

Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Notulen

Zitting van 17 december 2019

Samenstelling:

Aanwezig:

Voorzitter Annick Lambrecht

Burgemeester Dirk De fauw

Schepenen Mathijs Goderis (vanaf punt 4), Mercedes Van Volcem, Franky Demon (vanaf punt 4), Philip Pierins, Ann Soete, Nico Blontrock, Minou Esquet (vanaf punt 9), Martine Matthys, Pablo Annys
Raadsleden Hilde Decler (vanaf punt 4), Yves Buysse, Paul Jonckheere, Jean-Marie De Plancke, Wouter Bossuyt, Marleen Ryelandt, Charlotte Storme, Dolores David, Jos Demarest, Pascal Ennaert, Sandrine De Crom (vanaf punt 9), Pol Van Den Driessche, Jasper Pillen (vanaf punt 9), Pieter Marechal, Mieke Hoste (vanaf punt 4), Martine Bruggeman, Geert Van Tieghem, Sandra Wintein, An Braem, Alexander De Vos, Heidi Hoppe, Karin Robert, Stefaan Sintobin, Carlos Knockaert, Nele Caus, Raf Reuse, Karel Scherpereel, Doenja Van Belleghem (vanaf punt 4), Brigitte Balfoort, Joannes Logghe (vanaf punt 9), Olivier Strubbe, Janos Braem, Benedikte Bruggeman, Dirk Barbier, Sandra De Schuyter, Florian De Leersnyder (vanaf punt 4)

Algemeen directeur Colin Beheydt (verlaat de zaal na punt 8)

Adjunct-algemeendirecteur Johan Coens (neemt de zitting over vanaf punt 9)

De Voorzitter opent de zitting

OPENBARE VERGADERING

1 **2019_RMW_00016** **Formatiewijziging secretariaat (zorginnovator).**

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

De huidige formatie OCMW is vastgelegd bij raadsbesluit d.d. 28/05/2019.

In de statuten van Mintus werd bepaald dat alle statutaire personeelsleden ter beschikking gesteld zouden worden door het OCMW. Teneinde statutairen toe te laten de in de rechtspositieregeling voorziene mogelijkheden tot bevordering en interne personeelsmobiliteit te gebruiken, is het noodzakelijk de functie reeds statutair in bevordering en interne personeelsmobiliteit open te verklaren en de selectieprocedure vast te leggen overeenkomstig de rechtspositieregeling. Om die reden dient deze functie tevens opgenomen te worden op de formatie van het OCMW.

Er wordt voorgesteld om de functie 'zorginnovator' toe te voegen aan de formatie van het secretariaat. De functietitel 'zorginnovator' sluit het best aan bij de functie-inhoud. Deze wordt ingeschaald op naar analogie van gelijkaardige functies binnen de formatie van Mintus.

In een snel veranderende (zorg)omgeving is het onontbeerlijk om als organisatie in te zetten op innovatie. Iedere medewerker moet hiervoor in se gevoelig zijn, maar we kunnen uiteraard niet verwachten dat personeelsleden die dag in dag uit klaar staan om het beste van zichzelf te geven op de werkvloer ook nog voldoende tijd en ruimte hebben de noodzakelijke sociale en technische innovatie te trekken.

Een profiel van zorginnovator dringt zich daarop op in de organisatie. Het is aan een zorginnovator om niet alleen leidinggevend, maar ook doeners, technologie en een netwerk, zodanig in teams samen te brengen. Zo kan de transformatie om de gezondheidszorg naar een hoger plan te tillen, versneld worden.

Een belangrijke uitdaging voor de zorginnovator is om niet in de val te lopen om de zorg – die al complex genoeg is – nog complexer te maken. Het gaat niet om het toevoegen van toeters en bellen, maar om toepassingen zo simpel mogelijk te maken. Het gaat er om de zorgprofessional zo te ondersteunen dat die zich kan richten op zijn werkelijke taken en meer plezier beleeft aan zijn werk.

Het gaat eveneens om het verbinden van kennis, kracht en kansen. Het is niet nodig om het wiel opnieuw uit te vinden. Door juist gebruik te maken van wat er al is, kun je je in de innovatie richten op wat nog écht nodig is. Zo kan de zorg ook echt toekomstbestendig gemaakt worden.

Als zorginnovator krijg je energie bij het overbrengen van je kennis en ervaring en neem je mensen mee in een ontwerpproces, zonder de organisatiecontext uit het oog te verliezen. Dit doe je op basis van jouw vaardigheden als procesbegeleider. Je bent dynamisch en een echte inspirator. Door jouw energie en creatieve blik help je anderen steeds weer op nieuwe ideeën te komen.

