

## Zitting van 7 februari 2023

Aanwezig: Els Scheirlynck, voorzitter;  
Youro Casier, burgemeester;  
Bercy Slegers, Geert Bossuyt, Yves Obin, Tom Durnez, Lien Deblaere, schepenen;  
Alexander Vantomme, Dominique Marecaux, Bart Pynket, Bert Verhaeghe, Ann Degroote, Johan Deneut, Nino D'Hellem, Kristof Vandamme, Yara Bogaert, Nele Leroy, Robin Depoorter, Jari Denorme, Karlien Hoornaert, Jens Ugille, Meinert Vanneste, Steve Dejan, Julie Kinoo, raadsleden;  
Philippe Verraes, algemeen directeur

Verontschuldigd: Cindy Vienne, raadslid

Afwezig: Bercy Slegers, schepen afwezig voor agendapunt 3;  
Bert Verhaeghe, raadslid afwezig voor agendapunt 3;  
Jens Ugille, raadslid afwezig voor agendapunt 7;  
Julie Kinoo, raadslid afwezig voor agendapunt 1

---

### **DE GEMEENTERAAD**

---

De zitting wordt geopend om 19.30 uur in de raadzaal.

De zitting wordt voorgezeten door voorzitter, Els Scheirlynck

De algemeen directeur, Philippe Verraes, houdt de pen.

<b>AGENDA</b>
---------------

### **OPENBARE ZITTING**

1. Proces-verbaal van de zitting van de gemeenteraad van 20 december 2022 - goedkeuring.
2. Aanvullend agendapunt ingediend door gemeenteraadslid Sanne Vantomme (N-VA) - Kennisname ontslag gemeenteraadslid Virginie Terrier (N-VA) + onderzoek geloofsbrieven, installatie en eedaflegging van de opvolger.
3. Personeel lokaal bestuur - vacantverklaring via aanwerving van de voltijdse statutaire betrekking 'algemeen directeur' + aanleg werfreserve.
4. Kosteloze grondoverdracht Mesenstraat - groenzones en wegenis - verkaveling 255 - goedkeuring.
5. Statuten jeugdraad - goedkeuring.
6. Rapportering Lokaal energie- en Klimaatpact (LEKP 1.0) - kennisname.
7. Samenwerkingsovereenkomst tussen lokale besturen W13 en VDAB - goedkeuring Actieplan 2023 - goedkeuring.
8. Buitengewone algemene vergadering van Pilon van dinsdag 21 maart 2023 - goedkeuring van de verlenging van de bestaansduur van Pilon en het voorstel van statutenwijziging.
9. Interpellatie ingediend door gemeenteraadslid Kristof Vandamme (CD&V) - Street-art.
10. Vragen, antwoorden en mededelingen.

## OPENBARE ZITTING

### **1. Proces-verbaal van de zitting van de gemeenteraad van 20 december 2022 - goedkeuring.**

Nog voor de goedkeuring van het proces-verbaal van de gemeenteraadszitting van 20 december 2022 verklaart de gemeenteraad zich unaniem akkoord met de toevoeging van de volgende tekst aan de notulen van de gemeenteraad van 7 februari 2023, dit op voorstel van schepen Tom Durnez :

Bij het goedkeuren van het verslag van de vorige gemeenteraad kwam ik graag nog terug op de vraag van raadslid Ann Degroote rond verduidelijk over een 14 tal punten in de aanpassing van het meerjarenplan editie 5. Gezien de uitgebreide tijd die gependeed werd om dit meermaals in de verf te zetten, lijkt het mij dan ook correct t.o.v. de bevolking en de mensen die de moeite hebben getroost om de gehele gemeenteraad te volgen, de gevraagde uitleg te geven. De week na de vorige gemeenteraad werd de volledige uitleg al aan raadslid Ann Degroote bezorgd.

#### 1. Fluvius aandelen (p60 en 94)

Sedert 2020 werd dit nooit gebudgetteerd, maar was wel zichtbaar in de jaarrekening. Vanaf volgend amjp zal dit rechtgezet worden.

dus geen probleem vanaf AMJP 5, aanpassing van registratiewijze vanaf AMJP6

#### 2. Verschil jaarrekening verlichting: een verschil van 42.953,09 euro

Dit is geen fout. Jaarrekening bevatten ALLE werkingsuitgaven, het MPJ bevat enkel het elektriciteitsverbruik.

#### 3. Verschil van 2801,5 bij jaarrekening 2021 en bundel bij elektriciteit.

Hier is AMPJ 5 correct en niet de jaarrekening 2021. Gaat over verbruik van pompstations in de riolen

#### 4. 209 euro verschil in de jaarrekening gas tussen huidig bundel en vorige

Hier is AMJP 5 correct, in vorige editie was creditnota van 209 euro niet opgenomen

#### 5. Verschil van 191744 in de individuele hulpverlening

Deze fout werd in AMJP al aangehaald en geduid. Vanaf 2022 correct budgettering

#### 6. Twee verschillende cijfers gebruikt 5543530 en 5543350 wat een verschil maakt van 180 euro:

Klopt, drie laatste cijfers werden omgedraaid, wat een fout maakt van 180 euro. Waarvoor onze excuses

#### 7. 1102507 euro verschil bij de werkingssubsidies

In vorige bundels werden Federale en Vlaamse tegemoetkomingen voor individuele hulpverlening niet opgenomen, sinds AMJP 5 wel, dus bundel 5 is correct

#### 8. 1015811 euro verschil bij de werkingssubsidies

Zelfde verklaring als punt 7

#### 9. 557 euro verschil bij investeringsuitgaven ...

Verschil is er maar hebben wij geen verklaring voor

#### 10. Verschil van 5000 euro bij goederen en diensten inrichting woningen Oekraïense gezinnen.

Verschil klopt, want gaat over twee verschillende budgetposten, maar geen fout in bundel

#### 11. Verschil van 250.000 bij renovatie en uitbreiding Ter linde in twee plaatsen bundel

Verschil klopt, gaat over twee verschillende elementen, maar geen fout in de bundel.

