



**VERSLAG RAAD VAN BESTUUR
WELZIJSBAND MEETJESLAND
23/10/2024 – hybride (Streekhuis Heldenpark, Eeklo)**

AANWEZIG:

Hilde De Graeve, voorzitter Welzijnsband (OCMW Lievegem);

Johan Van den Kerchove (OCMW Aalter), Danny Smessaert (OCMW Eeklo), Lieselotte van Hoecke (OCMW Assenede), Christine Bax (OCMW Wachtebeke), Dirk Goemaere (OCMW Zelzate), Valerie Taeldeman (OCMW Maldegem), Tom Lacres (OCMW Sint-Laureins)

bestuursleden;

Ineke Poelman, Melina Van Audenaerde, Britt Schoupe, Danny Coene, Els Van Cleemput, algemeen directeurs;

Isabel Pauwels, Welzijnsband;

VERONTSCHULDIGD:

Inge De Gussem (OCMW Kaprijke), Leen Ysebaert (OCMW Evergem),

Conny Martens, Meike Van Grembergen, Christine Coone, Frederik Willems, Lise Gosseye

AGENDA:

1. Goedkeuring verslag vorige vergadering (RvB d.d. 19/09/2024)
2. De Katrol:
 - a. Alternatieven tekort aan studenten/vrijwilligers (ken.g.)
 - b. Werkingsmiddelen (besl.)
 - c. Uitbreiding aantal trajecten dienstverlening (besl.)
3. Juridische dienst: rapportering kwartaal 3 2024 (ken.g.)
4. Herziening meerjarenplanning 2020-2025 Welzijnsband (besl.)

5. Audio:
 - a. Auditplanning 2025 (ken.g)
 - b. verslag algemene vergadering dd 30/09/2024 (ken.g)
 6. Veneco: agenda buitengewone algemene vergadering dd 27/11/2024 (ken.g)
 7. HR:
 - a. vacantverklaring algemeen directeur (besl.)
 - b. opstart selectieprocedure administratief medewerker ondersteuning (besl.)
 - c. juridische dienst: aanwerving contract bepaalde duur X (besl.)
 - d. archief- en documentbeheer: aanwerving contract onbepaalde duur X (besl.)
 8. Varia
-

1. **Goedkeuring verslag vorige vergadering (d.d. 19/09/2024)**

Beslissing:

Het verslag van de vergadering van de raad van bestuur van 19/09/2024 wordt zonder opmerkingen goedgekeurd.

2. **Katrol (besl.)**

a. Alternatieven tekort aan studenten/vrijwilligers (ken.g.)

Toelichting:

Het valt op dat het in semester 1 telkens moeilijk blijft om studenten aan te trekken voor onze werking. De stavaza op het einde van de zomervakantie (31/08/2024) was dat we nog 25 open trajecten hadden (van de 58 trajecten die we per semester hebben). We hebben 1 vrijwilliger die zichzelf heeft aangeboden om een ondersteuningsperiode op zich te nemen in Aalter. Het werken met vrijwilligers werd goedgekeurd op de Raad van Bestuur van 06/06/2024. Omdat we dit tekort ook al gemerkt hebben de voorbije jaren, begonnen we daarom na te denken over eventuele alternatieven indien we de open trajecten niet allemaal ingevuld krijgen met studenten/vrijwilligers.

De stavaza op 11/10/2024 is dat we ondertussen zo goed als volzet zitten. Er is nog 1 open traject in Evergem. Ondanks dat momenteel bijna alle trajecten ingevuld zijn, willen we toch enkele alternatieven verder onder de loep nemen om in de toekomst sneller te kunnen schakelen ivf tekorten van studenten/vrijwilligers maar ook zodat uitbreiding in de toekomst nog mogelijk is en om aan de wachtlijsten tegemoet te komen.

Wat zijn de drempels waar we op botsen in het Meetjesland?

Het tekort eind augustus ligt voornamelijk aan het feit dat steeds meer opleidingen ervoor kiezen om hun stage in het tweede semester te organiseren. Daarnaast merken we dat steeds meer hulpverleningsorganisaties hun deuren openzetten voor stagiair(e)s. Daarbij merken we op dat vooral scholen en OCMW's een grote concurrent worden voor ons. We moeten onszelf steeds aantrekkelijker maken. Studenten vragen een kilometervergoeding, laptop van de stageplaats, meer thuiswerk, minder uren werken in de avond, ... Dit zijn zaken waar wij als organisatie niet altijd aan tegemoet kunnen komen.

Wij krijgen daarnaast de feedback van stagecoördinatoren dat een koppeling met onze organisatie soms zeer moeilijk is omwille van onze vraag dat studenten mobiel zijn en hier de nodige maatregelen voor nemen (bv. zelf beschikken over een eigen wagen, een fiets, met het openbaar vervoer, ...). Veel studenten beschikken niet over een rijbewijs en/of een auto. Daarnaast bieden wij ook geen kilometervergoeding aan. Veel gemeentes zoals bv. Aalter, Evergem, Lievegem zijn daarbovenop ook nog eens zeer uitgestrekt, waardoor het soms moeilijk/onaantrekkelijk wordt ervaren voor studenten om alle verplaatsingen met de fiets te doen. We proberen hier al zoveel mogelijk rekening mee te houden, maar we merken op dat dit toch een drempel blijft.

Daarnaast merken we ook dat we soms zelf studenten moeten weigeren omdat bijvoorbeeld een bepaalde gemeente al volzet zit en ze in geen enkele andere gemeente kunnen geraken. Hierdoor verliezen we dus ook een aantal studenten.

Waar hebben we reeds op ingezet de voorbije jaren?

- Naar aanleiding van de tekorten in 2022 hebben wij 5 fietsen aangekocht voor de verplaatsing van de studenten.
- Er is een speltheek in opmaak in Aalter en Wachtebeke: er werden boxen aangekocht en extra spelmateriaal om ook in Aalter en Wachtebeke een aanbod te voorzien van spelletjes (net zoals in Eeklo).
- Er kan vanaf nu ook ingezet worden op het werken met vrijwilligers.
- Er werd een lokaal voorzien in Aalter en Wachtebeke waar de studenten hun voorbereidingen kunnen maken zodat ze niet meer vanuit Eeklo moeten vertrekken naar hun gezinnen maar al dichterbij zitten om de verplaatsingen te beperken.
- Wij staan reeds op lijsten van hogescholen en universiteiten als stageplek waaruit studenten kunnen kiezen. Jaarlijks krijgen wij mail om deze lijst te updaten en als we merken dat wij niet meer in een lijst zijn opgenomen dan contacteren wij de desbetreffende school om ons terug op de lijst te plaatsen
- Voor scholen die niet met stagelijsten werken geven wij elk semester door hoeveel plaatsen wij nog hebben om in te vullen en hoeveel studenten wij het komend academiejaar wensen te ontvangen van de desbetreffende opleidingen.
- Indien wij merken dat we met tekorten/open plaatsen zitten, schrijven we de scholen aan van wie we nog geen studenten mochten ontvangen om te laten weten dat wij nog plek hebben en bellen we de stagementoren ook nog eens op om door te geven dat wij nog open plaatsen hebben.
- Er werd een nieuwe aantrekkelijke brochure opgemaakt om te verspreiden, zowel voor studenten als vrijwilligers.
- We schreven nieuwe scholen en opleidingen aan in de buurt van Antwerpen wat resulteerde in nieuwe samenwerkingen met nieuwe hogescholen bv. Thomas More in Antwerpen.