In bijlage vindt men de vergelijking tussen de huidige formatie van OCMW - Secretariaat en het voorstel nieuwe formatie OCMW – Secretariaat.

Motivatie

Als zorginnovator is het belangrijk verbanden te leggen en op zoek te gaan naar oplossingen die de werking rond de zorg nog efficiënter en effectiever kunnen maken. Daarnaast is het belangrijk om deze ontwikkelde oplossingen over te brengen naar de personeelsleden uit de zorg om zo een duurzame implementatie te faciliteren.

Omwille van het feit dat we als organisatie in een snel veranderende (zorg)omgeving zitten, is het noodzakelijk om in te zetten op innovatie. Daardoor wordt er geadviseerd een functie zorginnovator voor het secretariaat vacant te verklaren en op te nemen in de formatie van de dienst secretariaat.

Rechtsgrond(en)

Rechtspositieregeling

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten voor de vaststelling van het selectieprogramma.

Financiële informatie

Financiële informatie

De meerkost bedraagt jaarlijks € 73.379,20.

Voor deze beslissing is een visum vereist van het waarnemend financieel departementshoofd.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan met de formatiewijziging zoals in bijlage.

Bijlagen

1. Formatiewijziging - Secretariaat - OCMW Zorginnovator schema.docx

Huidige formatie OCMW Secretariaat	
Functie / Afdeling	FTE
Stafmedewerker Algemeen Beleid (A4a-A4b)	1
Bestuurssecretaris (A1a-A1b-A2a)	1
Communicatieambtenaar (B1-B2-B3)	2
Deskundige administratie (B1-B2-B3)	2
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	3
Administratief assistent(e) (D1-D2-D3)	1
Technisch assistent(e) (D1-D2-D3)	2
Technisch Beambte (E1-E2-E3)	1
Totaal	13

Voorstel nieuwe formatie OCMW Secretariaat	
Functie / Afdeling	FT E
Stafmedewerker Algemeen Beleid (A4a-A4b)	1
Bestuurssecretaris (A1a-A1b-A2a)	1
Zorginnovator (A1a-A1b-A2a)	1
Communicatieambtenaar (B1-B2-B3)	2
Deskundige administratie (B1-B2-B3)	2
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	3
Administratief assistent(e) (D1-D2-D3)	1
Technisch assistent(e) (D1-D2-D3)	2
Technisch Beambte (E1-E2-E3)	1
Totaal	14

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

De huidige formatie OCMW is vastgelegd bij raadsbesluit d.d. 28/05/2019.

In de statuten van Mintus werd bepaald dat alle statutaire personeelsleden ter beschikking gesteld zouden worden door het OCMW. Teneinde statutairen toe te laten de in de rechtspositieregeling voorziene mogelijkheden tot bevordering en interne personeelsmobiliteit te gebruiken, is het noodzakelijk de functie reeds statutair in bevordering en interne personeelsmobiliteit open te verklaren en de selectieprocedure vast te leggen overeenkomstig de rechtspositieregeling. Om die reden dient deze functie tevens opgenomen te worden op de formatie van het OCMW.

Gelet op de 'Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', wordt er verplicht aan overheidsinstanties een 'functionaris voor gegevensbescherming' aan te stellen.

Gelet op de 'Aanbeveling betreffende de aanwijzing van een functionaris voor gegevensbescherming in toepassing van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en in het bijzonder de toelaatbaarheid van de cumulatie van deze functie met andere functies waaronder die van veiligheidsconsulent'. Overeenkomstig bovenvermelde aanbeveling mogen er geen belangenconflicten zijn met andere functies (bv: Chief Executive, Chief Operating, Chief Financial, Chief Medical Officer, hoofd van de marketingafdeling, hoofd van Human Resources of hoofd van de IT-afdeling).

Er wordt voorgesteld om de functie beleidsmedewerker toe te voegen aan de formatie van het secretariaat. De functietitel beleidsmedewerker sluit het best aan bij de functie-inhoud. Deze wordt ingeschaald op A1a-A1b-A2a naar analogie van gelijkaardige functies binnen de formatie van OCMW.

De persoon die deze functie uitvoert, zal ingezet worden op 3 domeinen:

- de DPO zijn van de organisatie;
- het onderzoek voeren in kader van tuchtprocedures;
- algemeen beleidswerk.

In bijlage volgt de vergelijking tussen de huidige formatie van OCMW - Secretariaat en het voorstel nieuwe formatie OCMW - Secretariaat.

