

NOTULEN VAN DE VERGADERING VAN DE OCMW-RAAD

ZITTING VAN 18/05/2020

Aanwezig SPILLIER Kelly, voorzitter gemeenteraad;
VANDENBERGHE Steve, voorzitter;
FEYS Erwin, LYNNEEL Alain, VANMULLEM Kristien, VERMEIRE Kristof,
GRYSON Eddy, leden vast bureau;
DEROO Jacques, DOBBELAERE Sandy, ROUSSELLE Kimberley,
VANHOOREN Jens, STEEN Anuschka, HOSTE Daisy, BUYSE Steven,
CATTRIJSSSE Lars, VERMONT Evelyn, JACOBS Jordy, POPPE Daniel,
UITTENHOVE Koen, DE ZUTTER Anthony, VANNESTE Therese,
DEREERE Vicky, VANSTALLE Patrick, VANDERPUTTE Randy,
raadsleden;
WITTEVRONGEL Yannick, algemeen directeur;
EEREBOUT Jan, adjunct-algemeen directeur

Afwezig

Verontschuldigd VAN OUYTSEL Anna, raadslid

OPENBARE ZITTING

Punt 1: (secretariaat) Algemeen. Goedkeuring van de notulen van de zitting d.d. 20/04/2020

Bevoegdheid • artikel 32 van het Decreet Lokaal Bestuur

Stemmen Bij gewone stemming:
• Er nemen 24 leden aan de stemming deel
• Met algemene stemmen.

Besluit Enig artikel
De notulen van de zitting d.d. 20/04/2020 worden goedgekeurd.

Punt 2: (secretariaat) Intergemeentelijke samenwerking. TMVS dv. Goedkeuring agenda van algemene vergadering op 16/06/2020

Bevoegdheid • artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

Juridische grond • Deel 3, titel 3 van het Decreet Lokaal Bestuur houdende de intergemeentelijke samenwerking

Verwijzingsdocumenten

- beslissing van de OCMW-raad d.d. 25/02/2019 houdende de aanduiding van Eddy Gryson en Jef Castelein als respectievelijk effectief en plaatsvervangend vertegenwoordiger van ons bestuur tijdens de algemene vergaderingen van TMVS dv voor de periode 2019-2025
- aangetekend schrijven d.d. 30/03/2020 van Creat
- beslissing van het vast bureau d.d. 14/04/2020 houdende algemene vergadering van TMVS dv op 16/06/2020

Feiten, context en argumentatie

- De OCMW-raad heeft in zitting d.d. 25/02/2019 Eddy Gryson en Jef Castelein aangeduid als respectievelijk effectief en plaatsvervangend vertegenwoordiger van ons bestuur tijdens de algemene vergaderingen van TMVS voor de periode 2019-2025.
- Op dinsdag 16/06/2020 vindt de algemene vergadering van TMVS dv plaats met volgende agendapunten:
 1. Toetreding van deelnemers en overdracht van een deelnemer
 2. Actualisering van bijlagen 1 en 2 aan de statuten ingevolge de toetreding van deelnemers en de overdracht van een deelnemer
 3. Verslag van de raad van bestuur over boekjaar 2019
 4. Verslag van de commissaris
 5. a. Goedkeuring van de jaarrekening over boekjaar 2019 afgesloten per 31/12/2019
b. Goedkeuring van de voorgestelde winstverdeling over boekjaar 2019
 6. Kwijting aan de bestuurders en de commissaris
 7. Statutaire benoemingen - raad van bestuur
 8. Varia en mededelingen.

Stemmen

Bij gewone stemming:

- Er nemen 24 leden aan de stemming deel
- Met algemene stemmen.

Besluit

Enig artikel

Er worden geen opmerkingen geformuleerd over de agendapunten van de algemene vergadering van TMVS dv op dinsdag 16/06/2020.

Punt 3: (Personeel) Personeel. Formatie en rechtspositieregeling. Opnieuw vaststellen n.a.v. diverse wijzigingen (o.a. functies deskundige brugfiguur welzijn en deskundige Huis van het Kind/huiswerkbegeleiding en uitbreiding categorie uitgesloten functies onbetaald verlof als recht)

Bevoegdheid

- Artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

Juridische grond

- artikels 171 §4 (voorontwerp rechtspositieregeling algemeen directeur en managementteam) en 186 §2 en §3 (vaststelling rechtspositieregeling door de OCMW-raad) van het Decreet Lokaal Bestuur
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 12/11/2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, zoals tot op heden gewijzigd
- Wet d.d. 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en latere wijzigingen
- Koninklijk Besluit d.d. 28/09/1984 tot uitvoering van de wet d.d.

