

ARRONDISSEMENT DENDERMONDE

OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN LEBBEKE

ZITTING VAST BUREAU D.D. 03 MEI 2021

NOTULEN

Aanwezig: Raf De Wolf: Voorzitter Vast Bureau;
Goedele Uyttersprot, Mike Torck, Goedele De Cock: Leden Vast Bureau;
Luc Vermeir: Algemeen directeur

Verontschuldigd: Jan Vanderstraeten, Maria Van Keer: Leden Vast Bureau

Agenda:

De zitting wordt geopend om 13.54 uur.

1. Secretariaat: Goedkeuring notulen vast bureau zitting d.d. 26/04/2021.

Besluit:

Het vast bureau keurt de notulen van het vast bureau zitting d.d. 26/04/2021 goed.

2. Financiële dienst: Aanrekeningen.

Besluit:

- De mandaten met nummers 2021/230, 2021/231 en 2021/232 voor een totaal bedrag van 29.718,21 euro worden betaalbaar gesteld.
- De hierna vermelde aanrekeningen worden betaalbaar gesteld:
 - * Wedden, statutair personeel mei, contractueel personeel april voor een totaal bedrag van 352.971,45 euro.
 - * Maaltijdcheques statutair personeel maart, contractueel personeel maart voor een bedrag van 18.727,50 euro.

3. Personeelsdienst: OCMW-personeel: woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': opstarten van een aanwervingsprocedure voor de functie van kok C1-C3 en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband en voor aanleggen van een wervingsreserve.

Juridische grondslag:

Gelet op art. 4, § 1 van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 29/08/2011, d.d. 13/02/2012, d.d. 20/03/2013, d.d. 15/01/2014, d.d. 26/02/2014, d.d. 20/05/2015, d.d. 20/06/2017, d.d. 06/11/2018 en d.d. 24/06/2020 houdende de bevoegdheid van de aanstellende overheid om een betrekking vacant in de personeelsformatie, ongeacht haar rangindeling, via een aanwervingsprocedure, een bevorderingsprocedure, een procedure van interne mobiliteit, een procedure van externe personeelsmobiliteit of een combinatie van de procedures te begeven;

Gelet op art. 84, §3, 2° van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende de bevoegdheid van het vast bureau voor het aanstellen en het ontslaan van de OCMW-personeelsleden;

Gelet op Deel 2, Titel II, Hoofdstuk 4 van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende het personeel van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn;

Gelet op het organogram en de personeelsformatie van OCMW Lebbeke d.d. 25/10/2010, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 20/06/2011, d.d. 20/05/2015 en d.d. 01/12/2015;

Gelet op het gezamenlijk organogram van het gemeente- en OCMW-personeel vastgesteld bij beslissing van de gemeenteraad en de OCMW-raad d.d. 29/05/2019, en latere wijzigingen;

Gelet op Titel 2, Hoofdstuk I, Hoofdstuk II, Hoofdstuk XII en Hoofdstuk XIII van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 29/08/2011, d.d. 13/02/2012, d.d. 20/03/2013, d.d. 15/01/2014, d.d. 26/02/2014, d.d. 20/05/2015, d.d. 20/06/2017, d.d. 06/11/2018 en d.d. 24/06/2020, betreffende de indeling van de graden en de procedures voor de vervulling van de betrekkingen, betreffende de aanwerving, betreffende de bevordering en betreffende de vervulling van een vacature door interne of externe personeelsmobiliteit;

Gelet op het voorstel betreffende de opstart van de aanwervingsprocedure voor de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband en tot aanleg van een wervingsreserve;

Motivatie:

Overwegende dat in het organogram voor OCMW Lebbeke voor het woonzorgcentrum 2 VTE betrekkingen kok C1-C3 in contractueel dienstverband en 1,5 VTE betrekkingen hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband voorzien zijn;

Overwegende dat deze functies niet volledig of tijdelijk ingevuld zijn;

Overwegende dat er binnen OCMW Lebbeke geen wervingsreserve voor de betrekking van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband beschikbaar is;

Overwegende dat het wenselijk is de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband definitief in te vullen om de continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen;