Motivatie

Naar aanleiding van het feit dat er in overheidsinstanties verplicht wordt een 'functionaris voor gegevensbescherming' aan te stellen en er geen belangenconflicten mogen zijn met andere functies (oa. Chief Financial, hoofd van de marketingafdeling, hoofd van Human Resources of hoofd van de IT-afdeling), wordt er geadviseerd een functie beleidsmedewerker voor het secretariaat vacant te verklaren en op te nemen in de formatie van de dienst secretariaat in OCMW.

De persoon die deze functie uitvoert, zal ingezet worden op 3 domeinen:

- de DPO zijn van de organisatie;
- het onderzoek voeren in kader van tuchtprocedures;
- algemeen beleidswerk.

Financiële gevolgen

De meerkost bedraagt jaarlijks € 73.379,20.
Voor deze beslissing is een visum vereist van het waarnemend financieel departementshoofd.

Rechtsgrond(en)

Rechtspositieregeling

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten voor de vaststelling van het selectieprogramma.

Het Decreet voor het Lokaal Bestuur d.d. 22.12.2017

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan met de formatiewijziging zoals in bijlage.

Bijlagen

1. Formatiewijziging - secretariaat OCMW.docx

Huidige formatie OCMW - Secretariaat		Voorstel nieuwe formatie OCMW - Secretariaat	
Functie / Afdeling	FTE	Functie / Afdeling	FTE
Stafmedewerker Algemeen Beleid (A4a-A4b)	1	Stafmedewerker Algemeen Beleid (A4a-A4b)	1
Bestuurssecretaris (A1a-A1b-A2a)	1	Bestuurssecretaris (A1a-A1b-A2a)	1
		Beleidsmedewerker (A1a-A1b-A2a)	1
Communicatieambtenaar (B1-B2-B3)	2	Communicatieambtenaar (B1-B2-B3)	2
Deskundige administratie (B1-B2-B3)	2	Deskundige administratie (B1-B2-B3)	2
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	3	Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	3
Administratief assistent(e) (D1-D2-D3)	1	Administratief assistent(e) (D1-D2-D3)	1
Technisch assistent(e) (D1-D2-D3)	2	Technisch assistent(e) (D1-D2-D3)	2
Technisch Beambte (E1-E2-E3)	1	Technisch Beambte (E1-E2-E3)	1
Totaal	13	Totaal	14

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

Huidige Bijzondere Aanwervingsvoorwaarde:

- Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk
- 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring

Huidige Bijzondere Bevorderingsvoorwaarde:

- Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk
- 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring

Voorstel van nieuwe bijzondere aanwervingsvoorwaarde:

- Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk OF houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het tweede niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk én het getuigschrift van een aanvullende vorming preventieadviseur van het eerste niveau behalen binnen de eerste 2 jaar na aanstelling.
- 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring

Voorstel van nieuwe bijzondere bevorderingsvoorwaarde :

- Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk OF houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het tweede niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk én het getuigschrift van een aanvullende vorming preventieadviseur van het eerste niveau behalen binnen de eerste 2 jaar na aanstelling.
- 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring

Motivatie

Teneinde de instroom zo groot mogelijk te maken

Rechtsgrond(en)

Het Decreet voor Lokaal Bestuur d.d. 22.12.2017

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan om de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie verantwoordelijke dienst PBW (interne preventieadviseur) als volgt vast te leggen:

- Bijzondere Aanwervingsvoorwaarde:
 - Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk OF houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het tweede niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk én het getuigschrift van een aanvullende vorming preventieadviseur van het eerste niveau behalen binnen de eerste 2 jaar na aanstelling.
 - 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring
 - Bijzondere Bevorderingsvoorwaarde:
 - Houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het eerste niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk OF houder zijn van een getuigschrift van een aanvullende vorming tot preventieadviseur van het tweede niveau, zoals is vastgelegd in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie op het werk én het getuigschrift van een aanvullende vorming preventieadviseur van het eerste niveau behalen binnen de eerste 2 jaar na aanstelling.
 - 4 jaar aantoonbare en relevante ervaring
-

4 2019_RMW_00020 **Formatiewijziging WZC's.**

GOEDGEKEURD

Notulen

Raadslid Charlotte Storme komt tussen. Schepen Pablo Annys antwoordt. Groen onthoudt zich, de overige fracties keuren goed.

Beschrijving

Aanleiding en context

De huidige formatie OCMW is vastgelegd bij raadsbesluit d.d. 28/05/2019.

In de statuten van Mintus werd bepaald dat alle statutaire personeelsleden ter beschikking gesteld zouden worden door het OCMW. Teneinde statutairen toe te laten de in de rechtspositieregeling voorziene mogelijkheden tot bevordering en interne personeelsmobiliteit te gebruiken, is het noodzakelijk de functie reeds statutair in bevordering en interne personeelsmobiliteit open te verklaren en de selectieprocedure vast te leggen overeenkomstig de rechtspositieregeling. Om die reden dient deze functie tevens opgenomen te worden op de formatie van het OCMW.