#### 12. Verschil in som afbraak Oosthove zwembad 50.000 euro

Klopt een excel rekenfout bij het maken van totaalbedrag. Onze excuses hiervoor

13. Fout bij werkingssubsidies kerkbesturen ten bedrage van 531.743.

Is geen geldelijke fout, maar rapportage fout die ligt bij ons systeem van Schaubroeck. Fout is gemeld, maar nog geen antwoord gekregen van onze leverancier. Twee toelages werden onterecht bij kerkbesturen geteld. Maar in naam van onze softwareleverancier: onze excuses.

14. Tekstuele fout bij de risico's

Klopt inderdaad. Tekst werd niet meer correct aangepast aan de geldende data, waarvoor onze excuses.

Met deze uitleg wil ik dan ook het besluit van uw fractie ook even correct zetten:

Uw fractie telde mijn cijferfouten samen tot een bedrag van 3.150.000 euro waar ik fouten heb gemaakt.

In werkelijkheid is dit nu:

**2.568.072,75 euro** die correct staat in AMJP 5, maar in eerdere versie niet correct of niet volledig weergegeven. Correcties op de cijfers die u als toenmalig Schepen van financiën aan ons altijd hebt gepresenteerd, en die u nu zelf hebt ontdekt bij het onder de loep nemen van het AMJP 5 van de nieuwe meerderheid.

180 euro door omkering drie cijfers, 557 euro waar we geen verklaring voor hebben en 50.000 euro door een verkeerde EXCEL formule brengt de effectieve foute cijfers in het bundel tot **50.737 euro** waar 50.000 euro een ingeschat bedrag voor 2023 is, en waarschijnlijk nog aangepast wordt gezien exacte bedrag van afbraak nog niet gekend is.

De 531.743 euro die we dan nog te kort bollen is geen rekenfout, maar een verkeerde weergave van ons programma. De sommen kloppen wel.

Uw heel grondig huiswerk heeft inderdaad voor 50.737 euro rekenfouten in AMJP 5 bloot gelegd, onder mijn verantwoordelijkheid als schepen van financiën, wat inderdaad niet zou mogen. Uw heel grondig huiswerk heeft ook de 2.611.025,84 euro fouten in de voorgaande aanpassingen meerjarenplannen blootgelegd onder uw verantwoordelijkheid als toenmalig schepen van financiën.

Een meerjarenplan met zijn aanpassingen, Het afsluiten van boekjaren, ... het blijft een hele moeilijke oefening, is het altijd al geweest, en zal het ook altijd blijven. Als Schepen van financiën altijd bereid om nederig fouten op mij te nemen, en hiervoor verantwoording af te leggen. Samen met de financiële dienst werken wij keihard om de momentopname zo correct mogelijk weer te geven.

En als we dan toch bloemen naar elkaar gooien, laat dit met enige voorzichtigheid zijn. Bloempotten werden onterecht mee gegooid, en die beter bij de gooier waren blijven staan. De bloempotten komen ook toe bij onze dienst, en zij verdienen dit niet.

En om de gemeenteraad niet eindeloos en mateloos te rekken, stel ik voor om toch naar een aangeboden technische commissie te komen. Hiervoor dienen deze commissies. Op de gemeenteraad kunt u dan uw punt maken met de correcte cijfers in plaats van met veronderstellingen. Hierbij kunnen we het AMJP 5 definitief als agendapunt afronden, en ons al beginnen focussen op de AMJP 6

De gemeenteraad verleent vervolgens met 21 ja-stemmen en 2 onthoudingen goedkeuring aan het proces-verbaal van de gemeenteraadszitting van 20 december 2022.

Ja-stemmen :

Voorzitter Els Scheirlynck

Burgemeester Youro Casier

Schepenen Bercy Slegers, Geert Bossuyt, Yves Obin, Tom Durnez en Lien Deblaere

Raadsleden Alexander Vantomme, Dominique Marecaux, Bart Pynket, Bert Verhaeghe, Ann Degroote, Johan Deneut, Nino D'Hellem, Kristof Vandamme, Yara Bogaert, Nele Leroy, Karlien Hoornaert, Jens Ugille, Meinert Vanneste en Steve Dejan

Onthoudingen :

Raadsleden Robin Depoorter en Jari Denorme

---

## **2. Aanvullend agendapunt ingediend door gemeenteraadslid Sanne Vantomme (N-VA) - Kennisname ontslag gemeenteraadslid Virginie Terrier (N-VA) + onderzoek geloofsbrieven, installatie en eedaflegging van de opvolger.**

In aansluiting met de kennisname van het ontslag van gemeenteraadslid Virginie Terrier (N-VA) wordt vastgesteld dat de volgende persoon werd verkozen als eerstvolgende opvolger op de lijst N-VA :

Mevrouw Nathalie Seys

Mevrouw Nathalie Seys verzaakt aan het mandaat als raadslid.

De volgende persoon werd verkozen als de volgende opvolger op de lijst N-VA :

De heer Jean-Marie Delbaere

De Heer Jean-Marie Delbaere verzaakt eveneens aan het mandaat als raadslid.

De volgende persoon op de lijst van de opvolgers geeft wel te kennen dat zij het ambt van raadslid aanvaardt :

Mevrouw Julie Kinoo

Overeenkomstig artikel 6 è 3 van het Decreet Lokaal Bestuur worden haar geloofsbrieven onderzocht.

Na goedkeuring van de geloofsbrieven legt zij de volgende eed af in handen van de gemeenteraadsvoorzitter : "Ik zweer de verplichtingen van mijn mandaat trouw na te komen."

Zij wordt aansluitend behoorlijk aangesteld als gemeenteraadslid.

