



**BESLUITENLIJST RAAD VAN BESTUUR
WELZIJSBAND MEETJESLAND-d.d. 1/3/2019**

(Cf. artikel 485, decreet lokaal bestuur)

AGENDA:

1. Vaststelling geldige samenstelling raad van bestuur
2. Goedkeuring verslag raad van bestuur van 7/12/2018
3. Ter beschikking stellen van een laptop aan de voorzitter (besl.)
4. Verkiezing van de voorzitter (besl.)
5. Aanstelling van een vertegenwoordiger in vzw Netwerk Palliatieve Zorg Gent-Eeklo (besl.)
6. Werkwijze om de nieuwe colleges van de leden te informeren over werking Welzijnsband en voorbereiding van het verplichte evaluatieverslag (bespr.)
7. AudiO:
 - Aanstelling van een afgevaardigde in de raad van bestuur van AudiO (besl.)
 - Aangepast auditcharter AudiO (besl.)
8. Juridische cel:
 - Rapportering m.b.t. 2018/kw4 (ken.g.)
 - Jaarverslag schuldbemiddeling 2018 m.i.v. basisregistratieformulier 2018 (besl.)
9. Arbeidstrajectbegeleiding en regie sociale economie:
 - Aangepaste afsprakennota art.60,\$7 (besl.)
 - Aangepaste procedure team arbeidstrajectbegeleiding (ken.g.)
 - Regie sociale economie: gunning praktijkopleiding rijbewijs B aan VAB rijsschool (besl.)
 - Kennisgeving verslagen stuurgroepen: stuurgroep regierol sociale economie d.d. 16/01/2019 en stuurgroep wijkwerk en arbeidstrajectbegeleiding d.d. 31/01/2019 (ken.g.)
10. Personeelszaken:
 - Aanpassing arbeidsovereenkomst X, archief- en documentbeheerder (besl.)
 - Aanstelling van een nieuwe archief- en documentbeheerder (besl.)
 - Goedkeuring werfreserve archief- en documentbeheer (besl.)
 - Aanvulling afspraken inzake overdracht verlof vorig jaar (ken.g.)
11. Varia:
 - Standpunt van OCMW Eeklo inzake de afspraken van vorige raad van bestuur inzake gebruik van internet, printer e.d. door personeelsleden van Welzijnsband – overzicht van de afspraken inzake de werkingsfaciliteiten en update ervan waar nodig (bespr.)
 - Stavaza zetelwijziging Welzijnsband binnen Eeklo (ken.g.)
 - Projecten rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp (ken.g.)
 - Selectie van de katrolwerking voor “the 27th European Social Services Conference” in Milaan (ken.g.)

- Meetjeslands overleg Huizen van het Kind d.d. 12/2/2019 (ken.g.)
- Al dan niet indienen project cultureel erfgoed (kermisaffiches) i.s.m. Comeet (bespr./besl.)
- Volgende vergadering (plaats en datum)

1. Vaststelling geldige samenstelling van de raad van bestuur

De leden van de raad van bestuur zijn de volgende:

OCMW	Naam	Plaatsvervanger:
OCMW Aalter	Luc De Meyer	<i>Johan Van den Kerckhove</i>
OCMW Assenede	Hilde Baetslé	<i>Lieselotte Van Hoecke</i>
OCMW Eeklo	Danny Smessaert	
OCMW Evergem	Patrick Huyghe (3 j)	
OCMW Kaprijke	Inge De Gussem	
OCMW Lievegem	Hilde De Graeve	/
OCMW Maldegem	Marleen Van den Bussche	<i>Kiran Van Landschoot</i>
OCMW Deinze	Conny De Spiegelaere	
OCMW Sint-Laureins	Tom Lacres	<i>Carlos Bonamie</i>
OCMW Wachtebeke	Christine Bax	
OCMW Zelzate	Geert Asman	

Gelet op het feit dat er minder dan 15 leden van de raad van bestuur zijn en dat er niet meer dan 2/3^{de} van de leden van hetzelfde geslacht zijn, kunnen we vaststellen dat de raad van bestuur geldig is samengesteld (cf. art. 474, §3 decreet lokaal bestuur).

De bestuursleden nemen hiervan kennis.