**Verwijzings-
documenten**

- beslissing van de OCMW-raad d.d. 18/11/2019 houdende opnieuw vaststellen van de rechtspositieregeling
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 18/11/2019 houdende opnieuw vaststellen van de personeelsformatie en het organogram
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 16/12/2019 houdende vaststelling van het meerjarenplan 2020-2025 - deel OCMW
- advies van het managementteam, verleend in zitting d.d. 18/05/2020
- protocol van akkoord met een opmerking afgesloten met de vakorganisaties op 15/05/2020

**Feiten, context
en argumentatie**

- Aan de OCMW-raad wordt voorgesteld om een aantal wijzigingen van de personeelsformatie en de rechtspositieregeling (RPR) goed te keuren.
(*) Artikel 186 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt in alinea 1 dat de gemeenteraad de RPR van het gemeentepersoneel vaststelt, die van rechtswege van toepassing is op het personeelslid van het OCMW dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.
In alinea 2 wordt vermeld dat de OCMW-raad de RPR vaststelt voor:
1° het specifiek personeel, waaronder wordt verstaan het personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat in de gemeente;
2° de maatschappelijk werker;
3° het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten.
Hierbij wordt in alinea 3 bepaald dat de OCMW-raad de RPR vaststelt door overname van de overeenkomstige bepalingen uit de RPR van het personeel van de gemeente en rekening houdend met de door de Vlaamse regering vastgestelde minimale voorwaarden.
Alinea 4 stelt dat de OCMW-raad voor het personeel, vermeld in paragraaf 2, 3°, op gemotiveerde wijze kan afwijken van de RPR's vermeld in paragraaf 1 en 3. De mogelijkheid tot gemotiveerde afwijking geldt niet voor de bezoldiging van de personeelsleden en de salarisschalen die van toepassing zijn, rekening houdend met onder meer de gestelde bekwaamheidsvereisten en functievereisten. De eventuele afwijkingen mogen bovendien niet strijdig zijn met de door de Vlaamse regering vastgestelde minimale voorwaarden.
- De voorgestelde wijzigingen betreffen:
 - het opnieuw vaststellen van de personeelsformatie met de bijkomende voorziening van de volgende prioritair in te vullen contractuele betrekkingen (contracten van onbepaalde duur):
 - nieuwe functies (moederbedrijf, administratief personeel):
 - 2 VE deskundige brugfiguur welzijn (niveau B1-B3);
 - 1 VE deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding (niveau B1-B3) (sociale maribel);
 - uitbreiding bestaande functies:
 - (moederbedrijf, administratief personeel) van 8 VE naar 9,6 VE OCMW maatschappelijk werker (niveau B1-B3) (betreft de voorzieningen van 2 x 0,8 VE voor sociale kruidenier en de springplank, waarvan 2 x 0,5 VE op heden reeds effectief ingevuld zijn);
 - (WZC, verzorgend personeel) van 26 VE naar 27,6 VE zorgkundige (niveau C1-C2) (verhoging met 2 x 0,8 VE).
In het meerjarenplan zijn hiervoor de nodige kredieten voorzien.
 - het opnieuw vaststellen van de RPR:
 - n.a.v. het voorzien van de nieuwe functies van deskundige brugfiguur welzijn en van deskundige Huis van het Kind /

huiswerkbegeleiding (nl. functionele loopbaan, aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, selectieprogramma);

- n.a.v. het voorstel van de adjunct-algemeen directeur om in het kader van de continuïteit van de dienstverlening voortaan ook de hoofdverpleegkundigen uit te sluiten van het recht op onbetaald verlof.

- Aangezien de wijzigingen enkel van toepassing zijn voor het OCMW-bestuur (specifiek personeel) is de OCMW-raad bevoegd voor de vaststelling van de rechtspositieregeling. Dit gebeurt op basis van het voorontwerp opgesteld door de algemeen directeur in overleg met het managementteam. De vaststelling van de rechtspositieregeling dient voorafgaand aan de OCMW-raad voorgelegd te worden aan de vakorganisaties.

Met de vakorganisaties is op 15/05/2020 een protocol van akkoord afgesloten met de opmerking dat de vakorganisaties betreuren dat de hoofdverpleegkundigen niet langer recht hebben op onbetaald verlof.

Het managementteam heeft op 18/05/2020 gunstig advies verleend aan de voorgestelde wijzigingen.

Advies

- Het voorontwerp van de wijziging van de personeelsformatie en de rechtspositieregeling is door het managementteam d.d. 18/05/2020 gunstig geadviseerd.
- Met betrekking tot de voorgestelde wijzigingen van de personeelsformatie en de rechtspositieregeling werd met de vakorganisaties op 15/05/2020 een protocol van akkoord met een opmerking afgesloten.