---

## **3. Personeel lokaal bestuur - vacantverklaring via aanwerving van de voltijdse statutaire betrekking 'algemeen directeur' + aanleg werfreserve.**

**Op grond van volgende overwegingen, zowel feitelijk als juridisch :**

Binnen het organogram is de decretaal verplichte betrekking 'Algemeen directeur' voorzien.

Aangezien de huidige titularis, de heer Philippe Verraes, met ingang van 01 augustus 2023 met pensioen gaat, is het aangewezen om deze betrekking nu vacant te verklaren en dit te doen via aanwerving.

Het behoort tot de exclusieve, niet-delegeerbare, bevoegdheid van de gemeenteraad om de algemeen directeur aan te stellen.

Cfr. artikel 28 van de rechtspositieregeling van het personeel van het lokaal bestuur behoort het tot de bevoegdheid van de aanstellende overheid, nl. de gemeenteraad, om de functiebeschrijving vast te stellen voor de algemeen directeur en de financieel directeur.

## **Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen :**

Artikel 56 § 3, 2° van het Decreet over het Lokaal Bestuur :

*Het college van burgemeester en schepenen is bevoegd voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel, met behoud van de toepassing van de bevoegdheid van de gemeenteraad, vermeld in artikel 41, tweede lid, 6°, van dit decreet en de gevallen waarin die bevoegdheid door of krachtens de wet of het decreet aan de gemeenteraad is opgedragen.*

Artikel 41, tweede lid, 6° van het Decreet over het Lokaal Bestuur :

*De volgende bevoegdheden kunnen niet aan het college van burgemeester en schepenen worden toevertrouwd : het aanstellen en ontslaan van de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en de ombudsman, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van die personeelsleden*

Artikel 186 § 1 van het Decreet over het Lokaal Bestuur :

*De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast.*

## **Verwijzend naar volgende eerdere beslissingen :**

De beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 07 november 2022, houdende de goedkeuring van het organogram van het personeel van het lokaal bestuur.

De beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 16 december 2019, houdende de goedkeuring van de rechtspositieregeling van het personeel van het lokaal bestuur, zoals dit werd aangepast door het college van burgemeester en schepenen dd. 23 januari 2023 voor wat betreft een aantal bepalingen die betrekking hebben op het assessment.

De leden en de secretaris van de selectiecommissies worden nominatief aangewezen door de gemeenteraad en de leden van de selectiecommissie duiden onder hun midden een voorzitter aan.

Cfr. artikel 30 van de rechtspositieregeling van het personeel van het Lokaal Bestuur Wervik wordt de selectie voor de aanwerving in de functies van algemeen directeur en financieel directeur uitbesteed aan een selectiebureau. De selectie wordt uitgevoerd op basis van de selectiecriteria en met behulp van verschillende selectietechnieken. De selectiecriteria en selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving en worden door de aanstellende overheid bepaald op het moment van de vacantverklaring.

Cfr. artikel 31 van de rechtspositieregeling van het personeel van het Lokaal Bestuur Wervik bevatten de selectietechnieken voor de functie van algemeen directeur in elk geval een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst.

Het dossier werd voorgelegd aan het Bijzonder Onderhandelingscomité op 17 januari 2023.

## **BESLUIT, unaniem :**

### **Artikel 1**

Een voltijdse statutaire betrekking 'Algemeen directeur' vacant te verklaren bij wijze van aanwerving.

### **Artikel 2**

Er is een proeftijd voorzien van 12 maanden. Er wordt een wervingsreserve voor één jaar vastgesteld. Deze kan nog verlengd worden voor maximum twee jaar.

### **Artikel 3**

De **functiegegevens met bijhorende competenties** zijn de volgende :

#### **Doel van de functie**

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten van Stad en OCMW. Hij/zij staat het bestuur bij in de voorbereiding en evaluatie van het beleid binnen het organisatorisch, strategisch, reglementair en financieel kader. De algemeen directeur staat aan het hoofd van het personeel van Stad en OCMW en is bevoegd voor het dagelijks personeelsbeheer.

De algemeen directeur leidt en coördineert de activiteiten van de organisatie om de Stad en OCMW te ondersteunen bij het realiseren van de vooropgestelde doelstellingen en om een adequate dienstverlening aan de bevolking te verzekeren.

#### **Plaats in de organisatie**

De algemeen directeur rapporteert aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau en aan het bijzonder comité voor de sociale dienst en vervult de link tussen de politieke beleidsorganen en de stads- en OCMW-organisatie. De algemeen directeur rapporteert jaarlijks over de organisatiebeheersing aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de OCMW-raad en het vast bureau.

De algemeen directeur creëert als verbindingsfiguur de optimale ruimte voor samenwerking in het belang van een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burger.

De opdrachten van de algemeen directeur zijn voornamelijk decretaal bepaald en worden hierna omschreven in de verschillende verantwoordelijkheden.

#### **Visie op leiderschap**

Als leidinggevende binnen onze organisatie combineer je een resultaatgerichte aanpak met een mensgerichte houding gericht op samenwerking.

Je vormt de link tussen het bestuurlijke en administratieve niveau. Je bent bovenal een verbinder die erin slaagt om mensen en diensten te doen samenwerken en dit actief te promoten en waarderen. Je stuurt mensen tot betere prestaties, motiveert hen en staat hen bij om hun doelstellingen te helpen behalen. Je promoot het beleid van de organisatie bij je medewerkers, je maakt de ambities helder en benadrukt de rol van iedereen in het realiseren van de doelstellingen. Je kan kordate beslissingen nemen en bewaakt de uitvoering en grenzen, maar tegelijk bewaar je ook het overzicht.

Je werk graag binnen een kleine, eerder horizontale organisatie en kan je persoonlijke voorkeuren overstijgen. Naast je coachende rol, neem je zelf ook je eigen verantwoordelijkheden en dossiers op. In jouw manier van werken zit ondernemerschap, zin voor innovatie en een 'make things happen' mentaliteit. Je zet in op samenwerking met je medewerkers en collega's, en op sterk partnerschap, binnen en buiten de organisatie.