Motivatie

We willen deze formatie actualiseren door:

- Het aantal VTE aan te passen in functie van de 'RIZIV' financiering en de zogenaamde nota 'Parrein' (17.09.2013). Het aantal VTE in de zorg is daardoor mee bepaald door de zorgzwaarte gemeten in de referentiekwartalen. Het aantal VTE is gebaseerd op het laatste referentiekwartaal en dient als basis voor het budget 2020. Het aanpassen van de VTE heeft in dit kader dus geen budgettaire weerslag.
- De naamgeving van bepaalde functies meer aantrekkelijk te maken en aan te passen aan recente tendenzen en richtlijnen.
 - De titel "technisch beambte" is voor een buitenstaander weinig zeggend. Dit willen we wijzigen naar "polyvalent medewerker". Inhoudelijk verandert er niets aan de functie. De titel "klusjesmedewerker" wordt gecreëerd, omdat dit een duidelijk ander profiel van "technisch beambte" is dan de "polyvalente medewerkers". Het totaal blijft ongewijzigd, dus er is geen budgettaire impact.
 - Hoofdgeriatisch verpleegkundige wordt teamcoach. Door het recente decreet wonen en leven verschuift het accent van zorg naar wonen & leven. Daardoor is nu recent ook bepaald dat een 'hoofd' geen 'verpleegkundige' meer moet zijn. In deze functie wordt het accent gelegd op het coachen van het team, en deze kan uitgevoerd worden door iemand met een bachelor diploma in het domein welzijn, zoals decretaal bepaald. Het aantal teamcoaches per WZC is hierbij ook geactualiseerd in functie van de nota Parrein. Waar een teamcoach wordt toegevoegd wordt het aantal VTE verpleegkundigen met 1 verminderd, om de budgettaire impact te beperken (ondanks de nota Parrein).
 - Deskundige administratie: Uit het project functieclassificatie is gebleken dat de functie administratief medewerker belangrijke verantwoordelijkheden heeft op het vlak van de correcte registratie en opvolging van de RIZIV financiering. Daarom is het voorstel om 1 administratieve medewerker op te waarderen naar Deskundige administratie. Naast de verantwoordelijkheid van de RIZIV financiering zal deze functie ook mee het administratieve werk van de administratie coördineren.
 - Reactiveringsmedewerker. De RIZIV norm bepaalt ook dat er reactiveringpersoneel moet voorzien worden. Deze functie was tot op heden niet expliciet opgenomen in de formatie. Dit heeft budgettair geen impact, aangezien deze functie in de feiten reeds wordt opgenomen door een medewerker van een andere functiecategorie (bv ergo,kiné...).
 - "Teamverantwoordelijke animatie" wordt "Verantwoordelijke animatie", in lijn met andere "verantwoordelijken". Inhoudelijk verandert er niets aan deze functie.
 - "Verantwoordelijke wonen" wordt "Facilitair verantwoordelijke", een titel die meer aanspreekt om externen aan te trekken. Inhoudelijk verandert er niets aan deze functie.

In bijlage volgt de vergelijking tussen de huidige formatie en het voorstel nieuwe formatie.

Rechtsgrond(en)

Rechtspositieregeling

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten voor de vaststelling van het selectieprogramma.

Het Decreet voor het Lokaal Bestuur d.d. 22.12.2017

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan met de formatiewijziging zoals in bijlage.

Bijlagen

1. Toelichting parameters.pdf
 2. Formatiewijziging WZC schema.docx
-

Huidige formatie Ter Potterie	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatisch verpleegkundige (BV5)	4,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	19,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	30,50
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,35
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	4,70
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,25
Technisch beambte (E1-E2-E3)	25,00
Totaal	90,30

Voorstel nieuwe formatie Ter Potterie	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	18,25
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	28,70
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,35
Kinesist BV1-BV2-BV3	3,45
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,30
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,25
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	23,50
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	87,30

Huidige formatie Hallenhuis	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatrisch verpleegkundige (BV5)	3,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	17,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	27,50
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,60
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	4,80
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,00
Technisch beambte (E1-E2-E3)	22,00
Totaal	81,40

Voorstel nieuwe formatie Hallenhuis	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	16,70
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	28,45
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,60
Kinesist BV1-BV2-BV3	3,30
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,40
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,00
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	21,45
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	83,40

Huidige formatie Zeventorentjes	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatrisch verpleegkundige (BV5)	4,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	20,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	33,00
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,60
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	6,00
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,25
Technisch beambte (E1-E2-E3)	25,00
Totaal	95,35