2. Goedkeuring verslag raad van bestuur van 7/12/2018

Het verslag van de raad van bestuur van 7/12/2018 wordt zonder opmerkingen goedgekeurd.

3. Ter beschikking stellen van een laptop aan de voorzitter (besl.)

Na bespreking keurt de raad van bestuur keurt unaniem goed dat er een laptop (type zoals standaard aangekocht wordt voor personeel Welzijnsband) mag aangekocht worden om ter beschikking te stellen aan de nieuwe voorzitter van de welzijnsvereniging voor de duur van zijn voorzitterschap om zijn taken binnen de vereniging goed te kunnen opnemen.

Indien de nieuwe voorzitter deze laptop niet nodig zou vinden, bvb. omdat hij al over een laptop beschikt vanuit zijn schepenmandaat, kan deze voorzitter hieraan steeds verzaken en dient in geen laptop te worden voorzien door Welzijnsband Meetjesland.

4. Verkiezing van een voorzitter (besl.)

De bestuursleden gaan over tot de geheime stemming om uit hun midden een voorzitter te kiezen voor Welzijnsband Meetjesland.

Met unanimité van stemmen wordt Hilde De Graeve verder aangeduid als voorzitter van Welzijnsband Meetjesland.

5. **Aanstelling van een vertegenwoordiger in vzw Netwerk Palliatieve Zorg Gent-Eeklo (besl.)**

De leden van de raad van bestuur gaan over tot de geheime stemming om uit hun midden een afgevaardigde te kiezen voor de vzw.

De raad van bestuur duidt met unanimité van stemmen Hilde De Graeve aan als afgevaardigde van Welzijnsband Meetjesland in vzw Netwerk Palliatieve Zorg Gent-Eeklo.

6. **Werkwijze om de nieuwe colleges van de leden te informeren over werking Welzijnsband en voorbereiding van het verplichte evaluatieverslag (bespr.)**

Naar aanleiding van de start van de nieuwe legislatuur moet conform het decreet lokaal bestuur de werking van Welzijnsband in de loop van 2019 geëvalueerd worden door alle leden. Hiertoe bezorgt de vereniging aan de leden een **evaluatieverslag** conform art. 492 decreet lokaal bestuur.

Het lijkt opportuun om ten behoeve van alle leden een **informatiepakket** te maken over de werking van Welzijnsband in het algemeen en meer specifiek op hun grondgebied. Voorstel is om dit pakket te bezorgen aan de algemeen directeur met het (vrijblijvend) aanbod om de werking te komen toelichten aan de betrokken schepenen of aan het college of de geïnteresseerde schepenen. Op 20/2/2019 werd bij wijze van aftasten deze werkwijze al een eerste maal uitgeprobeerd in Zelzate.

Bij de opmaak van het evaluatieverslag kan de input die tijdens dit traject verkregen kan worden van de diverse klantbesturen verwerkt worden.

Als het evaluatieverslag van de samenwerking met Welzijnsband dan later op de OCMW-raden geagendeerd zal worden, zullen de deelnemende OCMW's hierdoor extra inzicht hebben in het dossier.

Na bespreking stemt de raad van bestuur in met de hierboven beschreven aanpak.

7. **AudiO**

- **Aanstellen vertegenwoordiger Welzijnsband in de algemene vergadering van AudiO (besl.)**

De leden van de raad van bestuur gaan over tot de stemming om uit hun midden een afgevaardigde te kiezen voor AudiO.

De raad van bestuur keurt met unanimité van stemmen de aanstelling van Marleen Van den Bussche in de algemene vergadering van AudiO goed. Deze persoon is tevens kandidaat-lid van de raad van bestuur van AudiO.

- Aangepast auditcharter AudiO (besl.)

O.a. door de recente wijzigingen in de regelgeving en door aanpassingen in de auditrapportering heeft AudiO haar auditcharter moeten aanpassen. Het aangepaste charter werd door de Raad van Beheer van 7 december 2018 van AudiO goedgekeurd. De belangrijkste aanpassingen betreffen de definitie van de stuurgroep, de samenstelling van het auditcomité (art. 3) en de auditrapportering (art. 8).

De raad van bestuur stemt unaniem in met het aangepaste auditcharter van AudiO. (zie dossier).

8. Juridische cel:

- Rapportering 2018/kw.4 (ken.g.)