Stemmen

Bij gewone stemming:

- Er nemen 24 leden aan de stemming deel
- Met algemene stemmen.

Besluit

Artikel 1

De OCMW-raad gaat over tot de volgende wijziging van de personeelsformatie, zoals laatst vastgesteld door de OCMW-raad in zitting d.d. 18/11/2019 (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de vet- en cursiefgedrukte tekst ingevoegd):

A/ personeelsformatie (m.u.v. de tijdelijke projecten)

De formatie van het contractueel personeel (contracten van onbepaalde duur) wordt als volgt opnieuw vastgesteld (met aantallen uitgedrukt in voltijdse equivalenten):

MOEDERBEDRIJF: OCMW

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	hoofd maatschappelijk werker	B4-B5
1	OCMW stafmedewerker	B1-B3
8 9,6	OCMW maatschappelijk werker (*)	B1-B3
2	deskundige brugfiguur welzijn	B1-B3
1	deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding (*)	B1-B3
1	deskundige boekhouding	B1-B3
1	boekhouder/veiligheidsconsulent	B1-B3
1	OCMW deskundige personeelszaken	B1-B3

6	OCMW administratief medewerker (*)	C1-C3
1	OCMW administratief assistent	D1-D3

b) technisch personeel

(...)

OUDERENZORG

(...)

WOONZORGCENTRUM + KORTVERBLIJF

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	hoofdbewonerszorg	BV7

b) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
3	hoofdverpleegkundige	BV5
3	kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist	BV1-BV3
1	deskundige in animatie en activatie	B1-B3
14	verpleegkundige	BV1-BV3 of C3-C4
26 27,6	zorgkundige (*)	C1-C2
1,25	animator	C1-C2

(*) waarvan volgende tewerkstellingen voorzien zijn in het kader van de sociale maribel:

- 1 voltijds administratief medewerker personeelsdienst
- 1 voltijds maatschappelijk werker
- **1 deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding**
- 1 voltijds technisch assistent
- 1 voltijds chef-kok
- 0,5 zorgkundige
- 1 voltijds technisch beambte.

DAGVERZORGINGSCENTRUM

(...)

DIENSTENCENTRUM

(...)

Artikel 2

De OCMW-raad beslist om de rechtspositieregeling, zoals laatst vastgesteld door de OCMW-raad in zitting d.d. 18/11/2019, als volgt te wijzigen (de vet- en cursiefgedrukte tekst ingevoegd):

Inhoudstabel

Bijlage IV. Selectieprogramma's

(...)

OCMW maatschappelijk werk(st)er (niveau B1 - B3)

Deskundige brugfiguur welzijn (niveau B1-B3)

Deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding (niveau B1-B3)

Boekhouder - veiligheidsconsulent KSZ (niveau B1 - B3)

(...)

Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1

§1. Deze rechtspositieregeling is van toepassing op de volgende personeelsleden, tenzij anders is bepaald:

1° het specifieke personeel. Tot het specifieke personeel behoren de personeelsleden die de volgende betrekkingen (functies/graden) bekleden die niet bestaan bij de gemeente:

- hoofd maatschappelijk werker
- OCMW stafmedewerker
- OCMW maatschappelijk werker
- ***deskundige brugfiguur welzijn***
- ***deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding***
- boekhouder/veiligheidsconsulent KSZ

(...)

Titel II. De loopbaan

(...)

Hoofdstuk II. De aanwerving

(...)

Afdeling II. De specifieke aanwervingsvoorwaarden

Artikel 8

(...)

B1-B3:

(...)

- OCMW maatschappelijk werker:
 - ofwel beschikken over een diploma bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
 - ofwel beschikken over een diploma bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
- ***deskundige brugfiguur welzijn en deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding:***
 - ***beschikken over een diploma bachelor in een humane richting (sociaal pedagogische richtingen), of een daarmee gelijkgesteld diploma;***
- boekhouder - veiligheidsconsulent KSZ

(...)

Hoofdstuk XI. De functionele loopbaan

(...)

Afdeling II. De functionele loopbanen per niveau

(...)

Artikel 112

Niveau B

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

1° voor de graden van OCMW maatschappelijk werker, ***deskundige brugfiguur welzijn, deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding***, deskundige in animatie en activatie, OCMW stafmedewerker, boekhouder-veiligheidsconsulent KSZ, deskundige boekhouding, en OCMW deskundige personeelszaken:

B1-B2-B3:

- 1) van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat.

(...)

Hoofdstuk XII. De bevordering

(...)

Afdeling III. De bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang

(...)

Artikel 125

Niveau B

De voorwaarden voor een bevordering zijn:

(...)