Hoe werken andere katrolwerkingen?

We bevroegen andere katrolwerkingen om te luisteren hoe zij dergelijke problemen aanpakken.

Zottegem:

Zottegem werkt ook met meerdere besturen, andere werkingen werken meestal maar voor 1 bestuur.

Zottegem berekent hoeveel één traject kost bij een gezin en rekent dit aan het OCMW (personeelskost, verplaatsingskost,...). Vanuit dat bedrag bevragen ze bij de partnergemeenten hoeveel trajecten zij wensen te betalen. Dit maakt dat elke gemeente een ander aantal trajecten bezit.

Oostende:

In Oostende is het zo dat alle aangemelde gezinnen binnen de 3 weken een ankerfiguur op bezoek krijgen. Dit om in 1e instantie de vraag te verhelderen en om te kijken of het effectief een gezin is, maar ook om in te schatten of er acties moeten worden ondernomen die niet kunnen wachten tot er effectief een student kan opstarten.

Indien er een nood is bij de gezinnen, maar onvoldoende studenten gaan de ankerfiguren regelmatig aan huis (ngl. nood en hulpvragen 1x per week, 1x per 2 weken, 1x per 3 weken...of elke keer als de ouder een hulpvraag stelt die je niet via de telefoon (Whatsapp/messenger/...) kan oplossen.

De ankerfiguur ondersteunt de ouders in het creëren van een netwerk waarbij de ouders terecht kunnen wanneer zij vragen hebben (assistent ocmw, OC's, Community health workers,...) en geeft zelf tips, raad en advies inzake bvb. contact met school, opvolging schoolse opdrachten, gedrag vd kinderen, ...

De ankerfiguur ondersteunt de ouder in hun contact met andere organisaties (school, assistent, arts, ...).

Het aantal gezinnen dat wordt opgenomen op die manier door een ankerfiguur is moeilijk in te schatten, dit hangt echt af van de zwaarte van de hulpvragen en noden van de gezinnen. Oostende vindt het heel moeilijk om hier een getal op te kleven. Vorig jaar waren er naast de gezinnen met studenten nog 92 gezinnen die ondersteuning kregen door de ankerfiguren (4 personen), maar Katrol Oostende geeft aan dat dit echt veel te veel was.

Er zouden in het verleden ook een soort van huiswerkclasses zijn georganiseerd door andere katrolwerkingen waarbij ouders ook aanwezig waren. Op die manier kon er 1 student meerdere kinderen ondersteunen en waren ouders ook betrokken.

Rotterdam:

Bij De Katrol Rotterdam deden ze het anders. Daar ging de ankerfiguur effectief 2x per week 1 uur aan huis gedurende 5 weken. Ze spraken met de kinderen en hun ouders wel concretere 'doelstellingen' af...een beetje anders dus dan normaal, maar als noodoplossing werd dit wel effectief bevonden.

Plan van aanpak huidig semester

Dit semester (24-25 sem1) zullen we zo goed als nog alle trajecten kunnen invullen met studenten en vrijwilligers. Er zal dus dit semester geen alternatieve werking nodig zijn.

Wat zien wij als oplossing voor in de toekomst?

- Dat ankerfiguren zelf ondersteuning vormen aan de gezinnen die niet door een student opgevolgd kunnen worden. Hiervoor zullen enkele voorwaarden moeten opgesteld worden. Hoeveel gezinnen worden ondersteund door een voltijds ankerfiguur hangt af van hoeveel studenten er op dat moment reeds zijn aangemeld en of het om lint-of blokstages gaat. Aan een lintstudent besteden wij gemiddeld 1u/week en aan een blokstudent besteden we gemiddeld 3u/week. Het alternatief dat we hebben uitgewerkt is als volgt:
 - Min 8 weken ondersteuning
 - 1x/week
 - Bij een eerste gesprek wordt een doelstellingenplan opgesteld
 - Na 5 weken evalueren. Werden de doelstellingen behaald, dan werken we door naar afronding. Werden de doelstellingen niet behaald, dan werken we door naar de 8 weken en dan herevalueren we of er nog extra ondersteuning nodig is.
 - Inhoudelijk
 - Minder inzetten op studieondersteuning maar meer op gezinsondersteuning
 - Inzetten op netwerk van het gezin (formeel en informeel)

- Tips, raad en advies geven
 - Vrije tijd (contacten leggen)
 - Opvoedingsvragen
 - Verdere vragen gerelateerd aan gezinsondersteuning
 - Doorverwijzingsfunctie
- Een werking met vrijwilligers. Dit werd reeds goedgekeurd op de Raad van Bestuur. We starten daarom vanaf heden met een poule aan vrijwilligers op te bouwen in de verschillende gemeenten. We hopen dat dit dan vrijwilligers zijn waar we jaarlijks of per semester op kunnen rekenen.
 - Financiering naar lokale besturen herzien. Hiervoor hebben wij nog geen concreet plan aangezien dit moet besproken worden met alle besturen.
 - Samenwerking uitwerken om stagiaires van bv. een OCMW een traject bij de Katrol te geven.
 - Indien een aanvraag voor stage niet kan doorgaan in een OCMW, deze doorsturen naar De Katrol als stageplaats om eventueel bij ons een stageplaats op te nemen.

Beslissing:

De Raad van Bestuur neemt kennis van volgende alternatieven om in de toekomst mee aan de slag te kunnen gaan:

- Dat ankerfiguren zelf ondersteuning vormgeven aan de gezinnen die niet door een student opgevolgd kunnen worden onder het bovengenoemd plan van aanpak.
- Samen met de lokale besturen nagaan of een financiering van de dienstverlening Katrol dient herzien te worden.
- Een samenwerking uitwerken stagiaires van lokale besturen een traject bij de Katrol te geven of door te sturen indien ze bij een lokaal bestuur geen stageplaats kunnen opnemen.

Tip van Maldegem: opleiding 'educatieve master' bij hogescholen en universiteiten – bevragen of een stage bij Katrol voldoende is om mee te tellen als stage binnen de opleiding.

Scholen worden nl. overstelpt met stageaanvragen in het onderwijs.