De raad van bestuur neemt kennis van de kwartaalrapportering 2018/kw4 van de juridische cel.

- Jaarverslag schuldbemiddeling 2018 (besl.)

De raad van bestuur keurt unaniem het jaarverslag schuldbemiddeling 2018 van Welzijnsband Meetjesland (zie dossier) goed.

9. Arbeidstrajectbegeleiding en project regie sociale economie

- Aangepaste afsprakennota art.60 (beslissing)

De bestaande afsprakennota art. 60 werd bijgewerkt in overleg met de stuurgroep van klantbesturen. Het betreft de beroepsverkennde stage, zoals ze al toegepast wordt gelet op het decreet tijdelijke werkervaring, en de toevoeging van art. 26 (dienstvrijstelling).

Met unanimité van stemmen en na bespreking keuren de leden van de raad van bestuur onderstaande aangepaste afsprakennota goed. Ze zal met ingang van 1/6/2019 in werking treden.

Afsprakennota artikel 60,§7

Welzijnsband Meetjesland

OCMW's van Aalter, Assenede, Eeklo, Kaprijke, Lievegem, Maldegem, Deinze, Sint-Laureins en Zelzate

TOEPASSINGSGBIED

Art. 1. Deze afsprakennota is van toepassing op het personeel tewerkgesteld in toepassing van art. 60, §7 van de organieke wet betreffende de OCMW's d.d. 08.07.1976, ongeacht de plaats van de tewerkstelling, zowel binnen het OCMW als bij een partner van het OCMW en ongeacht de uitgeoefende taken.

DE LOOPBAAN

Aanwerving

Art. 2. Het personeelslid art 60,§7 wordt aangesteld, na positieve evaluatie van de stage, door het bevoegde orgaan.

Stage

Art. 3. De stage beoogt de kennismaking van de kandidaat-tewerkgestelde art 60,§7 met zijn toekomstige taken, werkplek en collega's en beoogt te peilen of deze aan diens interesses en verwachtingen voldoen en of de toekomstige samenwerking vlot zal kunnen verlopen. De wederzijdse verwachtingen worden tijdens de stage verder afgetoetst en bijgestuurd. Het OCMW aanvaardt de stagiair om zijn kennis te verrijken met praktische ervaring. Het OCMW verbindt zich tot het ter beschikking stellen van alle mogelijkheden om een praktische ervaring te verwerven.

De stageperiode duurt een halve maand of 10 werkdagen. Op het einde van de stage wordt door de leidinggevende van de stagiair een evaluatie opgemaakt, waarbij minstens nagegaan wordt of de stagiair voldoende arbeidsattitude en motivatie heeft om de tewerkstelling met een redelijke kans op succes aan te vatten. De stage kan al dan niet verlengd worden bij negatieve evaluatie, onwettige afwezigheden of afwezigheden wegens ziekte. De stage kan maximaal 30 kalenderdagen duren.

De stage heeft aanleiding tot een aanvullende sociale steunverlening, in de vorm van een aanmoedigingspremie van 1,5 EUR per gepresteerd uur.

Er wordt een overeenkomst beroepsverkennde stage afgesloten binnen een traject van Tijdelijke Werkervaring. Deze beroepsverkennde stage wordt afgesloten tussen VDAB - OCMW - stagiair - stagebedrijf.

In de loop van de uitvoering van de stage, kan deze op geen enkel ogenblik stilziggend omgevormd worden tot een arbeidsovereenkomst.

De stagiair aanvaardt zich te gedragen naar de bepalingen van het arbeidsreglement, van toepassing op de werkplek, waar de stage doorgaat. De stagiair aanvaardt dat het OCMW eenzijdig een einde kan stellen aan de stage in geval van wangedrag, slechte wil of opzettelijke overtredingen van het arbeidsreglement.

De evaluatie tijdens de tewerkstelling

Art. 4. In de loop van een tewerkstelling gaan meerdere overleg- en evaluatiemomenten door:

- de evaluatie gebeurt door de OCMW arbeidstrajectbegeleider, in aanwezigheid van het personeelslid en de werkplaatsbegeleider
- de evaluatie heeft plaats na de 1^{ste} en 3^{de} maand van de tewerkstelling. Nadien om de 3 maanden
- elke 6 maanden vindt een POP-evaluatie plaats

Bij probleemsituaties is een knelpuntevaluatie mogelijk, bij deze knelpuntevaluatie is ook de begeleidend maatschappelijk werker sociale dienst aanwezig.