5° voor schalen B1-B3 (basisgraad):

- boekhouder - veiligheidsconsultent KSZ / OCMW deskundige personeelszaken / deskundige in animatie en activatie / OCMW stafmedewerker / OCMW maatschappelijk werker / **deskundige brugfiguur welzijn / deskundige Huis van het Kind-huiswerkbegeleiding** / centrumleider lokaal dienstencentrum
 - behoren tot het administratief personeel van niveau C en tenminste 4 jaar niveauanciënniteit hebben;
 - voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - met gunstig gevolg opleidingsmodules van tenminste 60 uren hebben beëindigd betreffende leidinggevende vaardigheden en/of management, dit moet ten laatste behaald worden binnen de 3 jaar na bevordering, daartoe kan de proeftijd van een kandidaat tot maximaal 3 jaar verlengd worden; ofwel het bewijs kunnen leveren van tenminste 3 jaren leidinggevende ervaring bij een openbaar bestuur of in de privé-sector;
 - een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- deskundige boekhouding:

(...)

Titel VI. Het salaris

(...)

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

(...)

Artikel 175

Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 111 tot en met 115, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode.

1. Administratief personeel

- OCMW administratief assistent (D1-D3)
- OCMW administratief medewerker (C1-C3)
- Boekhouder-veiligheidsconsultent KSZ, deskundige boekhouding, OCMW maatschappelijk werker, **deskundige brugfiguur welzijn, deskundige Huis van het Kind / huiswerkbegeleiding**, OCMW deskundige personeelszaken, deskundige in animatie en activatie, OCMW stafmedewerker, centrumleider lokaal dienstencentrum (B1-B3)
- Hoofd maatschappelijk werker (B4-B5)

(...)

Titel VIII. Verloven en afwezigheden

(...)

Hoofdstuk VII. Het onbetaalde verlof

Afdeling I. Onbetaald verlof als recht

Art. 290.

§1. De volgende categorieën zijn van het onbetaald verlof als recht vermeld in §2 en §3 uitgesloten om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst:

- de decretale graden;
- de personeelsleden van niveau A1a-A3a;

- **de hoofdverpleegkundigen.**

§2. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds onbetaald verlof op te nemen in periodes van minimaal een maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds onbetaald verlof op te nemen in periodes van minimaal een maand.

Om de verlofcontingenten vermeld in deze paragraaf te bepalen, wordt gerekend vanaf 01/02/2017.

§3. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties via onbetaald verlof te verminderen tot 80 %, 75 %, 66 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking. Daarnaast heeft het personeelslid dat minstens 2 kinderen ten laste heeft, die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt, het recht om de prestaties via onbetaald verlof te verminderen tot 80 %, 75 %, 66 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden.

Zodra het personeelslid 50 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties via onbetaald verlof te verminderen tot 80 %, 75 %, 66 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking.

Om de verlofcontingenten vermeld in deze paragraaf te bepalen, wordt gerekend vanaf 01/02/2017.

(...)

Bijlage IV. Selectieprogramma's

(...)

Centrumleider lokaal dienstencentrum (niveau B1 - B3)

Schriftelijke proef: op 50 punten

proef 1 op 10 punten: grondige kennis van de regelgeving lokaal dienstencentrum en toepassing van het woonzorgdecreet

proef 2 op 40 punten gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met één of meerdere probleemsituaties die zich tijdens de latere uitvoering van de functie kunnen voordoen. Hij/zij tracht een oplossing uit te werken en deze aan de hand van een verslag weer te geven. Bij het oplossen van de gevalstudie wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.

Mondelinge proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten test (rollenspel, actioefening) in verband met de contact en communicatievaardigheden en zin voor initiatief

proef 2 op 20 punten interview over de attitude, motivatie en algemene ontwikkeling in functie van het vereiste functieprofiel

proef 3 op 10 punten: presentatie en bespreking van de case

OCMW maatschappelijk werk(st)er (niveau B1 - B3)

Schriftelijke proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten: grondige kennis van het decreet van het betrokken lokaal bestuur, OCMW-wet, de wet d.d. 02/04/1965 betreffende het ten laste

proef 2 op 30 punten	nemen van de steun verleend door de OCMW's en de wetgeving betreffende het RMI gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met één of meerdere probleemsituaties die zich tijdens de latere uitvoering van de functie kunnen voordoen. Hij/zij tracht een oplossing uit te werken en deze aan de hand van een verslag weer te geven. Bij het oplossen van de gevalstudie wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.
Mondelinge proef: op 50 punten	
proef 1 op 20 punten	test (rollenspel, actioefening) in verband met de contact- en communicatievaardigheden en zin voor initiatief
proef 2 op 30 punten	interview over de attitude, motivatie en algemene ontwikkeling in functie van het vereiste functieprofiel

deskundige brugfiguur welzijn (niveau B1 - B3)

Schriftelijke proef: op 50 punten

proef 1 op 10 punten: kennis en situering van een begrippenkader (incl. sociale kaart) relevant voor de functie

proef 2 op 40 punten: gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met één of meerdere cases die zich tijdens de uitvoering van de functie kunnen voordoen. Hij/zij tracht een oplossing/antwoord uit te werken en deze aan de hand van een verslag weer te geven. Bij het oplossen van de gevalstudie wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.

