

ARRONDISSEMENT DENDERMONDE

OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN LEBBEKE

ZITTING VAST BUREAU D.D. 17 MEI 2021

NOTULEN

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

Agenda:

De zitting wordt geopend om 13.45 uur.

1. Secretariaat: Goedkeuring notulen vast bureau zitting d.d. 10/05/2021.

Besluit:

Het vast bureau keurt de notulen van het vast bureau zitting d.d. 10/05/2021 goed.

2. Secretariaat: Woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken': zorgdepartement: analyse werking, zorgorganisatie en uurroosterplanning: gunning.

Juridische grondslag:

Gelet op art. 84, §3, 5° van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende de bevoegdheid van het vast bureau voor de vaststelling van de plaatsingsprocedure en de voorwaarden van overheidsopdrachten als het gaat om een opdracht die past binnen het begrip 'dagelijks bestuur';

Gelet op artikel 84, §3, 4° van het decreet d.d. 22/12/2017 over het lokaal bestuur betreffende de bevoegdheid van het vast bureau voor het voeren van de plaatsingsprocedure, de gunning en de uitvoering van overheidsopdrachten;

Gelet op de wet d.d. 17/06/2016 inzake overheidsopdrachten;

Gelet op de wet d.d. 17/06/2013 betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken,

leveringen en diensten;

Gelet op het koninklijk besluit d.d. 18/04/2017 betreffende de plaatsing van overheidsopdrachten in de klassieke sectoren;

Gelet op het koninklijk besluit d.d. 14/01/2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken;

Gelet op de beslissing van de OCMW-raad d.d. 27/02/2019 betreffende de vaststelling van het begrip 'dagelijks bestuur';

Gelet op de beslissing van de OCMW-raad d.d. 25/09/2019 om voor ondersteuning inzake het P&O-beleid tot het Vlaams Selectiecentrum voor het Overheidspersoneel cvba (handelsnaam Poolstok cvba) toe te treden;

Gelet op het voorstel voor een analyse van de huidige werking, de zorgorganisatie en de uurroosterplanning in het zorgdepartement van het woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken';

Motivatie:

Overwegende dat kwaliteitsvolle zorg bieden aan zorgbehoevende ouderen de belangrijkste opdracht van het woonzorgcentrum is;

Overwegende dat het daarnaast uiteraard belangrijk is dat dit ook gebeurt op een performante, effectieve en efficiënte manier;

Overwegende dat er verschillende knelpunten voelbaar zijn op de werkvloer, waaronder:

- De personeelsbezetting- en beschikbaarheid is ontoereikend:
 - Zo zijn er op bepaalde momenten te weinig medewerkers (bijv. tijdens ochtendzorg), op andere momenten schijnbaar te veel (bijv. op moment dat vroeg- én laatdienst op dienst zijn), als gevolg van de beperkte marge in shiften (enkel volle of halve shiften)
 - Door veel kortdurende afwezigheden (waarbij vervanging onmogelijk is) en door onder meer de arbeidsduurvermindering waarop zorgmedewerkers recht hebben, is de effectieve inzetbaarheid van medewerkers veel beperkter dan wat het organogram doet vermoeden
- Hoofdverpleegkundigen moeten te veel bezig zijn met brandjes blussen en operationeel meedraaien, waardoor ze onvoldoende tijd krijgen om zich te richten op hun kerntaken, zoals het verbeteren van de zorgorganisatie, het toezien op naleven van afspraken en uitvoering van de zorg, of het netwerk met bewoners, familie, huisartsen e.d. te bestendigen.
- De werkorganisatie kan beter: er zijn te weinig gestructureerde processen die bovendien te weinig zijn afgestemd, zijn uitgeschreven, zijn gedeeld ("ik doe het al jaren op die manier")
- De complexiteit van het geheel: ingrepen in een bepaald proces hebben meteen impact op andere processen/diensten;

Overwegende dat ook de recente zelfevaluatie in het kader van het grotere geheel van het meerjarenplan, aantoont dat er weinig tot geen ruimte is om te werken aan kwaliteit, dat er slechts aan de basisverplichtingen kan worden voldaan en dat de kwaliteit van zorg hierdoor onder druk komt te staan;