Verloning

Art. 5. De geldelijke loopbaan bestaat uit de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van graad E1.

Einde van de tewerkstelling

Art. 6. De tewerkstelling wordt beëindigd bij het bereiken van voldoende arbeidsdagen om recht te openen op volwaardige sociale zekerheidsrechten.

De tewerkstelling kan ook beëindigd worden :

1. conform de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten
2. om dringende redenen
3. na minimaal twee knelpuntevaluaties

Indien het personeelslid tewerkgesteld kan worden op de reguliere arbeidsmarkt vervallen de opzegbepalingen.

TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

Art. 7. De verdere bepalingen en berekening van de hieronder vermelde toelagen, vergoedingen en sociale voordelen gebeurt conform de regeling voor het reguliere OCMW-personeel, tenzij anders vermeld.

Toelagen

Art. 8. Het personeelslid heeft recht op een haard- en standplaatstoelage.

Art. 9. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld.

Art. 10. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Onregelmatige prestaties

Art. 11. Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt het personeelslid:

1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: één kwartier extra inhaalrust of een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

2° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: één kwartier extra inhaalrust of een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

Art. 12. Bij voorkeur wordt er extra inhaalrust toegekend, tenzij het OCMW anders beslist.

Vergoeding voor reiskosten

Art. 13. Vergoedingen voor reiskosten in uitoefening van de functie worden voorzien door de plaats van tewerkstelling.

De maaltijdcheques

Art. 14. Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques voor elke volledige werkdag. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 3,50 euro¹. De werkgeversbijdrage bedraagt € 2,41.

Het recht op maaltijdcheques ontstaat (cumulatieve voorwaarden) :

1. na het presteren van een periode van 6 volledige maanden effectieve tewerkstelling volgens de bepaalde prestatiebreuk - indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst binnen de eerste 6 maanden wordt geschorst, wordt deze periode van 6 maanden met een evenredige duur verlengd;
2. op voorwaarde en zolang het betrokken personeelslid niet meer dan één knelpuntenevaluatie heeft ondergaan. Bij het ondergaan van een tweede knelpuntenevaluatie binnen of na de eerste periode van 6 maanden tewerkstelling, verliest het personeelslid zijn recht op maaltijdcheques. Hij kan dit recht op maaltijdcheques opnieuw verkrijgen, na het presteren van een nieuwe periode van 6 volledige maanden effectieve tewerkstelling volgend op deze tweede knelpuntenevaluatie.

Het personeelslid dat onvolledige prestaties levert, ontvangt maaltijdcheques à rato van zijn prestatiebreuk.

Vergoeding van de kosten voor het woon- werkverkeer

Art. 15. Bij gebruik van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het vervoersabonnement/ vervoersbewijs van het personeelslid volledig ten laste genomen van het OCMW

Art. 16. Het personeelslid ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets.

VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Jaarlijkse vakantiedagen

Art. 17. Een voltijds werkend personeelslid heeft recht op 20 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Feestdagen

Art. 18. Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende 10 feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Indien de plaats van tewerkstelling extra feestdagen toekent, dan heeft het personeelslid hiervoor ook betaalde vakantie.

Ziekteverlof

Art. 19. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval van gemeen recht krijgt ziekteverlof.

Art. 20. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door de werkgever.

¹ Aanpassing tarief maaltijdcheques met ingang van 01/01/2016 (Raadsbeslissing 15/12/2015)

Het personeelslid is, behoudens overmacht, verplicht zijn tewerkstellingsplaats onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid bezorgt het OCMW zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift en uiterlijk binnen de 48 uur te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de werkgever voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn, in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid moet het OCMW een geneeskundig getuigschrift bezorgen vanaf een afwezigheid van 1 werkdag.

Het personeelslid mag niet weigeren een door het OCMW aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het personeelslid heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht.