Je bent bovenal consequent en stelt je onafhankelijk op tegenover het politieke niveau. Je hebt aandacht voor iedereen, je toont waardering voor sterke resultaten en zorgt ervoor dat niemand achterblijft. Je communiceert duidelijk tegenover je medewerkers, je toont veel vertrouwen en je neemt je verantwoordelijkheid om bij te sturen wanneer dat nodig is.

Samen met je managementteam zet je kwaliteit in de dienstverlening voorop, op maat van de klant. Je geeft je team de nodige autonomie en marge om initiatief te ontwikkelen. Je kent juridisch je weg en weet wetgeving te interpreteren en vertaalt dit ook naar het lokale niveau (o.a. op vlak van

handhaving, procedureel correct handelen, ...) Je bent vertrouwd met courante IT-tools en hebt oog voor innovatieve oplossingen en 'best practices'.

## **Verantwoordelijkheden**

### **Organisatie en werkingsprocessen**

De algemeen directeur staat in voor het organiseren van de diensten, het uittekenen en onderhouden van efficiënte werkingsprocessen, inclusief het opzetten en opvolgen van een organisatiebeheersingssysteem, teneinde het realiseren van de doelstellingen van de beide besturen te bevorderen en een kwalitatieve dienstverlening aan de bevolking te verzekeren.

### **Strategische beleidsvoorbereiding: de beleidsrapportering**

De algemeen directeur ondersteunt en coördineert, op basis van de prioriteiten van de beide besturen en in overleg met het gemeenschappelijk managementteam, de opmaak van een voorontwerp van de beleidsrapporten (het meerjarenplan en de aanpassingen eraan én de jaarrekening) en de opvolgingsrapportering, om op die manier voor de beide besturen en de organisaties een kader te creëren dat richting geeft bij het nemen van de operationele beslissingen en acties.

### **Faciliteren en organiseren van de werking van de politieke organen**

De algemeen directeur vormt de brug tussen de stads- en OCMW-organisatie en de politieke beleidsorganen én streeft effectieve en efficiënte organisaties na die op één lijn staan met de beleidsvisie. De algemeen directeur ziet daarnaast toe (redactioneel, inhoudelijk, opvolging) op de besluit- en dossiervorming van de politieke organen: gemeente- en OCMW-raad, de raadscommissies, het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst.

### **Hoofd van het personeel**

De algemeen directeur staat in voor de algemene leiding van de diensten en staat aan het hoofd van het personeel. De algemeen directeur staat in voor het nemen van HR-initiatieven, opdat de diensten steeds zouden kunnen beschikken over voldoende, competente en gemotiveerde medewerkers zodat opdrachten en doelstellingen kunnen gerealiseerd worden.

De algemeen directeur bekijkt met het bestuur op welk niveau een bevoegdheid best thuishoort en doet in voorkomend geval voorstellen tot delegatie (van raad naar uitvoerend orgaan, van politiek naar administratie, van algemeen directeur naar andere personeelsleden).

### **Beleidsuitvoering en dienstverlening aan de bevolking**

De algemeen directeur staat in voor de planning, organisatie, opvolging en evaluatie van de dagelijkse werking van de brede organisaties, om de korte- en lange termijn doelstellingen van de beide besturen te helpen realiseren en een effectieve en efficiënte dienstverlening aan de bevolking te verzekeren.

### **Interne en externe contacten**

De algemeen directeur stemt de werking van de organisaties af met de verschillende actoren en onderhoudt de goede externe contacten met relevante personen of instanties. De algemeen directeur volgt maatschappelijke ontwikkelingen en evoluties binnen het domein op.

### **Financieel management**

De algemeen directeur voert de decretaal verplichte taken uit met betrekking tot het financieel management in samenwerking met de financieel directeur.

## **Welke competenties meten we ?**

### **Plannen en organiseren**

Structuur aanbrengen in tijd, ruimte en prioriteiten bepalen bij het aanpakken van taken of problemen. De benodigde acties, tijd en middelen aangeven en deze elementen coördineren om de doelstellingen te bereiken conform de planning.

### **Leiding geven, sturen en ontwikkelen**

Het aansturen, ontwikkelen, ondersteunen en motiveren van medewerkers zodat ze hun doelstellingen en die van de organisatie op een correcte manier kunnen realiseren, zowel individueel als in teamverband.

### **Organisatiebetrokkenheid**

Zich verbonden tonen met de stad en het OCMW : de belangen ervan verdedigen bij anderen;

### **Samenwerken**

Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op niveau van de organisatie of de besturen.

### **Klantgerichtheid**

Met het oog op het dienen van het algemeen belang, de behoeften van verschillende soorten (interne en externe) klanten en burgers onderkennen en er adequaat op reageren.

### **Resultaatgerichtheid**

Het ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen en/of overstijgen van doelstellingen.

### **Besluitvaardigheid**

Zich eenduidig uitspreken over een bepaald standpunt of over een bepaalde actie in het verzamelen van voldoende informatie om tot een besluit te komen.

### **Communicatie en overtuigingskracht**

Instemming verkrijgen voor een mening, aanpak of visie door het gebruik van goed onderbouwde argumenten, door de dialoog en het overleg aan te gaan, door het gepast aanwenden van autoriteit (bevoegdheid en deskundigheid) en door het uitbouwen van gepaste strategieën.

### **Visie**

Feiten bekijken van op een afstand, problemen duiden in zijn verbanden, een onderbouwd oordeel vormen, gegevens in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen;

### **Netwerken**

Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen stads- en OCMW-organisatie en deze aanwenden voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.

## **Artikel 4**

De **toelatingsvoorwaarden** zijn de volgende :

Om toegang te hebben tot een functie bij het stadsbestuur, moeten de kandidaten :

- Een gedrag hebben in overeenstemming met de functie waarvoor ze solliciteren. (Het passend gedrag wordt door het college van burgemeester en schepenen getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen).
- De burgerlijke en politieke rechten genieten.