Overwegende dat de aanstellende overheid een vacante betrekking, conform art. 4 van de rechtspositieregeling, via een aanwervingsprocedure, via een bevorderingsprocedure, via een procedure van interne personeelsmobiliteit, via een procedure van externe personeelsmobiliteit, via een combinatie van deze procedures of via uitbreiding van de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking of tot omzetting in een voltijdse of deeltijdse betrekking, kan begeven;

Overwegende dat het niet wenselijk is de functies van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband via bevordering, interne of externe mobiliteit in te vullen, aangezien deze functies een grote verantwoordelijkheid met zich meebrengen en bijgevolg ook een opleiding die aansluit bij de functie vereisen;

Overwegende dat aldus voorgesteld wordt om de betrekking van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband via een aanwervingsprocedure in te vullen; dat het wenselijk is beide functies via één aanwervingsprocedure in te vullen, aangezien de vereiste competenties voor deze functies gelijkaardig zijn;

Overwegende dat de aanstellende overheid, conform art. 24 van de rechtspositieregeling, tot het aanleggen van een wervingsreserve kan beslissen;

Overwegende dat voorgesteld wordt om een wervingsreserve met een looptijd van 2 jaar aan te leggen, zowel voor de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband als voor de functie van hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband;

Overwegende dat de algemene aanwervingsvoorwaarden voor de functie van kok C1-C3 het volgende bepalen: houder zijn van een diploma, getuigschrift of attest dat toegang geeft tot niveau C in het hotelwezen, in de richting kok, in de richting traiteur of minstens gelijkwaardig;

Overwegende dat er in de algemene aanwervingsvoorwaarden voor de functie van hulpkok D1-D3 geen diplomavereisten voorzien zijn;

Overwegende dat de aanstellende overheid, indien nodig of gewenst, op een objectieve en gemotiveerde basis aanvullende aanwervingsvoorwaarden, conform art. 7 van de rechtspositieregeling, kan vaststellen;

Overwegende dat het wenselijk is volgende bijkomende aanwervingsvoorwaarde op te leggen voor de functie van kok C1-C3, rekening houdende met de verantwoordelijkheid die deze functie met zich meebrengt: minimum 1 jaar functierelevante werkervaring hebben als hulpkok of kok;

Overwegende dat het wenselijk is om eveneens bijkomende aanwervingsvoorwaarden op te leggen voor de functie van hulpkok D1-D3, rekening houdende met de verantwoordelijkheid die deze functie met zich meebrengt:

- houder zijn van een diploma, getuigschrift of (deel)attest in het hotelwezen, in de richting hulpkok, in de richting traiteur of minstens gelijkwaardig;
- minimum 1 jaar functierelevante werkervaring hebben in een keuken;

Overwegende dat het wenselijk is kandidaten die momenteel nog een opleiding volgen toe te laten tot de selectieprocedure, op voorwaarde dat zij het vereiste diploma, getuigschrift of attest kunnen voorleggen op het moment van de aanstelling;

Overwegende dat de aanstellende overheid het verloop van de selectie van een betrekking, conform art. 19 van de rechtspositieregeling, binnen de grenzen van art. 13, art. 14, art. 15, art. 16, art. 17 en art. 18 van de rechtspositieregeling, dient te bepalen;

Overwegende dat de selectiecriteria, conform art. 13 van de rechtspositieregeling, door de in de functiebeschrijving vereiste technische en gedragscompetenties worden bepaald;

Overwegende dat in overeenstemming met de functiebeschrijving volgende selectiecriteria worden voorgesteld:

- mondelinge communicatie
- teamwerk en samenwerken

- flexibiliteit
- kwaliteit en accuraatheid
- klantgerichtheid
- integriteit
- organisatieverbondenheid
- resultaatgerichtheid;
- veranderingsbereidheid;

Overwegende dat de aanstellende overheid voor de externe bekendmaking, conform art. 9 van de rechtspositieregeling, de keuze uit volgende mogelijkheden heeft, waarvan er minimum 2 moeten worden gekozen waaronder ten minste 1 persorgaan of tijdschrift:

- website gemeente/OCMW,
- nationaal verschijnende kranten of weekbladen,
- regionaal verschijnende kranten, bladen of periodieke uitgaven,
- gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties,
- de VDAB,
- zelf geproduceerde media (affiches, folders, bericht voor lichtkrant),
- de plaatselijke radio of een regionale televisiezender;