Bedenking Eeklo: moet de dienstverlening Katrol steeds door studenten voorzien worden? Oefening maken of het cfr. 'kosten-baten' principe niet meer opportuun is om de gezins- en opvoedingsondersteuning te voorzien worden door de ankerfiguren.

b. Werkingsmiddelen dienstverlening Katrol (besl.)

Toelichting:

De Katrol Meetjesland biedt studie- en integrale gezinsondersteuning aan huis bij kwetsbare gezinnen. Het team van De Katrol Meetjesland bestaat uit ankerfiguren die de coördinerende rol opnemen, maar daarnaast bestaat het team ook uit studenten vanuit hogescholen die de rol opnemen van gezinsondersteuner.

Een stage bij De Katrol Meetjesland is enerzijds een zeer zelfstandige stage anderzijds komen zij ook terecht in multi-problem gezinnen. De ankerfiguren zetten zeer hard in op coaching en voorzien onder andere tal van vormingsmomenten voor onze studenten.

Vanuit het expertisecentrum (De Katrol Oostende) worden tal van vormingen georganiseerd die open staan voor alle studenten vanuit alle Katrolwerkingen. Deze vormingen worden gratis aangeboden, maar dit brengt wel verplaatsingskosten met zich mee.

Het expertisecentrum gaat soms samenwerking aan met andere organisaties die externe vormingen voorzien waar alle Katrolwerkingen aan kunnen deelnemen. Deze externe vormingen zijn betalend en dienen studenten zich te verplaatsen via het openbaar vervoer.

Telkens er aan een externe vorming wordt deelgenomen, moeten de studenten een opdracht uitvoeren, zodat ze aan kennisdeling kunnen doen (bv. filmpje opnemen, PowerPointpresentatie uitwerken, ...). Zo blijft de kennis duurzaam in de organisatie en wordt deze overgedragen van studentengroep naar studentengroep.

Doorheen onze reguliere werking maken onze studenten verschillende voorbereidingen voor bij de gezinnen. Hiervoor gebruiken ze materiaal zoals lamineerpapier, lijm, stiften,... Daarnaast hebben wij al enkele semesters geleden fietsen aangekocht voor onze studenten, zodat ze zich beter kunnen verplaatsen doorheen het Meetjesland. Deze fietsen krijgen jaarlijks een onderhoud door M-Accent. Tot slot organiseren wij op het einde van het schooljaar voor alle studenten een bedankingsmoment. Tijdens dit moment wordt er gereflecteerd over de stage met een hapje en een drankje. Op het einde van dit moment krijgt elke student nog een kleine attentie.

In het budget van Welzijnsband voor de dienstverlening Katrol wordt enkel de personeelskost van de ankerfiguren vermeld. We vinden het belangrijk om transparant te zijn over onze werking en brengen daardoor een overzicht van de kosten die gepaard gaan bij de ondersteuning van onze studenten. Daarnaast wensen we een bedrag te voorzien om te kunnen voorzien in de vorming van studenten en verplaatsingskosten naar deze vorming.

Samenvattend komt dit neer op deze werkingskost voor 1 kalenderjaar dienstverlening Katrol:

Ondersteuning studenten / werkingskost	Bedrag
Externe vorming + verplaatsing	400 EUR
Onderhoud fietsen	200 EUR
Creamateriaal	300 EUR
Bedankingsmoment studenten	100 EUR
TOTAAL	1000 EUR

Beslissing:

De Raad van Bestuur gaat akkoord met een structureel werkingsbudget te installeren per kalenderjaar van 1000 EUR voor zowel de externe vormingen, verplaatsingskosten via het openbaar vervoer naar de vormingen, het onderhoud van de fietsen via M-accent, bureaumateriaal en de benodigheden voor het bedankingsmoment.

c. Uitbreiding aantal trajecten Katrol (besl.)

Toelichting:

Team Katrol kreeg in de loop van 2024 van een aantal besturen de vraag naar uitbreiding. Op Welzijnsband Sociaal van 15/05/2024 werd de vraag vanuit team Katrol gesteld om alle vragen naar uitbreiding te laten goedkeuren door de desbetreffende colleges zodat deze vraag geclusterd op de Raad van Bestuur van Welzijnsband kon gebracht worden.

Onderstaande besturen stellen de vraag naar uitbreiding in 2025:

Bestuur	Huidig aantal trajecten op jaarbasis	Gewenst aantal trajecten op jaarbasis	Uitbreiding dienstverlening Katrol vanaf 01/01/2025
Assenede	8	10	2
Eeklo	30	34 (minimaal)	4 (minimaal)
Maldegem	10	20	10

In onze dienstverlening gaan we uit van 44 gezinnen voor een voltijdse ankerfiguur.

In totaal krijgen we de vraag tot een uitbreiding voor 16 gezinnen.

Op dit moment worden in de dienstverlening 4 gezinnen extra ondersteund bovenop het voorziene aantal gezinnen.

Eeklo liet ons bovenop weten de vraag tot uitbreiding over te laten aan de nieuwe bestuursploeg.

Hierdoor stellen we voor om de beslissing tot uitbreiding van de dienstverlening en aanwerving ankerfiguur min. 0.5 VTE uit te stellen tot de volgende legislatuur.

Beslissing:

De raad van bestuur gaat akkoord met het uitstellen van de vraag naar uitbreiding van de dienstverlening Katrol met extra trajecten gezinsondersteuning tot de volgende legislatuur.

Maldegem uit de bezorgdheid deze invulling van uitbreiding mogelijks te lang op zich zal laten wachten. Eeklo geeft aan de beslissing afhangt van de goedkeuring budgetten in 2025 door de gemeenteraad. Evergem vraagt intern na of er ook interesse is in een uitbreiding van trajecten Katrol.

3. Juridische dienst: rapportering kwartaal 3 2024 (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.

	2024- 3de kwartaal - dossiers CSR	aantal dossiers	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2024- 3de kwartaal - dossiers rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		18	18	0	0	10	8		0	0:00
Evergem		19	19	0	0	14	5		4	1:10
Kaprijke		7	7	0	0	4	3		0	0:00
Lievegem		34	33	1	0	22	11		4	1:10
Maldegem		5	4	1	0	4	0		2	0:40
St Laureins		6	6	0	1	4	2		0	0:00
Wachtebeke		17	17	0	2	10	7		0	0:00
Zelzate		5	5	0	1	2	3		1	0:10

Assenede		0	0	0	0	0	0		0	0:00
Eeklo		5	5	0	0	5	0		3	1:50
totalen		116	114	2	4	75	39		14	5:00

	2024- 2de kwartaal – dossiers CSR	aantal dossiers	aantal actieve	aantal afgesloten	aantal nieuwe	aantal met regeling	aantal zonder regeling	2024- 2de kwartaal – dossiers – rechtshulp / schuldbemiddeling	aantal tussenkomsten	totale duur
Aalter		20	18	2	3	10	8		0	0:00
Evergem		23	19	4	1	14	5		0	0:00
Kaprijke		8	7	1	2	4	3		0	0:00
Lievegem		37	34	3	4	20	14		1	0:10
Maldegem		7	5	2	0	5	0		2	0:30
St Laureins		5	5	0	0	4	1		0	0:00
Wachtebeke		15	15	0	3	9	6		0	0:00
Zelzate		4	4	0	0	2	2		1	0:10
Assenede		0	0	0	0	0	0		0	0:00
Eeklo		5	5	0	0	4	1		3	1:30
totalen		124	112	12	13	72	40		7	2:20

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de kwartaalrapportering 2024/kw. 3 van de juridische dienst.