Omstandigheidsverlof

Art. 21. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

- huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: 4 werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de week waarin het huwelijk plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
- bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer: 10 werkdagen, door het personeelslid te kiezen tijdens de periode van 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
- overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner: 4 werkdagen. Door het personeelslid te kiezen binnen de 10 werkdagen te rekenen vanaf de dag van het overlijden.
- huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen. Door het personeelslid te kiezen tijdens de week waarin het huwelijk plaatsvindt, of tijdens de daaropvolgende week. Dit verlof kan toegestaan worden naar aanleiding van het burgerlijk of het kerkelijk huwelijk.
- overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner: 2 werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de na de begrafenis.
- overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de na de begrafenis.
- huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk.
- priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst.
- plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag.
- gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige: de nodige tijd, maximaal één dag.
- deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Verlof om dwingende redenen

Art. 22. Het personeelslid heeft recht om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen. Een dwingende reden is elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Voorbeelden: ziekte, ongeval of hospitalisatie van een met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende persoon; de schade veroorzaakt aan de woning van het personeelslid door een brand of natuurramp; het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding; iedere andere gebeurtenis die het OCMW en het personeelslid in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

De afwezigheid moet vooraf, of bij onmogelijkheid, zo spoedig mogelijk aan het OCMW kenbaar gemaakt worden. De afwezigheid moet gestaafd worden met de nodige bewijzen of attesten.

De duur van de afwezigheid mag niet meer bedragen dan 10 arbeidsdagen per jaar. Deze afwezigheden worden niet betaald.

Onbetaald verlof

Art. 23. Indien het personeelslid geen recht heeft op een volledig betaald verlof, kan het personeelslid in aanmerking komen voor een onbetaald verlof.

Het aantal dagen onbetaald verlof bedraagt maximaal 20 dagen per kalenderjaar en wordt berekend pro rata van het aantal maanden tewerkstelling en de prestatiebreuk.

De eventuele wettelijke verlofdagen worden in mindering gebracht van het maximale aantal dagen onbetaald verlof.

Voor de opname van de dagen onbetaald verlof wordt rekening gehouden met de eventuele collectieve sluiting van de tewerkstellingsplaats in de loop van het kalenderjaar.

Dit onbetaald verlof kan worden geweigerd als de gevraagde periode van afwezigheid niet verenigbaar is met de goede werking van de tewerkstellingsplaats.

Het onbetaald verlof kan worden geweigerd indien uit het advies van de maatschappelijk werker van de sociale dienst blijkt dat het personeelslid over onvoldoende bestaansmiddelen beschikt om de periode van onbetaald verlof te overbruggen.

Dit onbetaald verlof wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Dienstvrijstellingen

Art. 24. Het personeelslid gaat op medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer van het OCMW voor zijn aanwerving. Voor specifieke functies zijn er bijkomende onderzoeken. Afhankelijk van de individuele resultaten van het personeelslid, kan het OCMW een bijkomend onderzoek vragen. Het personeelslid wordt dienstvrijstelling toegekend voor de duurtijd van het medisch onderzoek.

Art. 25. A rato van de benodigde tijd krijgt het vrouwelijke personeelslid dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

Art. 26. Met uitzondering van art.25 mag tijdens de diensturen in principe geen bezoek gebracht worden aan de tandarts, dokter of andere geneesheer. Het is immers meestal mogelijk een afspraak te maken na de diensturen.

Het personeelslid vraagt toelating aan zijn leidinggevende ingeval een afspraak werd vastgelegd door de geneesheer zelf en het personeelslid bij uitzondering een geneeskundig onderzoek dient te ondergaan tijdens de diensturen. Deze afwezigheid dient steeds met een medisch getuigschrift worden gestaafd, met aanduiding van aanvang en duur van het onderzoek. Voor een dergelijke afwezigheid dient het personeelslid steeds verlof of overuren te nemen of deze afwezigheid later te compenseren.

Art. 27. Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 28. Het OCMW kan beslissen tot het verlenen van een dienstvrijstelling voor het volgen van vorming. De vorming beoogt het verhogen van de kansen van het personeelslid op de reguliere arbeidsmarkt. Het verlenen van dienstvrijstelling voor het volgen van vorming is geen recht, maar een gunst die door het bevoegde orgaan kan toegekend worden.

INWERKINGTREDING

Art. 29. Deze afsprakennota treedt in werking op 1 juni 2019. Ze is van toepassing op alle nieuwe arbeidsovereenkomsten art. 60, §7 die worden afgesloten vanaf deze datum.

