

# Besluitenlijst van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van OUDSBERGEN van maandag 25 april 2022

## 01. Goedkeuring van de notulen en het zittingsverslag van de vorige zitting

De notulen en het zittingsverslag van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn worden onder de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur opgesteld.

Elk raadslid heeft het recht tijdens de vergadering opmerkingen te maken over de redactie van de notulen en het zittingsverslag van de vorige vergadering. Als die opmerkingen door de raad voor maatschappelijk welzijn worden aangenomen, worden de notulen en het zittingsverslag in die zin aangepast.

Als er geen opmerkingen worden gemaakt over de notulen en het zittingsverslag van de vorige vergadering worden de notulen en het zittingsverslag als goedgekeurd beschouwd.

*Goedkeuring met 21 stemmen voor en 1 onthouding.*

## 02. Goedkeuring van wat er onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' wordt verstaan

Volgens onder meer artikel 170 van het decreet over het lokaal bestuur staat de algemeen directeur in voor de algemene leiding van de diensten van de gemeente en van de diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, staat hij aan het hoofd van het personeel van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en is hij bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer. De algemeen directeur kan de uitoefening van het dagelijkse personeelsbeheer – volgens het decreet – eventueel toevertrouwen aan andere personeelsleden.

De algemeen directeur rapporteert hierover aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau en aan het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Om het dagelijks personeelsbeheer te kunnen uitvoeren en om te weten waarover er gerapporteerd moet worden, moet de gemeenteraad eerst vaststellen wat er onder dit begrip moet worden verstaan.

Dit gebeurt met dit besluit.

*Goedkeuring met unanimité van stemmen.*

## 03. Goedkeuring van de aanpassing van het arbeidsreglement in het kader van het invoeren van structureel telewerken voor personeelsleden van het OCMW

Tijdens de coronacrisis was telewerken bijna doorlopend verplicht, of sterk aanbevolen. Ook de personeelsleden van het OCMW Oudsbergen werkten, indien hun functie dit toeliet, zoveel mogelijk van thuis uit. Reeds tijdens deze periode kwam vanuit het personeel de vraag of het telewerken ook mogelijk bleef na de coronacrisis. Enkele evaluatiemomenten waaraan personeelsleden konden deelnemen, leerden dat telewerken door veel personeelsleden positief werd ervaren, vooral in combinatie met het werken op de werkvloer. Verschillende personeelsleden gaven aan dat ze vaak efficiënter konden werken van thuis uit. En dat dit voor een betere balans werk-privé zorgde. Daarnaast bleek ook dat het telewerken geen negatieve invloed had op de kwaliteit van de dienstverlening. Nu de verplichting tot telewerken, en de sterke aanbeveling tot telewerken werd opgeheven, is het dan ook aangewezen om het telewerken

structureel in te voeren voor de personeelsleden van het OCMW. Een kader rond het structureel telewerken werd uitgewerkt.

Het uitgangspunt voor telewerken is wederzijds vertrouwen tussen het personeelslid, de leidinggevende en de organisatie. De basisprincipes zijn: telewerken blijft een gunst en kan geen afdwingbaar recht worden (leidinggevende moet akkoord gaan), telewerken gebeurt op vrijwillige basis, het takenpakket (of een deel ervan) leent zich er toe om plaatsonafhankelijk te werken, het personeelslid kan voldoende autonoom werken, de organisatie kan de nodige materialen (IT) voorzien, afspraken worden vastgelegd in een individuele schriftelijke overeenkomst, zowel leidinggevende als personeelslid kunnen deze overeenkomst voor telewerken opzeggen en tot slot moet de dienstverlening en bereikbaarheid van de verschillende diensten steeds gegarandeerd worden.

De frequentie van het thuiswerken wordt individueel afgesproken tussen medewerker en leidinggevende, rekening houdend met de dienstverlening en de noden van de organisatie.

Dit kader dient nu als bijlage te worden toegevoegd aan het arbeidsreglement.

*Goedkeuring met 21 stemmen voor en 1 onthouding.*

#### 04. Goedkeuring van het vaststellen van het mandaat van de vertegenwoordiger van het OCMW op de buitengewone algemene vergadering van EthiasCo cvba van 5 mei 2022

Het OCMW van Oudsbergen is coöperant-lid binnen EthiasCo.

Het OCMW van Oudsbergen ontving op 1 april 2022 een brief van EthiasCo cvba in verband met de oproeping voor de buitengewone algemene vergadering die plaatsvindt op 5 mei 2022.

De agenda van de buitengewone algemene vergadering ziet er als volgt uit:

1. Vaststelling van de omzetting van het kapitaal in een statutair onbeschikbare eigen vermogensrekening
2. Aanneming van de rechtsvorm van de besloten vennootschap in toepassing van artikel 41 § 4 van de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen
3. Aanneming van de statuten van de besloten vennootschap
4. Opdracht aan ondergetekende notaris om de coördinatie van de statuten op te stellen en neer te leggen
5. Mandaat van de bestuurders en de leden van de Client Board

Op 27 mei 2019 duidde de raad voor maatschappelijk welzijn de heer Jo Seutens aan als vertegenwoordiger op de algemene vergaderingen van EthiasCo cvba.

Met dit besluit worden de agendapunten van de vergadering goedgekeurd en wordt de vertegenwoordiger gemandateerd om te handelen en te beslissen conform dit besluit.

*Goedkeuring met 16 stemmen voor en 6 onthoudingen.*