Maldegem stelt de vraag of de vraag naar toetreding dienstverlening voor dossiers CSR Welzijnsband reeds bereikt heeft, de juridische dienst mocht inderdaad deze vraag tot overname 10 à 15 trajecten vanaf 01/01/2025 ontvangen. Deze trajecten CSR overnemen is mogelijk. We overleggen verder met OCMW Maldegem voor de verdere stappen enz.

4. Herziening meerjarenplanning 2020-2025 Welzijnsband (besl.)

Toelichting:

In bijlage vind je het volledige dossier aanpassing meerjarenplanning 2020-2025 en voorziene budgetten voor 2025.

De budgetten voor 2025 + verdeelsleutels per lokaal bestuur worden tevens aan de financieel directeurs van de lokale besturen bezorgd per e-mail op 24/10/2024 of 25/10/2024 door de financieel directeur Welzijnsband omdat deze cijfers werden opgevraagd i.k.v. hun eigen budgetbegroting voor 2025.

Het Meerjarenplan bevat volgende wijziging:

In deze strategische nota vinden jullie de beleidsdoelstellingen, actieplannen en acties van het meerjarenplan van 2023-2026. Je vindt actieplannen en acties terug vanaf 2024 en latere jaren. Door de afwezigheid van de algemeen directeur krijgt de opvolging en sturing van de dagelijkse werking voorrang op het opmaken van beleidsplannen. Het is onmogelijk om te verwachten als bestuurders dat beleidsplanning op eenzelfde kwalitatieve wijze kan gebeuren zonder vervanging van de algemeen directeur en/of versterking te voorzien van de ondersteuning van de operationele diensten. De strategische nota is dan ook zonder meer een update van de bestaande beleidsplanning.

In het voorjaar 2024 kwamen we als gevolg van de strategische denkoefening in 2023 tot een nieuw **organogram** voor onze welzijnsvereniging.

Daarnaast gingen onze leden akkoord met een verlenging van onze statuten als welzijnsvereniging tot 30/06/2026.

We verwelkomen sinds 2024 Lochristi als deelgenoot in onze welzijnsvereniging. In **2025 zal Wachtebeke fusioneren met Lochristi**. Dit fusieverhaal impliceert een aantal gevolgen voor Wachtebeke alsook Welzijnsband op vlak van gebruik van een aantal dienstverleningen voor Wachtebeke bij Welzijnsband. Lochristi is nl. niet aangesloten bij Welzijnsband noch bij een ander intergemeentelijke samenwerkingsverband. Lochristi stelde Welzijnsband de vraag tot samenwerking i.k.v. archief en documentbeheer.

In 2024 is er voorlopig geen opvolging door Welzijnsband van de werking GBO Meetjesland. Deze opvolging is voorzien binnen het takenpakket van de nieuwe functie diensthoofd welzijn in het organogram.

De Katrol Meetjesland breidde hun een taalstimulerende **zomerwerking** uit naar 3 gemeenten (Aalter, Eeklo en Wachtebeke). Naast taal bijbrengen, had het babbelfestijn ook het doel om anderstalige kinderen en ouders kennis te laten maken met heel wat vrijetijdsactiviteiten in Eeklo.

Het **lokaal partnerschap B-OOST Meetjesland** met financiële steun vanuit Europa WSE, Vlaanderen, VDAB en alle lokale besturen uit het Meetjesland ging van start. Welzijnsband neemt de rol van promotor en penhouder in dit partnerschap op. B-OOST Meetjesland focust zich op mensen tussen de 18 – 65 jaar, die zich in een maatschappelijke kwetsbare positie bevinden waarbij we samen werken aan activering. Op de weg hiernaartoe botsen ze momenteel op drempels zoals een psychische kwetsbaarheid, huisvesting, financiële moeilijkheden, verslavingsproblematiek, isolement, administratie, ... De dienstverlening binnen dit partnerschap wordt voorzien door de partners Compaan, LEJO en Fiola vzw.

Gezien de uitdagingen op vlak van digitale archivering ging het **team archief** in het voorjaar van 2024 in gesprek met onze klantbesturen om hiervoor een oplossing te vinden. Dit resulteerde in een aanwervingsprocedure met als doel de archiefdienst uit te breiden vanaf 2025.

Op 02/11/2023 trad JustRestart in werking, een nieuw digitaal platform voor de behandeling van de **dossiers collectieve schuldenregeling**.

De aanpassing van het meerjarenplan bevat alle beleidsdoelstelling, actieplannen en acties vanaf 2024. Vermoedelijk zal omwille van technisch redenen de digitale rapportering acties bevatten die nu geschrapt zijn uit het meerjarenplan omdat de aanpassing van het meerjarenplan loopt vanaf 2023 en verder. Maar om het voor onze raadsleden duidelijk te maken waarover we zullen rapporteren in 2024, zijn de overbodige acties al geschrapt in onderstaande tekst. Zo is de BD 1.6 Miriam-project Eeklo en BD 1.7 Miriam-project Maldegem uit 2023 samengevoegd tot 1 BD 1.6 Miriam-project in 2024. Dit zal zeker een verschil geven tussen het digitaal rapport en onderstaande tekst.

Een officieel rapport bevat enkel het prioritair beleid. Omdat de welzijnsvereniging er voor gekozen heeft om enkel te werken met niet prioritair beleid, zou een officieel rapport beperkt zijn in de Welzijnsband Meetjesland.

Motivering van de aanpassing van het Meerjarenplan

Art. 14, 1^{ste} lid, 6^o van het BVR BBC van 30/03/2018 zegt dat de aanpassing van het meerjarenplan onder meer uit een motivering van de wijzigingen bestaat.

Bij een aanpassing van het MJP vertrek je van de huidige omgevingsfactoren om wijzigingen aan te brengen aan je MJP.

Bij de vorige aanpassing van het meerjarenplan (voorgelegd aan de Raad van Bestuur van 10.11.2023) was er nog geen goedkeuring van het project B-OOST van Europa WSE.