- Aangepaste procedure team arbeidstrajectbegeleiding (kennisgeving)

De raad van bestuur neemt kennis van de aangepaste procedure team arbeidstrajectbegeleiding.

- Regie sociale economie: gunning praktijkopleiding rijbewijs B aan VAB rijschool (beslissing)

De raad van bestuur gunt met unanimité van stemmen, gelet op vergelijking prijs-kwaliteit van de ontvangen offertes, de praktijkopleiding rijbewijs B 20u/persoon aan VAB rijschool vanuit locaties Eeklo en Maldegem à 1309,50 EUR per persoon. Maximaal zullen 13 personen deelnemen aan deze praktijkopleiding rijbewijs B (maximaal totaalprijs 17023,50 EUR incl. BTW).

Deze beslissing leidt tot volgend kostenplaatje:

De factuur van 1309,50 EUR per persoon wordt betaald door Welzijnsband Meetjesland aan VAB rijschool; Welzijnsband Meetjesland stuurt een individuele factuur naar betrokkene van 30% van totaalprijs = 392,85 EUR per persoon, die deze factuur moet voldoen.

De uiteindelijke kostprijs voor Welzijnsband Meetjesland 11916,45 EUR (1309,50 – 392,85 = 916,65 EUR per persoon, maximaal 13 personen = 11916,45 EUR) wordt gefinancierd vanuit subsidiemiddelen regie sociale economie.

- Kennisgevingen verslagen stuurgroepen:
 - verslag stuurgroep regierol sociale economie 16/01/2019
 - verslag stuurgroep wijkwerk en arbeidstrajectbegeleiding 31/01/2019

10. Personeelszaken:

- Team archief- en documentbeheer:

Ingevolge de uitdiensttreding met ingang van 1/2/2019 van één van onze voltijds archief- en documentbeheerder (contract onbepaalde duur) is het nodig om een andere archief- en documentbeheerder aan te werven.

- a. De leden van de raad van bestuur beslissen na geheime stemming unaniem om de arbeidsovereenkomst van X, archief- en documentbeheerder, aan te passen van 4/5^{de} onbepaalde duur en 1/5^{de} bepaalde duur naar een voltijdse contractuele aanstelling van onbepaalde duur.
 - b. De leden van de raad van bestuur beslissen na geheime stemming unaniem, gelet op de bestaande wachtlijst, om Y aan te stellen als archief- en documentbeheerder met voltijds contract voor onbepaalde duur met ingang van 4 maart 2019.
 - c. De leden van de raad van bestuur beslissen na geheime stemming unaniem om een werfreserve voor archief- en documentbeheerders goed te keuren: de enige persoon op deze nieuwe werfreserve is Z.
- Aanvulling afspraken inzake overdracht verlof vorig jaar (besl.)

Toelichting:

Tot op heden is voorzien dat de personeelsleden van Welzijnsband 5 volle dagen van hun verlof van vorig jaar (pro rata) kunnen overdragen tot het einde van de Paasvakantie van het eerstvolgend jaar. Sinds 1/1/2019 is Welzijnsband overgestapt naar een digitaal tijdsregistratiesysteem en is het nodig om een vaste datum i.p.v. een variabele datum tot wanneer het overgedragen verlof kan worden opgenomen in de software in te voeren.

De raad van bestuur gaat er na bespreking unaniem mee akkoord dat de uiterste datum voor opname verlof van vorig jaar verandert van einde Paasvakantie naar 30 april.

11. Varia

- Standpunt van OCMW Eeklo inzake de afspraken van vorige raad van bestuur inzake gebruik van internet, printer e.d. door personeelsleden van Welzijnsband – overzicht van de afspraken inzake de werkingsfaciliteiten en update ervan waar nodig (bespr.)

De raad van bestuur neemt kennis van het standpunt van OCMW Eeklo.

Er wordt beslist dat Welzijnsband zoveel mogelijk ernaar streeft om gratis zalen te gebruiken.

OCMW Maldegem biedt alvast aan dat de halfmaandelijks teamvergaderingen van Wijk-werk gratis in hun lokalen mogen doorgaan.

- Stavaza zetelwijziging Welzijnsband binnen Eeklo (ken.g.)