Overwegende dat het Vlaamse woonzorglandschap volop in verandering is: de vermaatschappelijking van de zorg, een nieuwe visie op levenslang wonen, integrale zorgmodellen, de persoonsvolgende financiering (die in 2024 verstrekende gevolgen zal hebben voor het huidige financieringsmodel!),...: de uitdagingen zijn legio;

Overwegende dat de woonzorgcentra zichzelf heruitvinden als moderne bedrijven om relevant te blijven: klantbeleving, efficiënt en effectief werken zonder aan kwaliteit in te boeten en toegankelijkheid staan daarbij centraal;

Overwegende dat de complexiteit van de zorgorganisatie een grondige en projectmatige aanpak vergt, waarbij de nodige expertise in dergelijke verandertrajecten noch de tijd om dit binnen het huidige takenpakket te realiseren, aanwezig zijn binnen de organisatie;

Overwegende dat de OCMW-raad in zitting d.d. 25/09/2019 beslist heeft om voor ondersteuning inzake het P&O-beleid tot het Vlaams Selectiecentrum voor het Overheidspersoneel cvba (handelsnaam Poolstok cvba) toe te treden;

Overwegende dat Poolstok cvba een heel breed dienstenpakket biedt zowel inzake werving en selectie, als in de brede P&O-activiteiten (zoals organisatie van assessment centers, doorlichting van organisaties, begeleiding bij verandertrajecten, opmaak personeelsplannen, optimaliseren processen, evaluatie in het algemeen en evaluatie decretale graden, outplacement, coaching en dergelijke meer);

Overwegende dat gezien de inhouse-kwalificatie, openbare besturen die vennoot van Poolstok cvba zijn, vrijgesteld zijn van de toepassing van de overheidsopdrachten wanneer zij beroep doen op de dienstverlening van Poolstok cvba;

Overwegende dat Poolstok cvba voor externe expertise raamovereenkomsten heeft afgesloten met private dienstverleners na het doorlopen van een overheidsopdrachtenprocedure;

Overwegende dat aan Poolstok de vraag werd gesteld om na te gaan welke mogelijke partners dit verandertraject kunnen begeleiden;

Overwegende dat met Poolstok overlegd werd welke noden er precies waren, onder meer focus op uurroosters en planning, en meer algemeen de zorgorganisatie;

Overwegende dat op basis van deze noden twee partners werden voorgesteld door Poolstok: Probis en BDO;

Overwegende dat met beide partijen een uitgebreide intake is gebeurd, door directie, hoofdverpleegkundigen en kwaliteitscoördinator en op basis van deze intakegesprekken door het team gekozen is om het voorstel te doen met BDO dit traject aan te vatten;

Overwegende dat de aanpak van BDO het meest aansluit op de noden van de organisatie, is hands-on en praktijkgericht, en laat de ruimte om waar mogelijk zelf de implementatie van verbeterpistes te gaan uitvoeren;

Overwegende dat het voorgestelde traject met BDO een hefboom is om daadwerkelijk tot verandering te komen in Hof ter Veldeken, BDO over specifieke technische expertise beschikt, ruime ervaring heeft én een onderbouwde benchmark kan maken met andere Vlaamse woonzorgcentra;

Overwegende dat deze investering dan ook noodzakelijk is en op korte termijn moet bijdragen tot een voelbaar rendement;

Overwegende dat dit in combinatie met het reeds lopende traject rond optimalisering van de subsidiëring perspectief biedt voor Hof ter Veldeken en de directeur daarmee concrete tools in handen krijgt om de verandering te leiden op de werkvloer;

Overwegende dat dit traject starten een engagement impliceert om te handelen naar het resultaat van de analyse, ook - en vooral - als dit verstrekkinge gevolgen heeft voor de huidige werking en de betrokken personeelsleden;

Overwegende dat de kostprijs voor deze opdracht op 21.040,00 euro exclusief btw wordt geraamd;

Overwegende dat conform artikel 92 van de wet d.d. 17/06/2016 inzake overheidsopdrachten, overheidsopdrachten waarvan het geraamde bedrag lager is dan € 30.000,00 excl. btw via een overheidsopdracht van beperkte waarde (aanvaarde factuur) tot stand kunnen komen;

Gelet op het visum d.d. 12/05/2021 van de heer F. Saeys, adjunct-financieel directeur, met volgende kantmededeling:

“Akkoord voor visum op voorwaarde dat de nodige resterende kredieten, 25.500 euro, via aanpassing meerjarenplan worden voorzien op rekeningnummer 6130011 Vergoeding externe diensten voor WZC, beleidsitem 095301 Hof ter Veldeken – Algemeen.”;

Besluit:

Met eenparigheid van stemmen

Art. 1: Het vast bureau gaat akkoord dat, om de beschikbare medewerkers op de meest optimale manier te kunnen inzetten, het noodzakelijk is om een opdracht uit te schrijven om de huidige werking, zorgorganisatie en uurroosterplanning te analyseren en bij te sturen waar mogelijk en wenselijk.