Welijnsband Meetjesland heeft **vanaf 2024** de rol opnemen als **penhouder** binnen de oproep van Europa WSE 'lokale partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek'.

Europa WSE (Werk en Sociale Economie) wil met deze oproep samenwerkingen tot stand brengen tussen VDAB, lokale overheden en andere relevante dienstverleners. Het doel is om op een duurzame en dynamische manier te reageren op de uiteenlopende behoeften en vragen van mensen met complexe problemen, om hen te helpen bij het vinden van werk. Dit is een gesloten oproep naar lokale overheden die in de rol van promotor een project kunnen indienen voor een lokaal partnerschap per vastgelegde regio.

In 2023 werd via een ondersteuningsteam, gefaciliteerd door VVSG en VDAB, het vormen van deze lokale partnerschappen voorbereid:

Dit proces bestaat uit 4 stappen waarbij de eerste drie stappen afgerond zijn:

- Afbakenen van lokale werkingsgebieden: de 10 Meetjeslandse besturen gingen over tot een intentieverklaring*
- Lokale noden identificeren: samen met de lokale besturen, VDAB en sociale organisaties werden de lokale noden geïdentificeerd*
- Partnerschapsvorming: via een schriftelijke en mondelinge selectieprocedure werden er 3 externe dienstverleners geselecteerd om een lokaal partnerschap voor sociale inclusie te vormen. Het gaat over Compaan, Lejo en Fiola vzw.*
- Opstarten van het lokaal partnerschap in 2024: om te kunnen opstarten op 1 januari 2024 dient er een projectvoorstel ingediend te worden bij Europa WSE ten laatste op 31 oktober 2023.*

Het penhouderschap dient verplicht opgenomen te worden door een lokaal bestuur of intergemeentelijk samenwerkingsverband. Er werd in onze regio beslist Welzijnsband de rol opneemt als penhouder. Dit betekent dat Welzijnsband instaat voor het beheer en opvolging van de financiering binnen dit partnerschap.

Dit lokaal partnerschap Meetjesland wordt gefinancierd vanuit middelen Europa WSE, Vlaanderen en lokale financiering door lokale besturen en VDAB.

De totale financiering per jaar bedraagt 643.474,50 EUR.

Begin 2024 werd dit lokaal partnerschap Meetjesland B-OOST opgestart en ondertussen lopende. De budgetten worden ingeschreven vanaf 2024.

De omgevingsfactoren wijzigingen constant en enkele assumpties die werden vastgelegd bij de opmaak van de vorige herziening zijn terug bijgesteld.

Op de opmaak van deze herziening zijn we vertrokken van de inflatieverwachtingen van het federaal planbureau van 02.07.2024.

Jaarlijks zal de motivatie voor de uitgaven grotendeels hetzelfde zijn omdat 2/3 van onze uitgaven personeelsuitgaven zijn :

- Gewijzigde personeelsbestand
- Wijzigingen in inflatiecijfers en – verwachtingen

Voor de ontvangsten ligt het iets anders omdat de grootste 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.

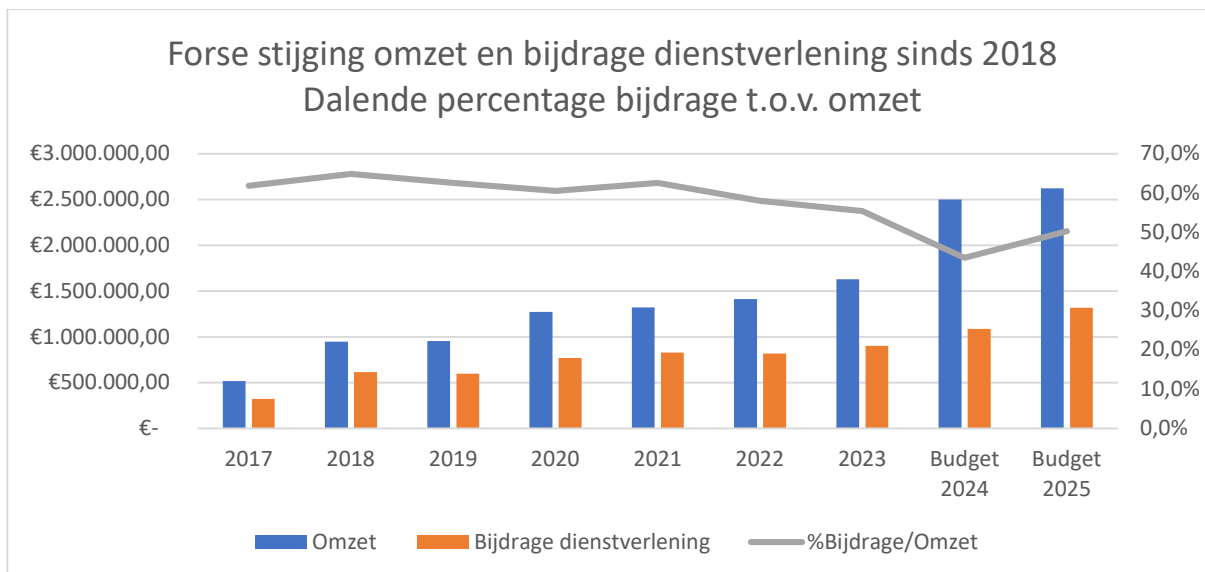
Herziening 5 van de aanpassing van het MJP

De Welzijnsband is een dienstverlenende welzijnsvereniging waarbij 63,53% van onze uitgaven personeelsuitgaven zijn (budget 2025). Dus we ontsnappen niet aan de stijging van uitgaven door oplopende inflatie. Dit aandeel is sterk gedaald t.o.v. voorgaande jaren en heeft alles te maken met de nieuwe dienstverlening dat een groot budget vertegenwoordigt maar vooral werkingskosten betreft.

Voor 2024 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 2024 voor de bestaande dienstverleningen door te voeren, behalve de nieuwe dienstverlening B-OOST*** die is gestart op 01.01.2024 werd opgenomen in het budget van 2024. Deze dienstverlening is zelf bedruipend dankzij projectsubsidies. De uitgaven in 2025 stijgen met 4,91% t.o.v. het initieel budget 2024 en zelfs met 61,17% t.o.v. de JR23. Deze stijging is te wijten aan enerzijds uitbreiding van dienstverlening (B-OOST Meetjesland), een uitbreiding in de personeelsformatie vanaf 01.10.2024 op algemeen bestuur, dienst archief en documentbeheer en dienst activering.