- Voldoen aan de vereiste van de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Het diploma moet m.a.w. in de Nederlandse taal behaald zijn.
- Belg zijn.
- Medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitoefening van hun werk. De medische geschiktheid van de kandidaat moet vaststaan op het ogenblik bepaald in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

## **Artikel 5**

De **aanwervingsvoorwaarden** zijn de volgende :

- Kandidaten dienen een diploma te hebben dat toegang geeft tot niveau A (ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs.
- Kandidaten dienen te beschikken over vier jaar relevante beroepservaring, meer specifiek vier jaar hiërarchische leidinggevende ervaring op managementniveau in een functie met beleidsverantwoordelijkheid.

De voormalige titularissen van het ambt van secretaris bij de gemeente of het OCMW die in hun bestuur niet zijn aangesteld als algemeen directeur, worden tot en met 31 december 2023 geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur (artikel 589 § 3 Decreet Lokaal Bestuur).

## **Artikel 6**

Het **selectieprogramma bij de reguliere selectie** is het volgende :

### **Deel 1 : Verkennend gesprek**

Timing : 17 maart 2023 en/of 21 maart 2023

In dit verkennend gesprek wordt ingegaan op de motivatie, de inpasbaarheid in de context en inzicht in de functie, kennis en inzicht in de werking van een lokaal bestuur en drie competenties. De behaalde punten van het verkennend gesprek tellen mee voor 30 % van de gehele selectieprocedure. Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 60 % van de punten behalen om toegelaten te worden tot het assessment. De beoordeling gebeurt aan de hand van onderstaande puntenverdeling :

Criteria verkennend gesprek algemeen directeur	VG/30
Motivatie	(5)
Inpasbaarheid in de context, inzicht in de functie	(5)
Kennis/inzicht in werken binnen een lokaal bestuur	(5)
Communicatie en overtuigingskracht	(5)
Resultaatgerichtheid	(5)
Leidinggeven, sturen en ontwikkelen	(5)

### **Deel 2 : Assessment center / test managements- en leiderschapscapaciteiten**

Timing : 27 maart 2023 en/of 28 maart 2023 en/of 4 april 2023

Tijdens het assessment center worden zeven competenties (zie onderstaande lijst) getoetst die gelinkt zijn aan de functiebeschrijving. Tijdens het assessment center wordt de kandidaat beoordeeld door twee verschillende assessoren van Search&Selection die daarvoor een geïntegreerde set van technieken gebruiken. Dit gedeelte resulteert in een beschrijvend rapport met een advies 'niet geschikt' of 'geschikt'. Het assessment is eliminerend : kandidaten dienen een advies 'geschikt' te behalen om te worden toegelaten tot het jurygesprek.

Voorstel criteria (gedragscompetenties) algemeen directeur
Organisatiebetrokkenheid
Resultaatgerichtheid
Leidinggeven, sturen en ontwikkelen
Samenwerken
Visie
Plannen en organiseren
Klantgerichtheid

### **Deel 3 : Jurygesprek**

Timing : 25 april 2023

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een presentatieoefening (managementcase) waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de functie getoetst wordt (resultaatsgebieden zoals opgesomd in het functieprofiel en competenties opgelijst hieronder). Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de jury. Het geheel wordt beoordeeld aan de hand van de puntenverdeling in onderstaande matrix met zeven gedragscompetenties.

De behaalde punten van het jurygesprek tellen mee voor 70 % van de gehele selectieprocedure. Om geslaagd te zijn moet de kandidaat minimaal 60 % behalen op het jurygesprek.

Criteria jurygesprek algemeen directeur	MP / 70
Communicatie en overtuigingskracht	X
Leidinggeven, sturen en ontwikkelen	X
Samenwerken	X
Visie	X
Besluitvaardigheid	X
Klantgerichtheid	X
Netwerken	X

Om opgenomen te worden in de wervingsreserve dienen de kandidaten 60 % van de punten te behalen op het verkennende gesprek, het advies 'geschikt' te behalen bij het assessment en 60 % van de punten te behalen op het jurygesprek.

### **Ingeval van zij-instromers : vergelijking van titels en verdiensten – bijkomende proef :**

Timing : 28 april 2023

Voor zij-instromers bepaalt artikel 589§3 van het decreet lokaal bestuur dat tot en met 31 december 2023, de secretaris die niet werd aangesteld als algemeen directeur wordt geacht te voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden voor de functie van algemeen directeur.

- Als er zich geen kandidaat (of kandidaten) heeft (hebben) aangemeld die zich beroept (beroepen) op de overgangsbepaling als secretaris met toepassing van artikel 589§3 van het DLB kan de gemeenteraad de algemeen directeur aanstellen die als meest geschikte kandidaat uit de vergelijkende aanwervingsprocedure gekomen is.
- Wanneer er zich één of meerdere kandidaten hebben aangemeld die vrijgesteld zijn van het doorlopen van de selectieprocedure met toepassing van artikel 589§3 van het DLB, kan de gemeenteraad de algemeen directeur aanstellen op basis van een systematische vergelijking van titels en verdiensten van de geschikte kandidaten in de selectieprocedure, enerzijds, en vrijgestelde kandidaten, anderzijds, in het licht van de functiebeschrijving met functieprofiel en competentievereisten.
- In voorkomende geval wordt een bijkomende proef georganiseerd om de titels en verdiensten van de geschikte kandidaten beter te kunnen peilen en de systematische vergelijking van titels en verdiensten te ondersteunen door middel van een management case/presentatieopdracht en een individueel gestructureerd gesprek tussen enerzijds de jury en anderzijds de vrijgestelden en de geschikt bevonden kandidaten vanuit de reguliere selectieprocedure. De management case/presentatieopdracht en het gestructureerd gesprek worden beoordeeld op basis van de criteria (competenties zoals opgelijst in het vastgelegde functieprofiel van algemeen directeur en in onderstaand schema)