Mondelinge proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten: test (rollenspel, actioefening, case) in verband met de nodige functiespecifieke competenties.

proef 2 op 20 punten: interview over de attitude, motivatie en algemene ontwikkeling in functie van het vereiste functieprofiel

proef 3 op 10 punten: presentatie en bespreking van één of meer van de cases uit het schriftelijke gedeelte

deskundige Huis van het Kind/ huiswerkbegeleiding (niveau B1 - B3)

Schriftelijke proef: op 50 punten

proef 1 op 10 punten: kennis en situering van een begrippenkader (incl. regelgevend kader Huis van het Kind en aanverwanten) relevant voor de functie

proef 2 op 40 punten: gevalstudie: de kandidaat wordt geconfronteerd met één of meerdere cases die zich tijdens de uitvoering van de functie kunnen voordoen. Hij/zij tracht een oplossing/antwoord uit te werken en deze aan de hand van een verslag weer te geven. Bij het oplossen van de gevalstudie wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.

Mondelinge proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten: *test (rollenspel, actioefening, case) in verband met de nodige functiespecifieke competenties.*

proef 2 op 20 punten: *interview over de attitude, motivatie en algemene ontwikkeling in functie van het vereiste functieprofiel*

proef 3 op 10 punten: *presentatie en bespreking van één of meer van de cases uit het schriftelijke gedeelte*

Boekhouder - veiligheidsconsulent KSZ (niveau B1 - B3)

(...)

Artikel 3

De OCMW-raad stelt de gecoördineerde tekst van de rechtspositieregeling van het personeel, zoals vastgesteld in het document in bijlage 1, bestaande uit 342 artikels en 4 bijlagen (totaal van 171 bladzijden, inclusief de inhoudstabel), vast. Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.

Punt 4: (/financiële dienst/) Financiën. Advies betreffende de jaarrekening 2019 en de toelichting bij de jaarrekening van het sociaal verhuurkantoor (SVK) koepel Bredene-Oostende
--

Bevoegdheid

- Artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

Juridische grond

- deel 3, titel 4, hoofdstuk 2, inzonderheid artikel 490§3 van het Decreet Lokaal Bestuur

Verwijzingsdocumenten

- beslissing van de algemene vergadering van het SVK, koepel Bredene-Oostende d.d. 10/03/2020 houdende vaststelling van de jaarrekening 2019
- jaarrekening 2019 van het SVK, koepel Bredene-Oostende
- brief d.d. 24/03/2020 van het SVK, koepel Bredene-Oostende betreffende kennisgeving jaarrekening 2019 SVK

Feiten, context en argumentatie

- Het beleidsrapport jaarrekening van het SVK, koepel Bredene-Oostende werd opgesteld volgens de regels van de beleids- en beheerscyclus (BBC).
- De jaarrekening evalueert in de eerste plaats de uitvoering van het gevoerde beleid en volgt heel nauw de structuur, de vorm en de inhoud van het budget. Op die manier wordt maximale transparantie en toegankelijkheid gegarandeerd. Het laat een eenvoudige vergelijking toe van wat was gepland (budget) en wat uiteindelijk is gerealiseerd (jaarrekening).
- Door deze evaluatiefunctie dient de jaarrekening, in tegenstelling tot het meerjarenplan en het budget, niet financieel in evenwicht te zijn. De werkelijke situatie op 31/12 van het boekjaar wordt hier weergegeven. De overschotten of tekorten van de jaarrekening zullen daarna uiteraard wel moeten verwerkt worden in de eerstvolgende aanpassing van het meerjarenplan.
- Het beleidsrapport bestaat uit de jaarrekening en de toelichting bij de jaarrekening.
- Het boekhoudkundig resultaat 2019 van het SVK toont een tekort van 344.432,38 EUR tegenover een tekort van 116.821,56 EUR in 2018.
- Een overzicht van de kosten en opbrengsten over 2018-2019:

	2019		2018	
I. Kosten	3.405.246,57		2.802.868,97	
A. Operationele kosten	3.405.223,57	99,99 %	2.802.785,75	99,99 %
Goederen en diensten	2.729.600,78	80,16 %	2.162.545,57	77,16 %
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	591.730,41	17,38 %	448.302,95	16,00 %
Afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen	81.653,82	2,39 %	72.877,69	2,60 %
Andere operationele kosten	2.238,56	0,06 %	119.059,54	4,24 %
B. Financiële kosten	23,00	0,0006 %	83,22	0,003 %
II. Opbrengsten	3.060.814,19		2.686.047,41	
A. Operationele opbrengsten	3.059.999,21	99,97 %	2.686.016,79	99,99 %
Opbrengsten uit de werking	1.697.791,58	55,48 %	1.366.500,38	50,87 %
Werkingsubsidies	1.287.463,38	42,07 %	1.291.723,72	48,10 %
Andere operationele opbrengsten	74.744,25	2,44 %	27.792,69	1,03 %
B. Financiële opbrengsten	814,98	0,026 %	30,62	0,002 %
III. Tekort van het boekjaar	-344.432,38		-116.821,56	

- Het budgettaire resultaat van het boekjaar bedraagt -262.778,56 EUR. In het document van de jaarrekening werd niet aangegeven waarom er een budgettaire tekort is voor het boekjaar 2019.
- Het kasresultaat ligt dus 81.653,82 EUR hoger dan het boekhoudkundig resultaat. Dit verschil is te wijten aan geboekte waardeverminderingen, aanleg voorziening vakantiegeld die niet als een uitgave te beschouwen zijn.
- Het resultaat op kasbasis voor 2019 bedraagt 272.404,50 EUR. De samenstelling is als volgt:
 - de kaspositie op 01/01/2019 was 597.557,51 EUR;
 - in 2019 is er 262.778,56 EUR uit kas gegaan;
 - op het einde van het jaar had het SVK 334.778,95 EUR in kas.
- Het resultaat op kasbasis is hetgeen waarover het SVK vrij kan beschikken en besteden. Hiervan bestemt het SVK 62.374,45 EUR voor oninbare vorderingen ten gevolge van wanbetalingen en schade.
- De autofinancieringsmarge blijft net zoals in 2018 negatief en dit in tegenstelling tot de jaren voordien, waar deze nog positief was (cfr. opmerking supra - in het document van de jaarrekening 2019 SVK wordt niet aangegeven waarom er een negatieve AFM is).

2019	2018	2017	2016
-262.778,56	-43.943,87	40.429,54	145.397,70

Toch wordt er nog steeds aan de evenwichtsvoorwaarde voldaan aangezien het resultaat op kasbasis positief is.

- Er werd door de financieel dienst op 07/04/2020 meer informatie opgevraagd omtrent het negatieve budgettaire resultaat, de negatieve AFM en het aandeel hierin voor Bredene.
- Volgende informatie werd hierover per e-mail door het SVK verstrekt:
 - Het project eenoudergezinnen 'Creadomus' heeft een doorslaggevend

effect op het resultaat 2019 daar er tegenover de huurkost van 223.800 EUR (post 6100999) geen huuropbrengsten stonden. Deze woongelegenheden konden omwille van juridische redenen nog niet onderverhuurd worden. Hierdoor werd de reserve, die in het verleden werd opgebouwd voor huurderiving, gedurende 2019 volledig aangewend.

- Daarenboven diende het SVK investeringen te financieren welke gekoppeld waren aan het project eenoudergezinnen ten bedrage van 34.237 EUR.
- Ook naast het project eenoudergezinnen bleef het SVK geconfronteerd worden met grote leegstand (175.346,62 EUR - post 6100002). De maandelijkse leegstandskosten zijn in de loop van 2019 weliswaar gezakt van 24.119,94 EUR in januari naar 8.430,31 EUR in december. Voor 2020 wordt er gestreefd naar een afbouw van het leegstandspercentage tot 4 % en voor 2021 tot 3 % (het Vlaams gemiddelde). De huidige corona-maatregelen zorgen helaas voor uitstel in de toewijzingsprocedures waardoor het vooropgestelde streefdoel mogelijks moeilijk te behalen wordt.
- Door het in beheer nemen van het gebouw 'De Condor' in 2018 en een contractwijziging met betrekking tot het gebouw 'De Zeedijk' (afrekeningen i.p.v. forfaits) werd er een stijging vastgesteld in de kosten voor onderhoud van gebouwen (post 6103099). In beide gebouwen liggen de gemeenschappelijke huurlasten erg hoog met betalingsachterstallen of betalingsweigeringen tot gevolg.
- Ook de personeelsuitgaven (posten 62) namen toe met 143.427,46 EUR. Er werd gedurende het jaar voorzien in vervanging van langdurige afwezigheden en een uitbreiding van de personeelsequipe met een administratief medewerker, een technisch medewerker en een huurbegeleider. Dit alles om mee te kunnen evolueren met de organisatiegroei en om te kunnen inzetten op debiteurenbeheer, wegwerken van leegstand en aanpakken van aanslepende technische probleemsituaties.
- Ook het samenwerken met een extern boekhoudkundig consultant (post 6131002) zorgde voor een stijging in de uitgaven met 22.264 EUR.
- Aan opbrengstenzijde daalde de gemeentelijke bijdrage van de Stad Oostende (post 7401000) verder van 260.000 EUR voor 2018 naar 230.000 EUR voor 2019.
- De Vlaamse basissubsidiëring daarentegen is toegenomen naar aanleiding van de patrimoniumgroei in 2018 en 2019 en bijkomende subsidiëring voor 18 verhuurde woningen.
- Voor de toekomst dient er rekening mee gehouden te worden dat ook de gemeente Bredene een financieel aandeel zal moeten bijdragen in de werking van het SVK. Er zullen twee activiteitencentra worden gecreëerd : Oostende en Bredene. Op deze activiteitencentra worden de specifieke, toewijsbare kosten m.b.t. de woongelegenheden geboekt (zowel opbrengsten als kosten). De overkoepelende en overheadkosten zullen op een gezamenlijk activiteitencentrum worden geboekt en verdeeld à rato van het aantal woongelegenheden waarover Oostende of Bredene beschikt. Tot op heden ontvangt het SVK enkel van stad Oostende een gemeentelijke bijdrage. De bijdrage van de gemeente Bredene in de werkingskosten van het SVK is opgenomen in het meerjarenplan 2020-2025.