Er werd op 15/04/2024 een nieuw organogram goedgekeurd door de Raad van Bestuur en daaruit volgde dan een vernieuwde personeelsformatie (goedgekeurd RvB 19/09/2024)

De bijdrage die we moeten vragen aan afnemers van de dienstverlening neemt natuurlijk ook toe. De totale bijdrage in het budget 2025 bedraagt 1.315.670 euro (in budget 2024 : 1.086.275 euro en 900.213,50 euro in JR23). De verhouding daalt wel want in JR23 bedroeg het aandeel van de bijdrages van de OCMW's nog 55,3% van de totale omzet. In budget 2025 is dat gezakt naar 50,2%.



De Welzijnsband heeft drie zelfbedruipende dienstverleningen namelijk **regie sociale economie, wijk werk & B-OOST**

Wijk werk dreigt door de dalende ontvangsten wel één van de komende jaren, en misschien zelfs al in 2024, niet meer volledig zelf bedruipend te zijn.

Op de **Raad van Bestuur van 8/9/2021** werd beslist dat m.b.t. toekomstige gesubsidieerde dienstverleningen / projecten de werkwijze van geval tot geval zal worden voorgelegd om **15% van de projectsubsidie te verantwoorden met overheadkosten**. In het najaar 2023 bleek dit al **geen evidente verantwoording** te worden in kader van Miriam Projecten waardoor we dit in de budgettering niet hebben meegenomen voor de MIRIAM projecten en regie sociale economie.

Op basis van het gewijzigde organogram en personeelsformatie zijn de personeelsuitgaven toegenomen op **de ondersteunende diensten** en stijgt de bijdrage van de OCMW's.

Het saldo van de ondersteunende diensten (212.050 euro) in de Welzijnsband vertegenwoordigen nog steeds maar 8,09 % van de totale exploitatie uitgaven (2.621.983,72 euro) in budget 2025. In jaarrekening 2023 was dat voor alle WV samen gemiddeld 15,04% en voor alle gemeenten en OCMW's samen gemiddeld 23,73%.

(zie <https://finpro.bbcd.r.be/>)

Om de werking van de financiële dienst niet onnodig te belasten met doorrekeningen, komt er vanaf 2025 een groepering van bepaalde uitgavenrekeningen zoals kantoormateriaal, opleidingen, telefonie, verzekeringen, ed. op de ondersteunende diensten. Dat is vergelijkbaar met de verwerken binnen veel lokale besturen. Daardoor zal de kostprijs van bepaalde dienstverleningen lichtjes kunnen dalen maar de bijdrage aan de ondersteunende dienstverlening zal verhoudingsgewijs evenveel toenemen.

Voor **archieff- en documentbeheer** werd een uitbreiding van dienstverlening aangevraagd door verschillende besturen. De totale bijdrage voor deze dienstverlening stijgt hierdoor.

Voor **de juridisch dienstverlening** hebben een jaarlijkse ontvangst geschrapt namelijk gescopcompensatie (5.006 €) na een beslissing van de raad van bestuur (RvB 19.09.2024). De zitdagen juridische dienst die maandelijks worden gefactureerd aan 234,88 euro voor een halve zitdag (+ indexatie) worden beschouwd als een reguliere ontvangst.

Bij **kinderarmoedebestrijding** zijn er geen wijzigingen qua dienstverleningen (voor OCMW Aalter 0,3 vte en OCMW Wachtebeke 0,2 vte).

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. Het is aan de besturen zelf om te beslissen in welke jaren ze auditdagen opnemen en hiervoor budget voorzien.

Wat de jaren na 2025 brengen is bijzonder moeilijk in te schatten.

We rekenen op een verhogingen van 3% vanaf 2024.

Voor een aantal dienstverleningen zijn er bijkomende opmerkingen.

Wijk werk : we rekenen er op dat we met het historisch overschot de dienstverlening zelf bedruipend kunnen houden tot 2025 of 2026.

RSE zou ook zelf bedruipend moeten kunnen blijven tot 2027.

Het **MIRIAM project** loopt tot midden 2025. Er wordt uitgegaan van een co-financiering waardoor deze dienstverlening een bijdrage zal worden gevraagd aan desbetreffende besturen. Deze bijdrage stijgt in de tijd. We hebben de budgetten wel maar doorgetrokken tot 30.06.2025. Dat is de einddatum van dit project.

Beslissing:

De raad van bestuur stelt de aanpassing meerjarenplanning 2020-2025 en budgetten 2025 vast.

Vraag Maldegem: Miriam-project is gebudgetteerd tot 30/06/2025 wegens einde projectjaar en subsidieoproep – wat hierna? Het is afwachten wat de federale regering en POD MI al dan niet voorziet in een vervolgooproep.

Mogelijke scenario's: 1) nieuwe/verlenging subsidieoproep met cofinanciering lokale besturen of 2) lokale besturen implementeren deze werking in hun reguliere werking of 3) deze werking wordt een reguliere dienstverlening bij Welzijnsband – in opdracht van de lokale besturen, enz.

Vraag tot een overleg in januari 2025 met alle betrokken besturen over wat na 01/07/2025.

5. **Audio**

a. **Auditplanning 2025 lokale besturen (ken.g.)**

Toelichting:

Audio maakte een voorstel van de auditplanning in 2025 in de aangesloten lokale besturen. Zie bijlage. De planning werd ook overgemaakt aan de betrokken lokale besturen door Welzijnsband op 25/09/2024.

Voorstel van beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van de auditplanning voorzien in 2025 in de aangesloten lokale besturen.

b. **Verslag algemene vergadering Audio 30/09/2024 (ken.g.)**

Toelichting:

In bijlage vindt u het verslag van de algemene vergadering van Audio die plaatsvond op 30/09/2024, alsook de opvolgingsrapportering van het 1^{ste} semester 2024.

Beslissing:

De raad van bestuur neemt kennis van het verslag van de algemene vergadering Audio dd 30/09/2024.

6. Veneco: Agenda buitengewone algemene vergadering 27/11/2024

Toelichting:

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het feit dat het intergemeentelijk samenwerkingsverband Welzijnsband Meetjesland vennoot is van de Intergemeentelijke Vereniging Veneco;

Gelet op de uitnodiging van de Buitengewone Algemene Vergadering van Veneco van 19 september 2024, met aanduiding van de agenda voor de Buitengewone Algemene Vergadering van 27 november 2024;

Gelet op artikel 33 § 5 van de gecoördineerde statuten van Veneco van 1 januari 2024 dat stelt dat de vertegenwoordiger voor de volledige duur van de legislatuur kan worden aangeduid, de concrete inhoud van het mandaat van de vertegenwoordiger daarentegen dient herhaald te worden voor elke Algemene Vergadering;

Gelet op artikel 436 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 met betrekking tot de onverenigbaarheden;

Overwegende dat de afgevaardigde geen lid mag zijn van de Raad van Bestuur;

Beslissing:

De raad van bestuur gaat akkoord dat:

Artikel 1.