Overwegende dat de aanstellende overheid de vacature, conform art. 9 § 1 van de rechtspositieregeling, eveneens aan de personen die in het sollicitantenbestand zijn opgenomen en intern via aanplakking dient bekend te maken;

Overwegende dat volgende kanalen voor bekendmaking worden voorgesteld:

- de website gemeente/OCMW en de sociale media,
- via aanplakking en intranet (intern),
- via de Kramiek,
- via de website van de VDAB,
- via bekendmaking aan de personen sinds 03/05/2020 opgenomen in het sollicitantenbestand;

Overwegende dat elke selectieproef, conform art. 18, § 1 van de rechtspositieregeling, met een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef moet worden afgesloten;

Overwegende dat voor de betrekking van kok C1-C3 en hulpkok D1-D3, de mondelinge proef, conform art. 18, § 2 en § 3 van de rechtspositieregeling, met ten minste één van volgende selectietechnieken moet worden aangevuld:

- een competentieproef,
- een gevalstudie,
- een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten toetst,
- een test die het financieel-economisch inzicht toetst,
- een praktische proef;

Overwegende dat voorgesteld wordt om volgende selectietechnieken toe te passen:

- praktische proef: 50 punten
- sollicitatiegesprek: 50 punten;

Overwegende dat de selectie, conform art. 18, § 4 van de rechtspositieregeling, aangevuld kan worden met psychotechnische onderzoeken die plaatsvinden voor of na het grondig sollicitatiegesprek;

Overwegende dat voorgesteld wordt om geen psychotechnische onderzoeken toe te passen;

Overwegende dat er conform art. 18, § 5 van de rechtspositieregeling een preselectie kan georganiseerd worden als de omvang van het aantal kandidaten de organisatie van de selectie bemoeilijkt;

Overwegende dat voorgesteld wordt om een preselectie te organiseren als er 20 of meer geldige kandidaturen zijn;

Overwegende dat tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen, conform art. 10 van de rechtspositieregeling, minstens 14 dagen moeten verlopen;

Overwegende dat voorgesteld wordt om 01/06/2021 als uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen te bepalen;

Overwegende dat de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van de betrekking, conform art. 14 van de rechtspositieregeling, kan beslissen om de selectie uitzonderlijk geheel of gedeeltelijk door een extern selectiebureau te laten uitvoeren;

Overwegende dat voorgesteld wordt om de selectie in eigen beheer uit te voeren.

Besluit:

Met eenparigheid van stemmen

Art. 1: Het vast bureau beslist om een aanwervingsprocedure voor de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband.

Art. 2: Het vast bureau beslist om deze betrekkingen door middel van een aanwervingsprocedure in te vullen.

Art. 3: Het vast bureau beslist om volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vast te stellen:

- kok C1-C3:
 - o minimum 1 jaar functierelevante werkervaring hebben als hulpkok of kok;
- hulpkok D1-D3:
 - o houder zijn van een diploma, getuigschrift of (deel)attest in het hotelwezen, in de richting hulpkok, in de richting traiteur of minstens gelijkwaardig;
 - o minimum 1 jaar functierelevante werkervaring hebben in een keuken;

De kandidaten moeten over het vereiste diploma, getuigschrift of attest beschikken op het moment van de aanstelling (bij de sollicitatie kunnen aantonen dat de vereiste opleiding momenteel gevolgd wordt).

Art. 4: Het vast bureau bepaalt volgende selectiecriteria voor deze betrekkingen:

- mondelinge communicatie
- teamwerk en samenwerken
- flexibiliteit
- kwaliteit en accuraatheid
- klantgerichtheid
- integriteit
- organisatieverbondenheid
- resultaatgerichtheid
- veranderingsbereidheid.

Art. 5: Het vast bureau beslist om de aanwervingsprocedure voor kok C1-C3 en hulpkok D1-D3 in

contractueel dienstverband bekend te maken via:

- de website gemeente/OCMW en de sociale media,
- de Kramiek
- via de website van VDAB
- via aanplakking en intranet (intern),
- via bekendmaking aan de personen sinds 03/05/2021 opgenomen in het sollicitantenbestand.