Stemmen

Bij gewone stemming:

- Er nemen 24 leden aan de stemming deel
- Met algemene stemmen.

Besluit

Artikel 1

De OCMW-raad brengt gunstig/ongunstig advies uit over de jaarrekening 2019 en de toelichting bij de jaarrekening van het sociaal verhuurkantoor (SVK) Bredene-Oostende. Het verlies m.b.t. de jaarrekening 2019 van het SVK wordt boekhoudkundig volledig gedragen door Stad Oostende omdat het verlies integraal te wijten is aan het activiteitencentra 'Oostende'.

Punt 5: (Secretariaat) Algemeen. Opnieuw vaststellen gebruikersreglement sociale kruidenier 't Groot Verschil

Bevoegdheid

- Artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

Verwijzingsdocumenten

- beslissing van de OCMW-raad d.d. 22/03/2017 houdende goedkeuring samenwerkingsprotocol inzake voedselbedeling en opstart sociale kruidenier
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 22/06/2017 betreffende voedselbedeling en sociale kruidenier OCMW Bredene: samenwerking, voorbereiding en modaliteiten
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 23/11/2017 houdende goedkeuring draaiboek over de praktische invulling van het project sociale kruidenier
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 23/11/2017 houdende goedkeuring doelgroep, toelidingswijze (incl. screeningdocument), winkelbudget en gebruikersreglement sociale kruidenier Bredene 't Groot Verschil
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 18/12/2018 houdende evaluatie sociale kruidenier 't Groot Verschil
- beslissing van het vast bureau d.d. 20/04/2020 betreffende diverse wijzigingen werking Sociale Kruidenier 't Groot Verschil
- voorstel (aangepast) gebruikersreglement

Feiten, context en argumentatie

- De sociale kruidenier is operationeel sinds mei 2018. Het initiatief groeide uit tot een volwaardige troef binnen de sociale dienstverlening in de gemeente Bredene.
- Eind 2018 werd een eerste evaluatie van het project uitgevoerd, wat resulteerde in een verslag waarbij alle aspecten van de werking werden afgetoetst aan de vooropgestelde doelstellingen. Deze aftoetsing is echter een continu proces om de hulpverlening zo adequaat mogelijk af te stellen in functie van de doelgroep. Naar aanleiding van de evaluatie d.d. 18/12/2018 werden reeds een aantal opportuniteiten geschetst, o.a. de verdere uitbouw van het ontmoetingsaspect, eventuele bijsturingen in het productenaanbod en andere werkingsaspecten van de sociale kruidenier (bv. radio, openingsuren, enz.).
- Heel wat van de opportuniteiten werden ondertussen verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Concreet willen we nu op aangeven van de coördinator een aantal wijzigingen voorstellen op het vlak van:
 - geldigheid winkelpas;
 - openingsuren;
 - openingsmomenten;
 - winkelbudget.
- Met betrekking tot de geldigheid van de winkelpas:
Er wordt voorgesteld om de winkelpas (uitzondering: crisispas met aangepaste geldigheid) in alle situaties een geldigheidsduur van telkens zes maanden toe te kennen. Op heden was de regeling zo dat een nieuwe winkelpas een duur kreeg van zes maanden, waarna een verlenging kon volgen, telkens voor een jaar. Vanuit de doelstelling dat de voedselhulp via de sociale kruidenier geen blijvende of structurele hulp mag worden, zou

de geldigheidsduur van zes maanden bijdragen aan het blijvend oog hebben voor de stappen die met de klant gezet worden in zijn breder hulp- en dienstverleningstraject. Na elke zes maanden dringt een evaluatie zich op voor elke klant en kan er korter op de bal gespeeld worden.