De agenda en elk van de afzonderlijke punten van de agenda van de Algemene Vergadering van de Intergemeentelijke Vereniging Veneco die plaatsvindt op 27 november 2024 worden goedgekeurd:

1. Akteneming/goedkeuring verslag Algemene Vergadering 13 juni 2024
2. Werkprogramma en begroting 2025
3. Benoeming en desgevallend ontslag van bestuurders en deskundigen

Artikel 2.

Aan de vertegenwoordiger van Welzijnsband Meetjesland , houder van 1 aandeel, die zal deelnemen aan de Buitengewone Algemene Vergadering van de Intergemeentelijke Vereniging Veneco die plaatsvindt op

27 november 2024 om 18.00 u in 'Feestzaal Breughel', Beerveldsebaan 32 – 9080 Lochristi, wordt het mandaat gegeven om:

- *Er aan alle beraadslagingen en stemmingen deel te nemen, alle voorstellen met betrekking tot de agenda goed te keuren, alle akten, stukken, notulen, aanwezigheidslijsten te ondertekenen en in het algemeen, het nodige te doen om de agendapunten van de Algemene Vergadering uit te voeren.*
- *Deel te nemen aan elke latere algemene vergadering met dezelfde dagorde, in geval de op 27 november 2024 geplande algemene vergadering niet rechtsgeldig zou kunnen beraadslagen en daarbij aan alle beraadslagingen en stemmingen deel te nemen, alle voorstellen met betrekking tot de agenda goed te keuren, alle akten, stukken, notulen, aanwezigheidslijsten te ondertekenen en in het algemeen, het nodige te doen om de agendapunten van de Algemene Vergadering te realiseren.”*

Artikel 3.

De administratie van de intergemeentelijke vereniging wordt belast met de uitvoering van de hierbij genomen beslissingen en deze over te maken aan de toezichthoudende overheid en er kennis van te geven aan Veneco, ter attentie van mevrouw Veronique Verstraeten, Panhuisstraat 1, 9070 Destelbergen.

7. **HR:**

a. Vacantverklaring algemeen directeur (besl.)

Juridisch kader:

- Rechtspositieregeling Welzijnsband Meetjesland
- Statuten Welzijnsband

Toelichting:

Publicatie

De vacature moet conform artikel 10 van de RPR minstens gepubliceerd worden in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder een regionaal verschijnende krant of weekblad (verplicht). Dit kanaal kan aangevuld worden met de website VDAB, de website Welzijnsband Meetjesland, LinkedIn,... De vacature moet daarnaast ook intern bekend worden gemaakt.

Het vacaturebericht voor een persorgaan of een tijdschrift bevat ten minste:

- 1° de naam van de betrekking en het brutomaandsalaris;
- 2° de vermelding dat de betrekking in contractueel dienstverband vervuld wordt;
- 3° de vermelding dat de betrekking vervuld wordt in een 80% betrekking;
- 4° een beknopte weergave van de functievereisten op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen;
- 5° de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan;
- 6° de vermelding dat er een wervingsreserve wordt vastgesteld voor een periode van 3 jaar;
- 7° de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure;

- 8° de vermelding met betrekking tot het diversiteitsbeleid: het bestuur heeft aandacht voor gelijke kansen. Kwaliteiten bij mensen zijn belangrijker dan leeftijd, geslacht, etnische afkomst, handicap en nationaliteit!

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen.

Voorwaarden

De vacature wordt zowel bij aanwerving als bevordering open verklaard.

De voorwaarden om deel te nemen bij aanwerving zijn:

- Belg zijn (artikel 5 RPR)
- Houder zijn van ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs.
- Beschikken over minimaal drie jaar relevante beroepservaring
- Beschikken over een rijbewijs B
- Voldoen aan de algemene aanwervingsvoorwaarden (artikel 5 RPR), waaronder een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie.

De voorwaarden om deel te nemen bij bevordering zijn:

- Belg zijn (artikel 5 RPR)
- Titularis zijn van rang Av, schalen A1a-A3a of rang Bx, schalen B4-B5 of Bv, schalen B1-B3
- Tenminste 4 jaar graadanciënniteit hebben in niveau A en/of niveau B
- Geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben in de laatste twaalf maanden
- Beschikken over een rijbewijs B

Examenprogramma

Preselectie (maakt geen deel uit van de eigenlijke selectieprocedure)

Vanaf 30 weerhouden kandidaten wordt een preselectie toegepast. Deze preselectie bestaat uit een kennismakingsgesprek afgenomen door de aangestelde selectiecommissie. De preselectie is eliminerend in die zin dat enkel de 15 best gerangschikte kandidaten worden toegelaten tot het eerste deel van de eigenlijke selectieprocedure. Het resultaat van de preselectie wordt niet meegeteld bij de resultaten van de eigenlijke selectieprocedure.

Eigenlijke examenprogramma:

1. Uitsluitend motivatiegesprek (20 punten)

Evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn/haar motivatie, van zijn/haar persoonlijkheid, werkervaring en interesse voor het werkkterrein.

2. Mondelinge proef met schriftelijke voorbereiding (80 punten)

Dit gedeelte bestaat uit:

- o Voorafgaand aan de mondelinge proef zal gevraagd worden om een case, presentatie of rollenspel, al dan niet thuis, voor te bereiden en toe te lichten.
- o Verdere bevraging van de motivatie alsook de belangrijkste competenties voor de functie.

Om te slagen dienen de kandidaten minstens 50% van de punten te behalen in elk gedeelte en minstens 60% van de punten in het totaal.

3. Assessment

Testen die managements- en/of leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie meten. Deze testen resulteren in een bindende beoordeling “geschikt” of “niet-geschikt”. Enkel de kandidaten die “geschikt” worden bevonden, worden opgenomen in de eindrangschikking van een examenprocedure. Hiervoor werd samengewerkt met een extern bureau, Public Vlaanderen.

Reserve bij aanwerving en bevordering

Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de duur van drie jaar. De geldigheidsduur is verlengbaar voor zover de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserve de termijn van vier jaar niet overschrijdt. De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

Selectiecommissie

Conform artikel 15 van de RPR zal de selectiecommissie bestaan uit: X

Ontvankelijkverklaring kandidaten

De voorzitter van de raad van bestuur verklaart de kandidaturen al dan niet ontvankelijk.

Beslissing:

De raad van bestuur gaat akkoord met:

Artikel 1

De deeltijdse (0,8 VTE) contractuele functie met salarisschaal A4a-A4b van algemeen directeur wordt bij aanwerving en bevordering open verklaard.

Artikel 2

Een reserve bij aanwerving en bevordering voor de betrekking van algemeen directeur wordt aangelegd voor de duur van drie jaar. Beide reserves kunnen 1 jaar verlengd worden.

Artikel 3

De vacature wordt bekendgemaakt conform de richtlijnen voorzien in de rechtspositieregeling.