Art. 6: Het vast bureau bepaalt 01/06/2021 als uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

Art. 7: Het vast bureau beslist om volgende selectietechnieken toe te passen:

- praktische proef: 50 punten
- sollicitatiegesprek: 50 punten.

Art. 8: Het vast bureau beslist om een preselectie te organiseren indien er 20 of meer geldige kandidaturen zijn.

Art. 9: Het vast bureau beslist om voor de functie van kok C1-C3 en hulpkok D1-D3 (voltijds of deeltijds) een wervingsreserve met een looptijd van 2 jaar aan te leggen.

Art. 10: Het vast bureau beslist om de selectie in eigen beheer uit te voeren.

Art. 11: Afschrift van huidige beslissing wordt aan de personeelsdienst en aan de heer F. Saeys, adjunct-financieel directeur, overgemaakt.

4. Personeelsdienst: OCMW-personeel: woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': aanwervingsprocedure voor kok C1-C3 en hulpkok D1-D3: samenstelling selectiecommissie.

Juridische grondslag:

Gelet op art. 16 van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 29/08/2011, d.d. 13/02/2012, d.d. 20/03/2013, d.d. 15/01/2014, d.d. 26/02/2014, d.d. 20/05/2015, d.d. 20/06/2017, d.d. 06/11/2018 en 24/06/2020 houdende de bevoegdheid van de aanstellende overheid voor het nominatief aanwijzen van de leden en de secretaris van de selectiecommissie bij een aanwervingsprocedure;

Gelet op art. 84, §3, 2° van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende de bevoegdheid van het vast bureau voor het aanstellen en het ontslaan van de OCMW-personeelsleden;

Gelet op Deel 2, Titel II, Hoofdstuk 4 van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende het personeel van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn;

Gelet op de beslissing van het vast bureau van heden houdende opstart van de aanwervingsprocedure voor de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband voor woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken' en houdende aanleg van een wervingsreserve;

Gelet op Titel 2, Hoofdstuk II, van rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 29/08/2011, d.d. 13/02/2012, d.d. 20/03/2013, d.d. 15/01/2014, d.d. 26/02/2014, d.d. 20/05/2015, d.d. 20/06/2017, d.d. 06/11/2018 en d.d. 24/06/2020, houdende de aanwerving;

Gelet op Titel 2, Hoofdstuk III, Afdeling I en Afdeling II van rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, gewijzigd bij raadsbeslissingen d.d. 29/08/2011, d.d. 13/02/2012, d.d. 20/03/2013, d.d. 15/01/2014, d.d. 26/02/2014, d.d. 20/05/2015, d.d. 20/06/2017, d.d. 06/11/2018 en d.d. 24/06/2020, houdende de algemene regels voor de selectie en het verloop van de selectie;

Gelet op het voorstel houdende de samenstelling van de selectiecommissie;

Motivatie:

Overwegende dat het vast bureau in zitting van heden beslist heeft tot het opstarten van de aanwervingsprocedure voor de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband voor woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken' en houdende aanleg van een wervingsreserve;

Overwegende dat het vast bureau in zitting van heden beslist heeft om de functie van kok C1-C3 in contractueel dienstverband en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband door middel van een aanwervingsprocedure in te vullen;

Overwegende dat conform artikel 14, paragraaf 1 van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, en latere wijzigingen, de selecties door een selectiecommissie moeten worden uitgevoerd waarbij de samenstelling van de selectiecommissie aan enkele voorwaarden moet voldoen;

Overwegende dat de selectiecommissie uitsluitend uit deskundigen mag bestaan waarbij onder deskundigen wordt verstaan:

- deskundigen in de personeelsselectie,
- personen extern aan het OCMW, die daartoe wegens hun professionele activiteit en specialisatie geschikt worden bevonden;
- personeelsleden van andere overheden, de toezichthoudende overheid uitgezonderd, en, binnen de grenzen van het toegelaten aantal interne commissieleden, personeelsleden van het bestuur, met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie;

Overwegende dat de selectiecommissie uit ten minste drie leden moet bestaan;

Overwegende dat ten minste een derde van de leden van de selectiecommissie extern aan het eigen bestuur moet zijn;

Overwegende dat de selectiecommissie conform artikel 16 van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel d.d. 20/06/2011, en latere wijzigingen, door een voorzitter geleid wordt;