Voorstel nieuwe formatie Zeventorentjes	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	19,90
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	31,90
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,85
Kinesist BV1-BV2-BV3	4,00
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,75
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,25
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	24,30
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	94,45

Huidige formatie Minnewater	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatrisch verpleegkundige (BV5)	4,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	23,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	36,50
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,60
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	6,75
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,25
Technisch beambte (E1-E2-E3)	25,00
Totaal	102,60

Voorstel nieuwe formatie Minnewater	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	5,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	23,25
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	37,25
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,60
Kinesist BV1-BV2-BV3	4,65
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	2,15
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,25
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	24,25
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	104,90

Huidige formatie Ten Boomgaard	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatrisch verpleegkundige (BV5)	3,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	17,50
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	28,50
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,70
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	1,50
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,00
Technisch beambte (E1-E2-E3)	22,00
Totaal	79,70

Voorstel nieuwe formatie Ten Boomgaard	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	16,20
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	26,95
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,60
Kinesist BV1-BV2-BV3	3,00
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,25
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,00
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	21,00
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	80,50

Huidige formatie Van Zuylen	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatrisch verpleegkundige (BV5)	3,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	16,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	27,00
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,85
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	4,50
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,00
Technisch beambte (E1-E2-E3)	25,00
Totaal	82,85

Voorstel nieuwe formatie Van Zuylen	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	17,75
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	28,35
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,60
Kinesist BV1-BV2-BV3	3,50
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,35
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,00
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	24,50
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	87,55

Huidige formatie De Vliedberg	
Functie	FTE
Directeur WZC afdelingschef (A4a-A4b)	1,00
Hoofdgeriatisch verpleegkundige (BV5)	3,00
Verantwoordelijke wonen (B4-B5)	1,00
Bachelor of gegradueerd verpleegkundige (BV1-BV2-BV3 of C3-C4)	16,00
Referentiepersoon dementie	0,50
Zorgkundige (C1-C2)	27,00
Administratief medewerk(st)er (C1-C2-C3)	2,85
Kiné/Ergo/Logo (BV1-BV2-BV3)	4,50
Teamverantwoordelijke animatie (BV1-BV2-BV3)	1,00
Animator (C1-C2)	1,00
Technisch beambte (E1-E2-E3)	25,00
Totaal	82,85

Voorstel nieuwe formatie De Vliedberg	
Functie	FTE
Directeur A4a-A4b	1,00
Teamcoach BV5	4,00
Facilitair Verantwoordelijke B4-B5	1,00
Verpleegkundige BV1-BV2-VB3 of C3-C4	15,70
Referentiepersoon dementie BV1-BV2-BV3	0,50
Zorgkundige C1-C2	26,00
Deskundige administratie B1-B2-B3	1,00
Administratief medewerker C1-C2-C3	1,85
Kinesist BV1-BV2-BV3	3,25
Ergotherapeut BV1-BV2-BV3	
Logopedist BV1-BV2-BV3	
Reactiveringsmedewerker BV1-BV2-BV3 of B1-B2-B3	1,25
Verantwoordelijke animatie BV1-BV2-BV3	1,00
Animator C1-C2	1,00
Polyvalent medewerker (cafeteria - keuken - schoonmaak - wasserij - logistiek) E1-E2-E3	24,00
Klusjesmedewerker E1-E2-E3	1,00
Totaal	82,55

GOEDGEKEURD

Notulen

Raadslid Charlotte Storme komt tussen. Schepen Pablo Annys antwoordt. Groen onthoudt zich, de overige fracties keuren goed.

Beschrijving

Aanleiding en context

Gelet op het voorstel tot formatiewijziging WZC's waarbij de functie Teamcoach ingevoerd wordt.

Voorstel bijzondere Aanwervingsvoorwaarden Teamcoach:

- Houder zijn van een bachelor diploma in een zorg- of welzijnsdomein (Bijlage 11 art.62 uitvoeringsbesluiten woonzorgdecreet 15 februari 2019)
- Minimum 3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen

Voorstel bijzondere Bevorderingsvoorwaarde Teamcoach:

- Houder zijn van een bachelor diploma in een zorg- of welzijnsdomein (Bijlage 11 art.62 uitvoeringsbesluiten woonzorgdecreet 15 februari 2019)
- Minimum 3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen

Rechtsgrond(en)

Het Decreet voor Lokaal Bestuur d.d. 22.12.2017

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan om de bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie teamcoach als volgt vast te leggen:

- Bijzondere Aanwervingsvoorwaarde:
 - Houder zijn van een bachelor diploma in een zorg- of welzijnsdomein (Bijlage 11 art.62 uitvoeringsbesluiten woonzorgdecreet 15 februari 2019)
 - Minimum 3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen
 - Bijzondere Bevorderingsvoorwaarde:
 - Houder zijn van een bachelor diploma in een zorg- of welzijnsdomein (Bijlage 11 art.62 uitvoeringsbesluiten woonzorgdecreet 15 februari 2019)
 - Minimum 3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen
-

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

De huidige rechtspositieregeling werd vastgesteld in 2014. Sedertdien zijn er enkel beperkte wijzigingen aangebracht waardoor het document niet meer voldoende actueel is. Een herschrijving dringt zich dan ook op.

Ook het gemeentebestuur van Brugge heeft een verouderde rechtspositieregeling.

Aangezien het Decreet Lokaal Bestuur verplicht om de rechtspositieregeling van stad Brugge te volgen werd de rechtspositieregeling in samenwerking met stad Brugge herschreven.

Hierdoor werd voor elk bestuur een rechtspositieregeling uitgeschreven die inhoudelijk quasi identiek is.

Motivatie

zie aanleiding en context

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn besluit de rechtspositieregeling in bijlage goed te keuren.

Bijlagen

1. RMW - Rechtspositieregeling OCMW brugge en welzijnsverenigingen (behalve Mintus).pdf

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

Het OCMW Brugge is in het kader van de pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden sinds jaar en dag een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd. Ook vereniging De Schakelaar kent een kleine responsabiliseringsbijdrage en vanaf 2023 betaalt ook Vereniging de Blauwe Lelie een bijdrage. De responsabiliseringsbijdrage is de aanvullende werkgeversbijdrage die een bestuur moet betalen als de pensioenlasten van dat bestuur van een bepaald jaar groter zijn dan de basispensioenbijdrage die het bestuur voor dat jaar betaalt. Het saldo wordt vermenigvuldigd met een responsabiliseringscoëfficiënt die tot nu toe 50% bedraagt en bijkomend aan het bestuur gefactureerd.

Volgens de wet van 30 maart 2018 kunnen lokale besturen in België een korting op hun responsabiliseringsbijdrage krijgen wanneer ze een tweede pensioenpijler aan hun contractueel personeel toekennen die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Met de genoemde wet werd een einde gemaakt aan de administratieve praktijk dat de prestaties die een contractueel personeelslid in overheidsdienst leverde, ook meetelden voor de opbouw van het ambtenarenpensioen, zelfs al werden daarvoor te weinig werkgeversbijdragen betaald. De invoering van het gemengd pensioen vanaf 1.12.2017, waarbij de contractuele arbeidsprestaties voortaan een werknemerspensioen opleveren en de arbeidsprestaties in statutair dienstverband een ambtenarenpensioen, betekent (op termijn) een besparing voor de lokale besturen. Het is dan ook zeer verdedigbaar dat lokale besturen tegelijkertijd een tweede pensioenpijler voor hun contractueel aangesteld personeel op- en uitbouwen. Daartoe voorziet de wet van 30 maart 2018 in een mogelijke korting op de responsabiliseringsbijdrage, voor zover het bestuur een "voldoende" hoge tweede pensioenpijler toekent.

Maar deze incentive heeft ook een keerzijde: besturen riskeren een verhoging van hun responsabiliseringsbijdrage wanneer er geen tweede pensioenpijler is of wanneer die niet aan de wettelijke vereisten beantwoordt.

De financiële incentive houdt een korting op de responsabiliseringsbijdrage in voor besturen die een aanvullend pensioen toekennen. Om de korting voor het jaar 2019 te krijgen moet een bestuur in 2019 een aanvullend pensioen (geen opgelegd minimumpercentage) toekennen en moet de overheidswerkgever dit aan alle contractanten toekennen (op enkele uitzonderingen na: jobstudenten, mensen tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (vroeger systeem 'artikel 60') en tijdelijk onderwijzend personeel). Vanaf 2020 wordt er wel een minimumpercentage opgelegd: op 1 januari 2020 moet de tweede pensioenpijler voor alle contractanten minstens 2% bedragen, en vanaf 1 januari 2021 minstens 3%, opdat de uitgaven voor de tweede pensioenpijler met betrekking tot het jaar 2020 resp. 2021 (voor de helft) in mindering kunnen gebracht worden op de responsabiliseringsbijdrage voor het jaar 2020, resp. 2021.

De financiële incentive bedraagt ten hoogste de helft van de bijdrage voor het aanvullend pensioen - inclusief de erop verschuldigde werkgeversbijdrage - tot maximum 6% pensioenbijdrage. Dat laatste percentage is de bovengrens.