- Met betrekking tot de openingsuren: er wordt een aanpassing gevraagd van de openingsuren op vrijdag, nl. om 12.00 u sluiten in plaats van om 12.30 u. Na 12.00 u is de bezoekgraad erg laag. Het half uur na 12.00 u blijkt in de praktijk geen meerwaarde.
- Met betrekking tot de openingsmomenten: door de tijdelijke sluiting van de Colruyt te Bredene moesten we met de sociale kruidenier uitwijken naar het filiaal van Blankenberge voor bevoorrading en ophalen voedseloverschotten. We kunnen heel wat groenten en fruit te bekomen via deze ophalingen. Bij wijze van proef werd een akkoord verkregen om tijdelijk ook op donderdagnamiddag te openen van 14.00 tot 6.00 u om de verse producten, groenten en fruit maximaal te kunnen bedelen. In de praktijk wordt deze extra opening zeer positief onthaald. Niet alleen biedt het mogelijkheden voor de klanten, maar ook voor de coördinator en de vrijwilligers zorgt het voor een ontlasting van de drukte op de twee andere openingsmomenten. Vooral de dinsdagnamiddag wordt als zeer druk ervaren, aangezien klanten al heel vroeg post vatten aan de winkel om zeker als eerste hun keuze te kunnen maken. Het extra openingsmoment op donderdag zorgt voor een betere spreiding van die drukte en een eerlijkere verdeling van de goederen. In die zin wordt voorgesteld om het openingsmoment op donderdag verder structureel goed te keuren en voortaan dus drie openingsmomenten aan te houden.
- Met betrekking tot het winkelbudget: de coördinator kon in overleg met de Colruyt verkrijgen dat we ook voor de gratis voedseloverschotten via Colruyt een kleine werkingsbijdrage mogen aanrekenen. Deze producten worden dus voortaan ook aan een minimaal tarief aangerekend op het betalend luik van het klantenbudget. Door de ervaring met het gebruiksgedrag van de klanten voor wat betreft het te besteden aandeel gratis en te betalen bedrag op de winkelpas zou de coördinator ook daar een aanpassing willen voorstellen. Zo maximaliseren de klanten graag hun gratis aandeel. Nu een deel van de gratis producten een minimale aanrekening vraagt, zou het interessant zijn om het betalend aandeel van de klant te vergroten. Het kadert niet enkel binnen het goed financieel beheer van de winkel, maar zorgt bovendien voor verantwoordelijkheidszin en empowerment van de klanten. Door meer zaken 'betalend' aan te bieden streven we ook meer en meer het strikte model van een sociale kruidenier na. Dit past binnen de filosofie van het kwaliteitslabel van de vzw Sociale Kruideniers Vlaanderen. Concreet wordt volgende aanpassing voorgesteld:

– Heden:

	Totaal budget	Betalend aandeel	Gratis aandeel
Aanvrager/alleenstaande	50 EUR	30 EUR	20 EUR
Per gezinslid > 12 jaar	25 EUR	15 EUR	10 EUR
Per gezinslid <12 jaar	15 EUR	10 EUR	5 EUR

– Aangepast voorstel:

	Totaal budget	Betalend aandeel	Gratis aandeel
Aanvrager/alleenstaande	50 EUR	35 EUR	15 EUR
Per extra gezinslid	25 EUR	20 EUR	5 EUR

- Om deze aanpassingen te integreren in de werking werd het draaiboek sociale kruidenier in die zin aangepast. Daarnaast diende ook het gebruikersreglement aangepast te worden.
- Het vast bureau stelde in zitting d.d. 20/04/2020 de voornoemde wijzigingen vast en stelde aansluitend ook de documenten draaiboek sociale

kruidenier en het gebruikersreglement vast.

- Het vast bureau legt nu het gebruikersreglement sociale kruidenier 't Groot Verschil opnieuw ter goedkeuring voor aan de OCMW-raad.

Stemmen

Bij gewone stemming:

- Er nemen 24 leden aan de stemming deel
- Met algemene stemmen.

Besluit

Enig artikel

De OCMW-raad keurt het gebruikersreglement sociale kruidenier 't Groot Verschil (versie april 2020) goed. Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.

Namens de OCMW-raad

Yannick Wittevrongel
algemeen directeur

Kelly Spillier
voorzitter OCMW-raad