Overwegende dat de voorzitter in zijn taak bijgestaan wordt door een secretaris die niet aan de eigenlijke selectieactiviteiten en aan de beoordeling van de activiteiten deelneemt;

Overwegende dat de leden en de secretaris van de selectiecommissie nominatief door de aanstellende overheid worden aangewezen;

Overwegende dat voorgesteld wordt om de selectiecommissie voor het aanwervingsexamen voor kok C1-C3 en hulpkok D1-D3 als volgt samen te stellen:

* Leden:

- Lien De Vos, directeur woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' (intern lid).
- Alain Vermeir, chef-kok woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' (intern lid).
- Ann Van Haevermaet, keukenverantwoordelijke OCMW Waasmunster (extern lid).

* Secretaris:

- Personeelsdienst gemeente/OCMW Lebbeke;

Besluit:

Met eenparigheid van stemmen

Art. 1: Het vast bureau beslist om de selectiecommissie voor het aanwervingsexamen voor de betrekking van kok C1-C3 en hulpkok D1-D3 in contractueel dienstverband voor woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken', als volgt samen te stellen:

* Leden:

- Lien De Vos, directeur woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' (intern lid).
- Alain Vermeir, chef-kok woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' (intern lid).
- Ann Van Haevermaet, keukenverantwoordelijke OCMW Waasmunster (extern lid).

* Secretaris:

- Personeelsdienst gemeente/OCMW Lebbeke.

Art. 2: Het vast bureau laat het aanduiden van de voorzitter van de selectiecommissie aan de leden van de selectiecommissie over.

Art. 3: Afschrift van huidige beslissing wordt aan de leden van de selectiecommissie, aan de personeelsdienst en aan de heer F. Saeys, adjunct-financieel directeur, overgemaakt.

5. Personeelsdienst: Aanstelling van een voltijds maatschappelijk assistent in contractueel dienstverband met een prestatie van 38 uur per week, vanaf 01/06/2021 en voor een periode van 6 maanden.

6. Personeelsdienst: Aanstelling van een halftijds medewerker poetsdienst in contractueel dienstverband met een prestatie van 19 uur per week, vanaf 10/06/2021 en voor een periode van 6 maanden.

7. Personeelsdienst: Aanstelling van een halftijds woon- en leefbegeleider in contractueel dienstverband met een prestatie van 19 uur per week, vanaf 01/06/2021 en voor een periode van 6 maanden.

8. Personeelsdienst: Aanstelling van een halftijds medewerker keuken in contractueel dienstverband met een prestatie van 19 uur per week, vanaf 01/06/2021 en voor een periode van 6 maanden; ter compensatie van de vrijgekomen uren in het kader van de arbeidsduurvermindering- en eindeloopbaanregeling.

9. Personeelsdienst: Aanstelling van een voltijds medewerker onderhoud in contractueel dienstverband met een prestatie van 38 uur per week, vanaf 01/06/2021 en voor een periode van 6 maanden.

10. Personeelsdienst: Aanstelling van een voltijds medewerker onderhoud/keuken/buurtrestaurant in contractueel dienstverband met een prestatie van 38 uur per week, overeenkomstig art. 60 §7 van de organieke wet betreffende de OCMW's, vanaf 07/06/2021 en voor een periode van 3 maanden.

11. Personeelsdienst: Aanstelling van een voltijds medewerker onderhoud/afwas/buurtrestaurant in contractueel dienstverband met een prestatie van 38 uur per week, overeenkomstig art. 60 §7 van de organieke wet betreffende de OCMW's, vanaf 28/06/2021 en voor een periode van 3 maanden.

12. Personeelsdienst: Aanstelling van een voltijds technisch assistent in contractueel dienstverband met een prestatie van 38 uur per week, overeenkomstig art. 60 §7 van de organieke wet betreffende de OCMW's, vanaf 23/06/2021 en voor een periode van 3 maanden.

13. Personeelsdienst: Verzekering arbeidsongevallen: toekenning van een rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid.

14. Woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': Woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken': kandidaatstelling om deel te nemen aan het project Samen MENS: goedkeuring.