Ingevolge nakende verhuis van OCMW Eeklo uit de Visstraat 16 naar de welzijns-campus in de Zuidmoerstraat en het feit dat op dat weldra achterhaalde adres “Visstraat 16” de officiële zetel van Welzijnsband Meetjesland gevestigd is, heeft de raad van bestuur vorige keer gesteld dat een pragmatische oplossing moet uitgewerkt worden voor een zetelaanpassing naar de welzijns-campus.

Inmiddels zijn er geen vorderingen in het dossier van de zetelaanpassing van de welzijnsvereniging, in afwachting van meer duidelijkheid die Welzijnsband van OCMW Eeklo moet krijgen i.v.m. het exacte nieuwe postadres. OCMW Eeklo zou hierop op heden nog geen zicht hebben.

De raad van bestuur neemt hiervan kennis. Het is dus wachten op communicatie van OCMW Eeklo.

- Projecten rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp (ken.g.)

De directeur van het vrij CLB Meetjesland deelde mee liever niet in te gaan op de uitnodiging gedaan in uitvoering van de beslissing van de vorige raad van bestuur WZB. Het forum waarop hij met zijn diensten efficiënt communiceert met de partners is het Meetjeslands overleg van de Huizen van het Kind (georganiseerd door WZB, ambtenarenoverleg). Het is niet efficiënt om naar alle colleges en/of de raad van bestuur van WZB het project te komen toelichten.

- Selectie van de katrolwerking voor "the 27th European Social Services Conference" in Milaan (ken.g.)

Onze Katrolwerking is samen met 9 andere projecten uit 1100 projecten geselecteerd om gepresenteerd te worden op het 27^{ste} Europese congres van Sociale Diensten in Milaan.

OCMW Aalter, waarvan jaarlijks een delegatie naar dit congres gaat, had de kandidatuur voor deze katrolwerking ingediend en zal instaan voor de eraan verbonden kosten. YX, ankerfiguur in WZB, zal normaliter hiervoor naar Milaan gaan met een delegatie van OCMW Aalter.

- Meetjeslands overleg Huizen van het Kind (ken.g.)

Welijnsband Meetjesland is organisator van het Meetjeslands overleg Huizen van het Kind. We organiseren een drietal overlegmomenten per jaar. Op 12/2/2019 ging een laatste overleg door. (verslag zie dossier)

- Al dan niet indienen project cultureel erfgoed (kermisaffiches) i.s.m. Comeet (besl.)

Meetjesland Kermisland. Een publieksproject over kermisaffiches in de gemeentelijke archieven van het Meetjesland.

Het Meetjesland kent een rijke kermistraditie, daarvan getuigen de vele kermisaffiches die in elk gemeentelijk archief in de regio bewaard worden. De bewaaromstandigheden voor deze affiches zijn in vele gevallen niet optimaal en ze zijn zelden ontsloten. Het project 'Meetjesland Kermisland' focust op de inventarisatie, digitalisering, duurzame bewaring en presentatie van de kermisaffiches.

Samenwerking intergemeentelijke archivaris en COMEET

De intergemeentelijke archivariissen van Welzijnsband hadden in hun takenpakket echter geen ruimte om ook de historische archieven te beheren. Om die reden heeft COMEET besloten om vanaf 1 januari 2018 de gespecialiseerde dienstverlening van 0.2 VTE archivaris van de Welzijnsband Meetjesland af te nemen. De opdracht voor deze archivaris bestaat uit de opmaak van een inventaris van de historische

gemeentearchieven in het Meetjesland, met het oog op verdere acties in de toekomst en/of lokaal onderzoek te faciliteren.

Voor elke geïnteresseerde gemeente maakt de intergemeentelijke archivaris een rapport met de volgende elementen: 1) een fysieke beschrijving van de archiefruimte, 2) een oplijsting van de archiefbestanden die overgedragen zijn aan het Stadsarchief Gent, 3) de bestaande toegangen op het archief en 4) bevindingen en conclusies voor het beheer van het historisch archief.

De bevindingen dienen in de eerste plaats om de inventarisatie van al het erfgoed in de regio te vervolledigen, in tweede instantie om de werking van de erfgoedcel nog verder af te stemmen op lokale noden, en in laatste instantie om lokale erfgoedwerkingen te versterken.