Artikel 4

De kandidaten moeten op de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden opgenomen in de RPR voldoen, uitgezonderd de selectie.

Artikel 5

Om in aanmerking te komen dienen onderstaande stukken bezorgd te worden

Bij aanwerving:

- CV en motivatiebrief
- kopie diploma
- recent uittreksel uit het strafregister model 595 (algemeen model) niet ouder dan 3 maanden
- bewijs/verklaring op eer van 3 jaar relevante ervaring
- kopie van een geldig rijbewijs B

Bij bevordering

- CV en motivatiebrief
- kopie van een geldig rijbewijs B

Artikel 6

De selectiecommissie voor algemeen directeur bestaat uit: X

b. Opstart selectieprocedure administratief medewerker ondersteuning (besl.)

Toelichting:

De raad van bestuur verklaarde zich op 15/04/2024 akkoord met het nieuwe organogram van Welzijnsband. Hierbij wordt o.a. in een uitbreiding voorzien van 0.8 VTE administratief medewerker (C1-C3) die in 0.4 VTE personeelsadministratie, 0.3 VTE secretarie en 0.1 VTE communicatie zal voorzien voor onze organisatie.

Tijdens de Raad van Bestuur van 06/06/2024 werd de samenwerking met het extern werving- en selectiebureau Public Staffing besproken, er werd beslist met hen samen te werken voor de invulling van de functie van algemeen directeur en de diensthoofden cluster welzijn en cluster activering.

Daarnaast merken we een noodzaak om de functie van algemene ondersteuning / administratief medewerker 0.8 VTE in te vullen en wensen daardoor deze selectieprocedure op te starten conform RPR Welzijnsband Meetjesland. Functiebeschrijving zie bijlage.

Het nieuwe organogram en gewijzigde personeelsformatie is goedgekeurd door de vakorganen op 26/09/2024.

Publicatie

De vacature moet conform artikel 10 van de RPR minstens gepubliceerd worden in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder een regionaal verschijnende krant of weekblad (verplicht). Dit kanaal kan aangevuld worden met de website VDAB, de website Welzijnsband Meetjesland, LinkedIn,... De vacature moet daarnaast ook intern bekend worden gemaakt.

Het vacaturebericht voor een persorgaan of een tijdschrift bevat ten minste:

- 1° de naam van de betrekking en het brutomaandsalaris;
- 2° de vermelding dat de betrekking in contractueel dienstverband vervuld wordt;
- 3° de vermelding dat de betrekking vervuld wordt in een 80% betrekking;
- 4° een beknopte weergave van de functievereisten op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen;
- 5° de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan;
- 6° de vermelding dat er een wervingsreserve wordt vastgesteld voor een periode van 3 jaar;
- 7° de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure;
- 8° de vermelding met betrekking tot het diversiteitsbeleid: het bestuur heeft aandacht voor gelijke kansen. Kwaliteiten bij mensen zijn belangrijker dan leeftijd, geslacht, etnische afkomst, handicap en nationaliteit!

Voorwaarden

De vacature wordt bij aanwerving open verklaard.

De voorwaarden om deel te nemen bij aanwerving zijn:

- Belg zijn (artikel 5 RPR)
- Houder zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkgesteld
- Beschikken over een rijbewijs B
- Voldoen aan de algemene aanwervingsvoorwaarden (artikel 5 RPR), waaronder een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie.

Examenprogramma

Preselectie (maakt geen deel uit van de eigenlijke selectieprocedure)

Indien er bij het afsluiten van de inschrijvingen meer dan 50 kandidaten aanvaard kunnen worden als geldige kandidaat, volgt eerst een preselectie die bestaat uit een beperkt schriftelijk gedeelte afgenomen door de selectiecommissie. De preselectie is eliminerend in die zin de 25 best gerangschikte kandidaten uit de uitslag van de preselectie worden toegelaten tot het eerste deel van de eigenlijke selectieprocedure.

Eigenlijke examenprogramma:

1. Schriftelijke proef (60 punten)
 - Toetsing van het inzicht in de structuur en werking van het lokaal bestuur alsook andere voor de functie toepasselijke reglementering (10ptn)
 - Gevalstudie (30ptn)
 - Work-sample proef (20ptn)
2. Mondelinge proef (40ptn)
 - competentiegerichte bevraging

Over de minimale resultaten om geslaagd te zijn:

- De kandidaten dienen op de schriftelijke proef geslaagd te zijn om door te stromen naar de mondelinge proef.
- Om te slagen dienen de kandidaten minstens 50% van de punten te behalen in elke proef of in ieder gedeelte van een proef zo deze uit meerdere examengedeelten bestaat en minstens 60% van de punten in het totaal.

Wervingsreserve

Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de duur van drie jaar. De geldigheidsduur is verlengbaar voor zover de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserve de termijn van vier jaar niet overschrijdt. De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

Selectiecommissie

Conform artikel 15 van de RPR zal de selectiecommissie bestaan uit: X

Het samenstellen van een selectiecommissie en beoordeling geldigheid kandidaten is gedelegeerd aan de algemeen directeur + 1 diensthoofd – cfr. beslissing Raad van Bestuur dd 04/09/2020.

Beslissing:

De raad van bestuur gaat akkoord met:

Artikel 1: De vacantverklaring en bekendmaking van de vacature:

De functie administratief medewerker ondersteuning vacant te verklaren en contractueel in te vullen via aanwervingsprocedure – niveau C1-C3, 0.8 VTE.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het bestuur en personeelsleden van het bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Artikel 2: Een reserve bij aanwerving en voor de betrekking van administratief medewerker wordt aangelegd voor de duur van drie jaar.

Artikel 3: De vacature wordt bekendgemaakt conform de richtlijnen voorzien in de rechtspositieregeling.

Artikel 4: De kandidaten moeten op de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden opgenomen in de RPR voldoen, uitgezonderd de selectie.

c. Juridische dienst: aanwerving contract bepaalde duur X (besl.)

d. Archief- en documentbeheer: aanwerving X (besl.)

8. Varia

- Event 20jr Welzijnsband – 28/11/2024
- Stavaza procedure aanwerving diensthoofd welzijn en diensthoofd activering? Is er een delegatie beslissing voor opmaak functieomschrijving of is dit een beslissing RvB? Indien delegatie, dan hoeft dit niet op RvB te worden voorgelegd. Nakijken en doorgeven aan Ineke + Els.
Indien functieomschrijving niet dient te worden voorgelegd aan RvB – voldoende om beslissing te laten nemen door RvB ‘opstart aanwervingsprocedure’.
- Volgende datum algemene vergadering 25/11 19u 1^{ste} oproep, 19u15 2^{de} oproep
- Volgende datum Raad van Bestuur 09/12 19u – eten + drinken als afsluitmoment voor de huidige bestuursploeg en einde huidige legislatuur.