Juridische grondslag:

Gelet op art. 84, §3, 1° van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende de bevoegdheid van het vast bureau voor de daden van beheer over inrichtingen van het OCMW binnen de door de OCMW-raad vastgestelde algemene regels;

Gelet op de projectoproep van de Vlaamse overheid voor voorzieningen om zich kandidaat te stellen voor een coachingstraject om de concepten uit het referentiekader excellente dementiezorg te implementeren;

Gelet op het voorstel van de directie van het woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' om zich kandidaat te stellen om aan dit project Samen MENS deel te nemen;

Motivatie:

Overwegende dat er in Vlaanderen 132.000 mensen met dementie leven, en de verwachting is dat dit er tegen 2035 zelfs 188.000 zullen zijn. Met andere woorden, het belangrijk is om als organisatie werk te maken van en aandacht te hebben voor de kwaliteit van leven, wonen en zorg van personen met dementie;

Overwegende dat in 2018, in opdracht van de Vlaamse overheid, een referentiekader werd opgesteld, gestoeld op zes fundamenteën;

Overwegende dat de Vlaamse overheid nu een projectoproep lanceert voor voorzieningen om zich kandidaat te stellen voor een coachingstraject om de concepten uit dit referentiekader te implementeren;

Overwegende dat dit een unieke kans is om als organisatie verder te groeien in kwaliteitsvolle zorg voor de steeds groter wordende groep van mensen met dementie;

Overwegende volgende voordelen:

- Het WZC krijgt gedurende 15 maand ondersteuning en intensieve begeleiding rond één of meer van de zes fundamenteën van het referentiekader dementie; dit door een facilitator die meedenkt met het veranderteam, die structureert, kritische punten aanhaalt en mee zoekt naar mogelijkheden om optimaal te werken met het referentiekader.
- Het traject neemt 13 contactmomenten per WZC in beslag, met tussentijds advies via e-mail en telefoon.
- Het is een investering die ten goede komt aan het welzijn van bewoners met dementie.
- De kwaliteit van de hulpverlening vergroot en bewoners en personeel worden deskundiger over de thema's;

Overwegende volgende voorwaarden voor deelname:

- Voorziening die ondersteuning biedt aan mensen met (jong)dementie
- Bereidheid om zorg voor personen met dementie te optimaliseren met een wetenschappelijk ondersteund concept en bereidheid om de huidige werking aan te passen naar het persoonsgericht concept.
- De directie is bereid om een groep medewerkers ('veranderteam') af te vaardigen die dit project zullen trekken. Zij zijn de hefboom voor persoonsgerichte zorg in de organisatie.

- Bereidheid om mensen met dementie en hun mantelzorgers een actieve stem te geven in dit traject.
- Bereidheid om deel te nemen aan de regionale lerende gemeenschappen (één keer per twee maanden gedurende het traject).
- Er is goedkeuring door de raad van bestuur van uw voorziening, gestaafd met een motivatiebrief.
- Bereidheid om medewerkers te mandateren in het kader van de geplande acties van het traject.
- Bereidheid om de ervaringen met andere geïnteresseerden (andere organisaties, de media ...) te delen via een draaiboek, via getuigenissen op symposia en inspiratiedagen, in een filmpje ...;

Overwegende dat de Vlaamse overheid 75% van het traject financiert, wat betekent dat we als organisatie slechts € 1.625 in plaats van € 6.500 betalen voor 15 maanden professionele begeleiding en coaching rond excellente dementiezorg;

Besluit:

Met eenparigheid van stemmen

Art. 1: Het vast bureau gaat akkoord met de kandidaatstelling van het woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken' om deel te nemen aan het project samen MENS.

Art. 2: Afschrift van huidige beslissing wordt aan Lien De Vos, directeur WZC, en aan de heer Filip Saeys, adjunct-financieel directeur, overgemaakt.

15. Woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': Wachtlijst opname woonzorgcentrum: kennisname.

Besluit:

Het vast bureau neemt kennis van de wachtlijst voor een opname woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken'.

16. Woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': Aanvraag opname.

17. Woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': Kennisname definitieve opname.

18. Woon- en zorgcentrum 'Hof ter Veldeken': Kennisname definitieve opname.

De zitting wordt gesloten om 14.13 uur.

Algemeen directeur

Voorzitter Vast Bureau

Luc Vermeir

Raf De Wolf