Valorisatie en publieksproject

Intergemeentelijke archivaris XY heeft in 2018 en in de eerste maanden van 2019 in elke gemeente een inventaris en bijhorend rapport gemaakt. Om het gezamenlijk project van COMEET en Welzijnsband ook te valoriseren besloot de intergemeentelijk archivaris en de Erfgoedcel Meetjesland een publieksluik aan het project te voegen. Dit publieksluik zal zich focussen op de kermisaffiches van vóór 1976 die in de gemeentearchieven bewaard worden.

Stappenplan

Het project 'Meetjesland Kermisland' zal bestaan uit vijf fases:

1. **Lokaliseren** van de aanwezige affiches in de gemeentelijke archieven;
2. **Digitaliseren** van de affiches;
3. **Zuurvrij verpakken** van de affiches naargelang het formaat;
4. **Metadateren** van de affiches;
5. Een rondreizende **tentoonstelling** waarin de meest opvallende, versierde en informatieve affiches worden gepresenteerd. Financiering van het project

Bepaalde aspecten van het project kunnen zonder bijkomende financiering uitgevoerd worden. Het lokaliseren van de kermisaffiches met bijhorend overzicht wordt opgenomen binnen de reguliere werking van de intergemeentelijke archivaris en de Erfgoedcel, of wordt uitgevoerd door de archivaris in dienst van de gemeente of stad. Voor het digitaliseren en metadateren van de affiches zal de inzet van vrijwilligers gevraagd worden, met ondersteuning van de Erfgoedcel Meetjesland en de intergemeentelijke archivaris.

Het aanbieden van zuurvrij verpakkingsmateriaal en het opzetten van een tentoonstelling is nog onder voorbehoud en zal afhankelijk zijn van de goedkeuring van een projectsubsidie. Welzijnsband en COMEET willen gezamenlijk een dossier indienen via het transitierglement voor de subsidiëring van culturele projecten met een bovenlokale uitstraling. Het transitierglement is in het leven geroepen na de overheveling van de bevoegdheden rond persoonsgebonden materie van de provincies naar Vlaanderen. M.a.w. : de provincies gaven vroeger subsidies voor cultureel erfgoedprojecten, maar er is besloten dat de provincies zich op het vlak van erfgoed voornamelijk op onroerend erfgoed zullen toelagen, heeft Vlaanderen alle bevoegdheden voor cultureel erfgoed overgenomen. 1 april 2019 is de laatste indiendatum voor het transitierglement. Het maximumbedrag dat er via het transitierglement verkregen kan worden is € 25.000.

Samenwerkingen:

De volgende organisaties en personen hebben hun medewerking al toegezegd aan het project:

- COMEET/Erfgoedcel Meetjesland: begeleiding van vrijwilligers bij het digitaliseren, verpakken en metadateren van de kermisaffiches; coördinatie tentoonstelling in samenwerking met een werkgroep, overleg met VIAA en Packed
- VIAA: langetermijn opslag van de digitale moederbestanden, begeleiding bij de digitale mapping van de metadata

- Packed: begeleiding bij het afstellen van de technische metadata van de digitale bestanden
- Gemeentearchieven en stadsarchief Eeklo: voorlopige contacten met de gemeentearchieven en het stadsarchief van Eeklo leert dat er enthousiasme is voor het project en bereidwilligheid om samen te werken. Stadsarchief Eeklo stelt haar A3-scanners ter beschikking
- Inzet van vrijwilligers: dit is onmisbaar in het project. Volgens een voorlopige raming van het aantal kermisaffiches zouden er zo'n 2000 exemplaren in de Meetjeslandse gemeentearchieven bewaard blijven. Zonder de hulp van vrijwilligers is de digitalisering en metadatering van de affiches niet mogelijk.

Looptijd van het project

Het project zal van start gaan op 1 juli 2019 en zal lopen tot 30 juni 2020. In 2019 focussen we op de eerste vier fasen van het project. De tentoonstelling zal lopen vanaf februari tot en met juni 2020. In die maanden vinden de voorjaarskermissen van het Meetjesland plaats en kan de tentoonstelling van kermis naar kermis rondreizen.

Na bespreking stemt de raad van bestuur er unaniem mee in dat Welzijnsband Meetjesland in samenwerking met Comeet voornoemd project indient.

- Volgende vergadering (plaats en datum)

De volgende raad van bestuur zal doorgaan in het stadskantoor te Eeklo op vrijdag 26/4/2019, om 14u30.