Art. 2: Het vast bureau gaat akkoord om voor dit traject samen te werken met BDO, die over de nodige ervaring beschikt om dergelijke trajecten in goede banen te leiden.

Art. 3: Het vast bureau gaat akkoord om zich als lokaal bestuur te engageren om te handelen naar het resultaat van de analyse. Ook - en vooral - als dit verstrekkinge gevolgen heeft voor de huidige werking en de betrokken personeelsleden.

Art. 4: De nodige kredieten zullen bij aanpassing meerjarenplan voorzien worden op rekeningnummer 6130011 – Vergoeding externe diensten voor WZC, beleidsitem 95301 – Hof ter Veldeken - Algemeen.

Art. 5: Afschrift van huidige beslissing wordt aan Poolstok cvba, aan Lien De Vos, directeur woonzorgcentrum, aan San Cooreman, afdelingshoofd Burger & Welzijn, aan de financiële dienst en aan de heer Filip Saeys, adjunct-financieel directeur, overgemaakt.

3. Financiële dienst: Aanrekeningen.

Besluit:

- De hierna vermelde aanrekeningen worden betaalbaar gesteld:

* Presentiegelden voor de maand april voor een bedrag van 1.050,00 euro.

4. Personeelsdienst: intrekking beslissing vast bureau d.d. 26/04/2021.

5. Personeelsdienst: Selectieprocedure voor de functie van medewerker onderhoud in contractueel dienstverband: vacantverklaring van een betrekking van 0,5 VTE medewerker onderhoud en aanstelling van een halftijds medewerker onderhoud met ingang van 18/05/2021 en met een contract van onbepaalde duur.

6. Personeelsdienst: verlenen ontslag op eigen verzoek mits het respecteren van de wettelijke opzegtermijn van 4 weken, ingaande op 17/05/2021.

7. Personeelsdienst: verlenen ontslag mits het respecteren van de wettelijke opzegtermijn van 4 weken, ingaande op 17/05/2021.

8. Personeelsdienst: Woonzorgcentrum 'Hof ter Veldeken': opstarten van een aanwervingsprocedure voor 0,5 VTE betrekking B1-B3 referentiepersoon dementie in contractueel dienstverband.

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 gemeenschappelijk 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;

Motivatie:

Overwegende dat in het organogram voor OCMW Lebbeke voor het beleidsdomein burger en welzijn – woonzorg 0,5 VTE betrekking referentiepersoon dementie in contractueel dienstverband is opgenomen;

Overwegende dat de huidige referentiepersoon dementie ontslag heeft gegeven, waardoor het wenselijk is de aanwervingsprocedure voor 0,5 VTE betrekking referentiepersoon dementie op te starten, om op die wijze de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren en de verdere financiering te waarborgen;

Overwegende dat er binnen OCMW Lebbeke geen wervingsreserve voor de betrekking van referentiepersoon dementie, conform art. 25 van de rechtspositieregeling, bestaat;

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 er binnen OCMW Lebbeke geen deeltijdse invulling van de betrekking van referentiepersoon dementie bestaat die conform art. 4 en art. 6 van de rechtspositieregeling tot een voltijdse invulling kan worden uitgebreid;

Overwegende dat de betrekking van referentiepersoon dementie niet via een bevorderingsprocedure kan worden ingevuld gezien er binnen OCMW Lebbeke geen

personeelsleden zijn die aan de vooropgestelde voorwaarden voor bevordering voldoen;

Overwegende dat er binnen OCMW Lebbeke geen personeelsleden zijn die aan de vooropgestelde voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit, conform art. 142 en art. 144 van de rechtspositieregeling, voldoen;

Overwegende dat aldus voorgesteld wordt om de betrekking van halftijdse referentiepersoon dementie via een aanwervingsprocedure in te vullen;