Competenties voor gestructureerd gesprek met management case / presentatieopdracht
Communiceren en overtuigingskracht
Leidinggeven, sturen en ontwikkelen
Samenwerken
Visie
Besluitvaardigheid

Per kandidaat wordt een verslag opgemaakt met daarin per gedragscompetentie die in het gestructureerd gesprek zijn bevraagd :

- Een schaalscore waarbij volgende scores worden onderscheiden.
  - 1 : De kandidaat laat deze titel en verdiensteljkheid in voldoende mate blijken, al zijn nog ontwikkelingsmogelijkheden zichtbaar;
  - 2 : De kandidaat laat deze titel en verdiensteljkheid in ruim voldoende mate blijken;
  - 3 : De kandidaat geeft op een uitstekende wijze blijk van deze titel en verdiensteljkheid.
- Een uitgebreide kwalitatieve beschrijving van de verschillende vaststellingen die gedaan werden.

Het extern selectiekantoor (Search&Selection) wordt belast met het uitvoeren van de vergelijking titels en verdiensten en het formuleren van een voorstel van vergelijking. Het extern selectiebureau heeft een voorbereidende en adviserende rol en dit document moet aldus zo beschouwd worden. De beslissingsbevoegdheid ligt bij de gemeenteraad.

### **Artikel 7**

De organisatie van de selectieproeven wordt uitbesteed aan een externe partner, zijnde Poolstok, die hiervoor samenwerkt met Search & Selection.

Hiertoe keurt de gemeenteraad het samenwerkingsvoorstel goed tussen het Lokaal Bestuur Wervik en Poolstok, waarin onder meer het verloop van de volledige procedure wordt vermeld. De burgemeester en de algemeen directeur worden gemachtigd om deze overeenkomst te ondertekenen.

### **Artikel 8**

De selectiecommissie te laten bestaan uit de volgende personen :

- Herwig Reynaert, professor vakgroep Politieke Wetenschappen, gewoon hoogleraar, UGent
- Bart Baele, algemeen directeur Lokaal Bestuur Oudenaarde
- Nele De Cleen, algemeen directeur Lokaal Bestuur Temse
- Myra Vandekerckhove, senior consultant, arbeidspsycholoog, Search&Selection
- Secretaris (niet stemgerechtigd) : Nawal Elouch, HR-consultant Search&Selection

Deze samenstelling is geldig voor de selectieprocedure alsook voor de eventuele bijkomende proef voor de zij-instromers.

### **Artikel 9**

De bekendmaking van deze vacature zal gebeuren via de volgende kanalen :

#### **Print**

Jobat West-Vlaanderen + De Standaard

#### **Online**

Jobat Fullpublicatie

Werken bij de overheid

LinkedIn premium jobposting

Website stad Wervik

Facebook stad Wervik

### **Artikel 10**

Solliciteren dient te gebeuren tegen uiterlijk 01 maart 2023.

Solliciteren kan enkel via de volgende link :

<https://www.searchselection.com/nl/jobs/9951>

Hierbij dienen de volgende documenten gevoegd te worden :

- Een motivatiebrief en cv, waarin de ervaringsvereiste uitvoerig wordt toegelicht
- Een uittreksel uit het strafregister (niet ouder dan drie maanden)
- Een kopie van het vereiste diploma

Contactpersoon voor meer informatie is Myra Vandekerckhove van Search& Selection ([m.vandekerckhove@searchselection.com](mailto:m.vandekerckhove@searchselection.com))

### **Artikel 11**

De volgende beroepservaring telt voor mee voor de berekening van de geldelijke anciënniteit :

- De werkelijke diensten in statutair of contractueel verband die de aangeworvene levert of heeft geleverd in dienst van openbare besturen.
- Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt in aanmerking genomen op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie dit ten belope van maximum zes jaar.

#### **4. Kosteloze grondoverdracht Mesenstraat - groenzones en wegenis - verkaveling 255 - goedkeuring.**

##### **Voorwerp**

Op 3 juni 2013 keurde het college van burgemeester en schepenen een verkaveling goed voor het verkavelen van een perceel in 15 loten (Mesenstraat). Er werden ook drie percelen voor openbaar groen voorzien :

- 33029 D 0477W3 met een oppervlakte van 163m<sup>2</sup>;
- 33029 D 0477Y3 met een oppervlakte van 1067m<sup>2</sup> (groenvoorziening en wegenis vormen een geheel);
- 33029 D 0477X3 met een oppervlakte van 122m<sup>2</sup>.

Deze openbare groenvoorzieningen zijn in overeenstemming met de bestemming van de goedgekeurde verkaveling. Aan de gemeenteraad wordt de goedkeuring gevraagd voor de overdracht van deze percelen naar het openbaar domein aan de hand van de ontwerpakte opgemaakt door notaris Bart Vandercruysse.

##### **Van toepassing zijnde wetgeving**

Gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen;

Gelet op het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur;

Gelet op de bepalingen van het decreet lokaal bestuur daterend van 22.12.2017 en latere wijzigingen;

Gelet op het schrijven van HYBOMA, ontvangen op 15.07.2022 met de vraag om over te gaan tot kosteloze overdracht van de percelen 33029 D 0477W3 met een oppervlakte van 163m<sup>2</sup>, 33029 D 0477Y3 met een oppervlakte van 1067 m<sup>2</sup> (groenvoorziening en wegenis vormen een geheel) en 33029 D 0477X3 met een oppervlakte van 122m<sup>2</sup>.

Gelet op de ontwerpakte van notaris Bart Vandercruysse, Steenakker 3, 8940 Wervik, dat de naam van de voorzitter van de gemeenteraad moet worden gewijzigd naar Els Scheirlynck;

##### **Advies van de dienst leefomgeving**

GUNSTIG

Gelet dat de verkaveling werd gerealiseerd en de groenzones werden aangeplant volgens de vergunde plannen.