Om te kunnen genieten van de vermindering op de responsabiliseringsbijdrage, moet de werkgever tegen 30 april aan de Federale Pensioendienst een attest bezorgen, *afgeleverd door de pensioeninstelling die het pensioenstelsel beheert*, van de conformiteit van het pensioenstelsel met de wettelijke voorwaarden en het bewijs van de gemaakte kosten voor het pensioenstelsel tijdens het beschouwde kalenderjaar.

Motivatie

Bij OCMW-raadsbeslissing dd. 30 november 2012 heeft het OCMW Brugge met ingang van 01.01.2013 een tweede pensioenpijler opgericht voor zijn contractuele personeelsleden (met uitzondering van de jobstudenten en personeelsleden tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet). Deze regeling wordt verdergezet in de verenigingen.

De tweede pensioenpijler contractuelen werkt volgens een getrappt systeem:

- personeel met een anciënniteit 0 jaar – 9 jaar: bijdrage werkgever 1 %
- personeel met een anciënniteit 10 jaar – 19 jaar: bijdrage werkgever 2 %
- personeel met een anciënniteit 20 jaar – 29 jaar: bijdrage werkgever 4,75 %
- personeel met een anciënniteit >30 jaar: bijdrage werkgever 6,75 %

Jaarlijks ontvangt ieder contractueel personeelslid dat langer dan 1 jaar in dienst is, en waarvoor met andere woorden werd bijgedragen, een "pensioenfiche", waarop voor hem/haar individueel aangeduid staat hoeveel er opgespaard is.

Sinds 1/4/2019 (ten gevolge van de 6^{de} staatshervorming en de overheveling van een aantal bevoegdheden) worden personeelsleden tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 aangegeven aan de RSZ als gewoon contractueel personeel waardoor de regeling ook voor hen van toepassing is.

Om te voldoen aan de bepalingen van de Wet van 18 maart 2018 voorziet het OCMW Brugge en de verenigingen een aanpassing aan de raadsbeslissing van 30 november 2012 via volgende principes:

- Alle contractuelen in OCMW en de verenigingen (met uitzondering van de jobstudenten) worden meegenomen. Dus niet enkel de contractuele medewerkers in de organisaties waar een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd is (= gelijkheidsprincipe).
- Contractuelen in dienst vóór 1 januari 2020 vallen onder de huidige overeenkomst en deze wordt als volgt aangepast:
 1. Anciënniteit minder dan 10 jaar: bijdrage werkgever stijgt in 2020 naar 2%, stijgt in 2021 naar 3%
 2. Anciënniteit tussen 10 en 20 jaar: bijdrage werkgever stijgt in 2021 naar 3%
- Contractuelen in dienst vanaf 1 januari 2020 vallen onder een nieuwe overeenkomst (hetzelfde stelsel als de stad Brugge):
 1. Bijdrage werkgever 2% in 2020
 2. Bijdrage werkgever 3% vanaf 2021

Rechtsgrond(en)

Decreet Lokaal Bestuur
 Rechtspositieregeling
 Wet dd 30.03.2018

Financiële informatie

Financiële informatie

De verhoging van de 2^e pensioenpijler komt per vereniging neer op volgende bedragen:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Blaauwe Lelie	24.454,80	52.114,56	52.349,09	56.797,80	57.620,85	58.164,95
De Schakelaar	3.666,40	8.445,83	8.526,16	8.693,56	8.777,61	8.860,30
Mintus	170.453,88	447.934,66	452.085,25	481.780,89	513.110,93	518.031,80
OCMW	23.561,76	64.284,35	64.899,89	67.109,89	67.762,82	68.406,72
Ons Huis	14.548,85	34.528,69	34.849,25	35.543,26	35.887,74	36.226,99
Ruddersstove	11.874,50	26.691,94	26.945,52	27.474,25	27.739,55	28.000,48
SVK	1.037,01	3.112,57	3.142,33	3.204,17	3.235,30	3.265,98
't Sas	7.740,59	18.758,26	18.936,31	19.307,72	19.494,01	19.677,16
SPOOR	4.501,36	10.372,14	10.471,15	10.677,09	10.780,67	10.882,71
WOK	1.632,31	6.076,37	6.134,45	6.255,18	6.315,93	6.375,80
TOTAAL	€ 263.471,46	€ 672.319,36	€ 678.339,39	€ 716.843,82	€ 750.725,39	€ 757.892,89

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan met een aanpassing aan de raadsbeslissing van 30 november 2012 om te voldoen aan de bepalingen van de Wet van 18 maart 2018 voorzien het OCMW Brugge en de welzijnsverenigingen volgens deze principes:

- Alle contractuelen in OCMW en de verenigingen (met uitzondering van de jobstudenten) worden meegenomen. Dus niet enkel de contractuele medewerkers in de organisaties waar een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd is (= gelijkheidsprincipe).
- Contractuelen in dienst vóór 1 januari 2020 vallen onder de huidige overeenkomst en deze wordt als volgt aangepast:
 1. Anciënniteit minder dan 10 jaar: bijdrage werkgever stijgt in 2020 naar 2%, stijgt in 2021 naar 3%
 2. Anciënniteit tussen 10 en 20 jaar: bijdrage werkgever stijgt in 2021 naar 3%
- Contractuelen in dienst vanaf 1 januari 2020 vallen onder een nieuwe overeenkomst (hetzelfde stelsel als de stad Brugge):
 1. Bijdrage werkgever 2% in 2020
 2. Bijdrage werkgever 3% vanaf 2021

8 **2019_RMW_00023** **Collectieve sluitingsdagen 2020.**

GOEDGEKEURD

Beschrijving

Aanleiding en context

De collectieve sluitingsdagen voor het personeel van vereniging OCMW voor 2020 moeten worden vastgelegd.

Motivatie

Voor de personeelsleden van het OCMW worden geen collectieve sluitingsdagen voorgesteld.

Rechtsgrond(en)

Wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten.

Notulen van het hoog overlegcomité d.d. 06.11.2019.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist akkoord te gaan met volgende regeling omtrent collectieve sluitingsdagen voor 2020:

- geen collectieve sluitingsdagen

De voorzitter schorst de zitting voor de duur van de gemeenteraad.

De voorzitter heropent daarna de zitting voor het niet-openbaar gedeelte.

NIET-OPENBARE VERGADERING

- 9** **2019_RMW_00010** **Welzijnsvereniging Mintus - aktename notulen
Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 4 november
2019.**
- GOEDGEKEURD**

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging Mintus:

- van de Algemene Vergadering van 04.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 04.11.2019.

Bijlagen

1. 2019.11.04 - besluitenlijst AV getekend.pdf
 2. 2019.11.04 - besluitenlijst RvB getekend.pdf
-

- 10** **2019_RMW_00011** **Welzijnsvereniging De Blauwe Lelie - aktename notulen
Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 7 november
2019.**
- GOEDGEKEURD**

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging De Blauwe Lelie:

- van de Algemene Vergadering van 07.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 07.11.2019.

Bijlagen

1. Blauwe Lelie - besluitenlijst AV van 7 november 2019.pdf
 2. Blauwe Lelie - besluitenlijst RvB van 7 november 2019.pdf
-

11 **2019_RMW_00012** **Welzijnsvereniging SVK - aktename notulen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 13 november 2019.**

GOEDGEKEURD

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging SVK:
- van de Algemene Vergadering van 13.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 13.11.2019.

Bijlagen

1. SVK - besluitenlijst RvB van 13 november 2019.pdf
2. SVK - besluitenlijst AV van 13 november 2019.pdf

12 **2019_RMW_00013** **Welzijnsvereniging Spoor - aktename notulen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 14 november 2019.**

GOEDGEKEURD

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging Spoor:
- van de Algemene Vergadering van 14.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 14.11.2019.

Bijlagen

1. SPOOR - besluitenlijst AV van 14 november 2019.pdf
2. SPOOR - besluitenlijst RvB van 14 november 2019.pdf

13 **2019_RMW_00014** **Welzijnsvereniging Ons Huis - aktename notulen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 21 november 2019.**

GOEDGEKEURD

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging Ons Huis:
- van de Algemene Vergadering 21.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 21.11.2019.

Bijlagen

1. Ons Huis - besluitenlijst AV van 21 november 2019.pdf
2. Ons Huis - besluitenlijst RvB van 21 november 2019.pdf

14 **2019_RMW_00015** **Welzijnsvereniging 't Sas - aktename notulen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur 28 november 2019.**

GOEDGEKEURD

Besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt akte van de notulen van de welzijnsvereniging 't Sas:
- van de Algemene Vergadering van 28.11.2019
- van de Raad van Bestuur van 28.11.2019.

Bijlagen

1. 't SAS - notulen AV van 28 november 2019.pdf
2. 't SAS - notulen RvB van 28 november 2019.pdf

De voorzitter sluit de zitting.

* * *

Onderhavig proces-verbaal werd gelezen en goedgekeurd in zitting van 28 januari 2020.

Colin Beheydt
Algemeen directeur Stad en OCMW Brugge

Annick Lambrecht
Voorzitter Raad voor Maatschappelijk Welzijn