Overwegende dat de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een betrekking, 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;

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

Overwegende dat voorgesteld wordt om voor de betrekking van referentiepersoon dementie als aanvullende aanwervingsvoorwaarde het bezit van het getuigschrift referentiepersoon dementie vast te stellen, conform het besluit van de Vlaamse regering d.d. 30/11/2018 houdende de uitvoering van het decreet d.d. 18/05/2018 houdende de Vlaamse sociale bescherming;

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:

- * Projectmatig werken,
- * Wetgeving en regelgeving m.b.t. de functie,
- * Empathie,
- * Teamwerk en samenwerken,
- * Flexibiliteit,
- * Informatie zoeken (leervermogen),
- * Creativiteit,
- * Klantgerichtheid;

Overwegende dat de aanstellende overheid voor de externe bekendmaking van de vacature, 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,
- de website van Jobin (Voka)
- de VDAB,
- de Zondag
- via aanplakking (intern),
- via bekendmaking aan de personen sinds 17/05/2020 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 referentiepersoon dementie, de mondelinge proef, conform art. 18, § 2 en § 3 van de rechtspositieregeling, met ten minste twee 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:

- competentieproef: 30 punten,
- gevalstudies: 30 punten,
- sollicitatiegesprek: 40 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 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 13/06/2021 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 rechtpositieregeling, kan beslissen om de selectie uitzonderlijk geheel of gedeeltelijk door een extern selectiebureau te laten uitvoeren;

Overwegende dat voorgesteld wordt om geen beroep op een extern selectiebureau te doen;

Besluit:

Met eenparigheid van stemmen

Art. 1: Het vast bureau beslist om de aanwervingsprocedure voor 0,5 VTE betrekking B1-B3 referentiepersoon dementie in contractueel dienstverband voor het beleidsdomein burger en welzijn – woonzorg op te starten.

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

Art. 3: Het vast bureau beslist om als aanvullende aanwervingsvoorwaarde het bezit van het getuigschrift referentiepersoon dementie vast te stellen.

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

- * Projectmatig werken,
- * Wetgeving en regelgeving m.b.t. de functie,
- * Empathie,
- * Teamwerk en samenwerken,
- * Flexibiliteit,
- * Informatie zoeken (leervermogen),
- * Creativiteit,
- * Klantgerichtheid.

Art. 5: Het vast bureau beslist om de vacature voor 0,5 VTE referentiepersoon dementie in contractueel dienstverband bekend te maken via:

- * de website gemeente/OCMW,
- * de website van Jobsin (Voka),
- * de Zondag,
- * de VDAB,
- * via aanplakking (intern),
- * via bekendmaking aan de personen sinds 17/05/2020 in het sollicitatiebestand opgenomen.

Art. 6: Het vast bureau bepaalt 13/06/2021 als uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

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

- * competentieproef: 30 punten,
- * gevalstudies: 30 punten,
- * sollicitatiegesprek: 40 punten.

Art. 8: Het vast bureau beslist om voor de functie van referentiepersoon dementie een wervingsreserve met een looptijd van 2 jaar aan te leggen.

Art. 9: Het vast bureau beslist om geen beroep op een extern selectiebureau te doen.

Art. 10: Afschrift van huidige beslissing wordt aan de Lien De Vos, directeur WZC, aan mevr. Nadia De Landtsheer, beleidsadviseur ocmw, aan de personeelsdienst en aan de heer Filip Saeys, adjunct-financieel directeur, overgemaakt.

9. Personeelsdienst: intrekking beslissing vast bureau d.d. 15/02/2021.

10. Personeelsdienst: Aanstelling van een halftijds medewerker onderhoud in contractueel dienstverband met een prestatie van 19 uur per week vanaf 19/05/2021 tot en met 24/09/2021.

11. Personeelsdienst: Aanstelling van een deeltijds medewerker onderhoud in contractueel dienstverband met een prestatie van 3,8 uur per week, vanaf 19/05/2021 tot en met 30/06/2021.

12. Personeelsdienst: Verzekering arbeidsongevallen: beslissing betreffende de genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid.

13. Personeelsdienst: Verzekering arbeidsongevallen: beslissing betreffende het attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid.

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

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

De zitting wordt gesloten om 13.57 uur.

Algemeen directeur

Voorzitter Vast Bureau

Luc Vermeir

Raf De Wolf