##### **Standpunt van het college van burgemeester en schepenen**

Het college van burgemeester en schepenen verklaarde zich op 1 augustus 2022 principieel akkoord inzake de kosteloze overdracht van de percelen, kadastraal gekend 33029 D, 0477W3, D 0477Y3 en D 0477X3.

Na beraadslaging;

**BESLUIT, unaniem :**

### **Enig artikel :**

De gemeenteraad verklaart zich op 7 februari 2023 akkoord inzake de kosteloze overdracht van de percelen, kadastraal gekend 33029 D, 0477W3, D 0477Y3 en D 0477X3 naar het openbaar domein (Mesenstraat).

---

### **5. Statuten jeugdraad - goedkeuring.**

Gelet op het decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid;

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het advies van de stedelijke jeugdraad;

Overwegende dat er nood is aan nieuwe statuten.;

Overwegende dat de statuten werden goedgekeurd op de algemene vergadering van de jeugdraad op 2/10/2022;

### **BESLUIT, unaniem :**

De volgende statuten van de stedelijke jeugdraad goed te keuren :

#### **Artikel 1: De oprichting**

In de gemeente Wervik wordt een stedelijke jeugdraad opgericht in uitvoering van het decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid.

#### **Artikel 2: Doelstellingen**

1. Advies geven op vraag van college en op eigen initiatief.
2. Inspraak en participatie verzekeren bij kinderen en jongeren.
3. Belangen van de jeugd behartigen en jeugdbeleid opvolgen.
4. Organiseren van activiteiten.

#### **Artikel 3: Structuur en organen**

##### **3.1 De stedelijke jeugdraad is als volgt gestructureerd:**

1. De algemene vergadering.
2. Het dagelijks bestuur.

##### **3.2 De spreekgerechtigde leden**

De schepen van jeugdbeleid en de jeugdconsulent kunnen zowel de algemene vergadering als de overlegmomenten van het dagelijks bestuur bijwonen.

#### **Artikel 4: De samenstelling van de algemene vergadering**

De algemene vergadering van de stedelijke jeugdraad bestaat uit volgende stemgerechtigde leden:

#### **4.1. De stemgerechtigde leden:**

Volgende verenigingen of personen kunnen stemgerechtigde leden zijn:

- Elke organisatie, vereniging, actiegroep of instelling die een actieve jeugdwerking heeft binnen het grondgebied van de gemeente kan twee afgevaardigden aanduiden.
- Elke school die middelbaar onderwijs aanbiedt gevestigd in de gemeente kan één afgevaardigde aanduiden.
- Elke organisatie dat met haar dienstverlening kinderen en jongeren bereikt kan één afgevaardigde aanduiden.
- Elke geïnteresseerde jongere.

De stemgerechtigde leden worden verkozen door de algemene vergadering en dit voor 1 jaar. Het mandaat is verlengbaar.

#### **4.2. De waarnemende leden:**

De waarnemende leden zijn de personen die een lokaal politiek mandaat uitoefenen.

### **Artikel 5: Beëindigen van het lidmaatschap**

Aan het lidmaatschap van de leden wordt een einde gesteld door:

- Wanneer een vereniging of een jeugdinitiatief in onderling overleg met het dagelijks bestuur zijn/haar lidmaatschap wil stopzetten.  
Het verstrijken van de termijn van de stedelijke jeugdraad.
- De Intrekking van het mandaat door de vereniging.
- Het ontslag van het lid zelf.
- Als een 3/4de meerderheid van de uitgebrachte stemmen van de algemene vergadering, omwille van inbreuken tegen de doelstellingen en werkingsprincipes van de stedelijke jeugdraad, het lidmaatschap van een jeugdinitiatief, of van een lid op persoonlijke titel intrekt, na dit jeugdinitiatief of lid op persoonlijke titel per aangetekend schrijven te hebben uitgenodigd, en indien aanwezig, gehoord te hebben op de algemene vergadering van de stedelijke jeugdraad.

### **Artikel 6: Termijn van de stedelijke jeugdraad**

#### **6.1 Termijn van het dagelijks bestuur.**

De termijn van het lidmaatschap van het dagelijks bestuur is 3 jaar.

#### **6.2 Termijn van de algemene vergadering.**

De termijn van de algemene vergadering is 1 jaar en loopt van 1 september tot 31 augustus. Behoudens herroeping of beëindiging van het lidmaatschap van de algemene vergadering kan deze termijn tweemaal stilzwijgend worden verlengd.

### **Artikel 7: Huishoudelijk reglement**

De organen van de jeugdraad kunnen met betrekking tot hun werking een huishoudelijk reglement vaststellen.

#### **Artikel 8: De wijze waarop de algemene vergadering geldige beslissingen kan nemen**

Om een geldige stemming te kunnen houden in de algemene vergadering moeten volgende zaken gevolgd worden:

- De uitnodiging van de algemene vergadering moet 3 dagen op voorhand doorgestuurd worden naar alle leden van de algemene vergadering.
- In de uitnodiging moet duidelijk vermeld worden over welk(e) onderwerp(en) gestemd zal worden.
- De nodige documentatie/toelichting moet meegestuurd worden met deze uitnodiging.

De algemene vergadering neemt haar beslissingen met een gewone meerderheid (van de aanwezige leden).

De stemming is geheim wanneer minstens één lid daarom verzoekt.

#### **Artikel 9: Het dagelijks bestuur**

Het dagelijks bestuur is samengesteld uit:

- 1 Voorzitter
- 2 Ondervoorzitter
- 3 Secretaris
- 4 De verkozen leden (geen maximum)

De minimumleeftijd voor leden van het dagelijks bestuur is 15 jaar. Maximum leeftijd 35 jaar.

De werking van het dagelijks bestuur wordt geregeld in het huishoudelijke reglement.

Het dagelijks bestuur neemt haar beslissingen met een gewone meerderheid (van de aanwezige leden).

