke stappen kunnen gezet worden om beter te doen.</p> <p>Er gebeurt een evaluatie van de samenwerking WZB – ZBM (o.a. tijdige betaling facturen) en er gebeurt een bijsturing waar nodig</p>

Beslissing:

De raad van bestuur keurt unaniem het actieplan na de externe audit goed.



### **3. Audio: verslag AV 29/09/2020 (ken.g.)**

#### Toelichting:

Op voornoemde AV van welzijnsvereniging Audio werd de opvolgingsrapportering over het eerste semester 2020 geagendeerd. (verslag zie dossier) Er wordt nu gevraagd dit ter kennisgeving te agenderen op de raad van bestuur.

#### Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van het verslag van de AV van Audio.

### **4. Stavaza GBO en Zorgkas: verslag van stuurgroepen van 5/11/2020 en 7/12/2020 (ken.g.)**

#### Toelichting:

Nu de nieuwe beleidscoördinator welzijn in dienst is gekomen bij Welzijnsband trekt het GBO-dossier en de samenwerking hierrond in de stuurgroep GBO weer goed aan. Ook het project van de Zorgkas gaat onder begeleiding van Peter Coussaert van VVSG de laatste maanden in op een door de stuurgroep gesteunde manier.

Zie verslagen van beide stuurgroepen in het dossier.

#### Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de verslagen en de stand van zaken.

### **5. Juridische dienstverlening: kwartaalrapportering 2020/03 (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. We merken de negatieve impact van de coronacrisis: er gebeuren relatief minder nieuwe toeleidingen. Ook de opstart van Eeklo voor CSR komt nog niet echt op gang. De daling in toeleidingen is aangekaart op het overleg Welzijnsband Sociaal.

	2020- 3de kwartaal – dossiers CSR	aantal dossier	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2020- 3de kwartaal – dossiers rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		26	26	0	2	19	7		2	0:20

Evergem		23	23	0	2	15	8		5	2:00
Kaprijke		6	6	0	0	5	1		1	0:20
Lievegem		32	29	3	0	18	11		3	1:00
Maldegem		34	33	1	0	31	2		6	1:50
St Laureins		9	8	1	0	6	2		1	0:10
Wachtebeke		6	6	0	1	4	2		7	6:00
Zelzate		1	1	0	0	1	0		0	0:00
Assenede		0	0	0	0	0	0		0	0:00
Eeklo		0	0	0	0	0	0		2	1:00
<b>totalen</b>		<b>137</b>	<b>132</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>99</b>	<b>33</b>		<b>27</b>	<b>12:40</b>

	2020- 2de kwartaal – dossiers CSR	aantal dossier	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2020- 2de kwartaal – dossiers rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		25	24	1	1	19	5		1	0:40
Evergem		23	21	2	0	15	6		7	4:00
Kaprijke		7	6	1	1	5	1		0	0:00
Lievegem		33	32	1	4	21	11		2	0:50
Maldegem		38	34	4	0	31	3		7	2:20
St Laureins		10	9	1	0	7	2		0	0:00
Wachtebeke		5	5	0	1	4	1		9	5:20
Zelzate		1	1	0	0	1	0		3	1:40
Assenede									0	0:00
Eeklo									1	0:20
<b>totalen</b>		<b>142</b>	<b>132</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>103</b>	<b>29</b>		<b>30</b>	<b>15:10</b>

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de kwartaalrapportering 2020/kw2 van de juridisch dienst.

**6. Personeelszaken**

**7. Varia**

- **Rapport “Governance van bovenlokaal sociaal beleid” (ken.g.)**

## Rapport | Governance van bovenlokaal sociaal beleid: Implicaties voor ambtelijke capaciteit



De toenemende bevoegdheden en autonomie van lokale besturen vereisen voldoende capaciteit. Intergemeentelijke samenwerking kan hiervoor een oplossing bieden en fungeren als hefboom voor de eigen capaciteit. In dit onderzoek ligt de focus op het deeldomein lokaal sociaal beleid onderzocht bij vier cases: W13, Welzijnsregio Noord-Limburg, Welzijnszorg Kempen en ISOM. Het onderzoek focust op de governance, de voorwaarden om toe te treden en de effecten van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Het onderzoek toont aan dat verschillende factoren een rol kunnen spelen bij het toetreden tot een samenwerkingsverband, zoals de ambtelijke capaciteit, de meerwaarde van het samenwerkingsverband voor de eigen gemeente en de burgers en de samenwerking in het verleden. De governance of aansturing van een samenwerkingsverband gebeurt onder andere door het uitwerken van een gemeenschappelijke missie en visie, voldoende capaciteit en de aanwezigheid van sleutelpersonen (governars). Tot slot kan deelnemen aan een samenwerkingsverband onder andere leiden tot extra personele en financiële middelen, expertise-uitwisseling en een efficiëntere dienstverlening.

U kan het rapport [hier](#) downloaden.