---

## **6. Rapportering Lokaal energie- en Klimaatpact (LEKP 1.0) - kennisname.**

### **Rechtsgrond**

Gelet op het ondertekenen door de stad Wervik van het Burgemeestersconvenant 2030, aangaande de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen;

Gelet op het Lokaal Energie- en Klimaatpact van de Vlaamse Regering en de Vlaamse steden en gemeenten van 4 juni 2021 aangaande het verbintenissenengagement inzake de algemene engagementen en de vier werven behoudend 16 specifieke doelstellingen;

Gelet op art. 2 van het Decreet Lokaal Bestuur: “De gemeenten zijn overeenkomstig artikel 41 van de Grondwet bevoegd voor de aangelegenheden van gemeentelijk belang. Voor de verwezenlijking daarvan kunnen ze alle initiatieven nemen. Ze beogen om bij te dragen aan de duurzame ontwikkeling van het gemeentelijk gebied.”;

## Overweging

Overwegende dat de stad Wervik het Lokaal Energie- en Klimaatpact 1.0 ondertekende op 28 september 2021;

Overwegende dat binnen het Lokaal Energie- en Klimaatpact een jaarlijkse inhoudelijke rapportering met betrekking tot de voortgang moet opgemaakt worden en dat deze na voorleggen aan de gemeenteraad bij Agentschap Binnenlands Bestuur moet ingediend worden;

Overwegende dat hiervoor gebruik gemaakt wordt van het Lokaal Klimaatpactportaal, waar de Vlaamse overheid de monitoring van de doelstellingen bijhoudt, maar dat dit portaal nog niet in gebruik werd genomen door de stad Wervik;

Overwegende dat in bijlage van deze beslissing een lijst met uitgevoerde acties zit, waaraan de code ABB-LEKP-2021 werd gekoppeld;

## BESLUIT :

### Artikel 1

De gemeenteraad neemt kennis van de rapportering 2022 in verband met het Lokaal Energie- en Klimaatpact.

---

## 7. Samenwerkingsovereenkomst tussen lokale besturen W13 en VDAB - goedkeuring Actieplan 2023 - goedkeuring.

### Inleiding:

Het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 wil de volgende jaren minstens 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen. Een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030 is het doel. In dat Vlaams Regeerakkoord wordt een versterkte samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen naar voor geschoven als één van de hefboomen in het bereiken van die ambitie.

De *opdracht van VDAB* wordt door het Vlaamse Regeerakkoord uitgebreid tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen. De samenwerking met lokale besturen en bedrijven wordt versterkt.

De *opdracht van de lokale besturen* in het kader van het werkgelegenheidsbeleid kan als volgt geformuleerd worden: het beleid van lokale besturen, of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zet aanvullend op het Vlaamse beleid, in op een duurzame tewerkstelling van zoveel mogelijk burgers, met betrokkenheid van lokale partners en beleidsdomeinen (onderwijs, welzijn, jeugd, lokale economie, sociale economie,...), op maat van de lokale realiteit.

Deze samenwerkingsovereenkomst beoogt een *gezamenlijke arbeidsmarktstrategie* tussen de lokale besturen van Zuid-West-Vlaanderen en VDAB West-Vlaanderen.

VDAB en alle lokale besturen regio Zuid-West-Vlaanderen engageren zich daarom met deze samenwerkingsovereenkomst om samen de regiefunctie rond tewerkstelling op te nemen. Alle partners engageren zich om, elk vanuit zijn eigen expertise, in dialoog te gaan en concrete acties uit te werken. Het uitgangspunt van deze overeenkomst is de gedeelde missie van de partners om elk

talent op de juiste plek te krijgen met een specifieke aandacht voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt

### **Context:**

#### 1. Regionale samenwerkingsovereenkomst

Binnen de regio Zuid-West-Vlaanderen zijn we al een aantal jaar stappen aan het zetten in functie van een samenwerkingsovereenkomst met VDAB. Er wordt gekozen voor een regionale overeenkomst, met daarbinnen ruimte voor elk deelnemend lokaal bestuur om specifieke noden, punten en afspraken op te nemen in een bijkomend addendum.

Na overleg op regionaal niveau tussen de lokale besturen en VDAB werd gekozen om eerst werk te maken van een regionale basisovereenkomst waarin een aantal principes, prioritaire doelgroepen en thema's worden aangestipt.

De keuze werd gemaakt om de focus te leggen op 'kansengroepen', meer bepaald op het overbruggen van de afstand van deze kwetsbare doelgroep tot de arbeidsmarkt.

Omdat men het vanuit W13 en de lokale besturen belangrijk vindt dat de samenwerkingsovereenkomst zich niet beperkt tot "holle woorden", werd de nodige tijd genomen om te onderzoeken en uit te klaren waar de noden zich specifiek situeren voor de lokale besturen. Daarnaast werd er gewerkt aan het creëren van een draagvlak en uitwerken van methodieken om ervoor te zorgen dat na het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst er effectief aan de slag gegaan wordt met concrete acties.

Vanuit het overleg en afstemming met zowel beleidsfora als interne stakeholders (OCMW's, W13 en VDAB), werden er 8 thema's gekozen waarop zal ingezet worden tijdens de duurtijd van de samenwerkingsovereenkomst: nabijheidsstrategie VDAB versus uitkantelingsstrategie lokale besturen, jongeren, mensen met een migratieachtergrond, digitalisering, taal, kinderopvang, mobiliteit en lokale werkgelegenheid.

De samenwerkingsovereenkomst gaat van start op 01/01/2023 en wordt aangegaan voor de duur van de legislatuur, plus een jaar met als uiterste einddatum 31 december 2025.

#### 2. Actieplan 2023

Elk jaar zal er een actieplan opgemaakt worden. Het doel van dit actieplan is om de algemene doelstellingen van de samenwerkingsovereenkomst jaarlijks te concretiseren. Er is ruimte voor aanpak van actuele noden.

Voor het verder concretiseren van acties, werd er een stuurgroep opgericht. De raad van bestuur van W13 geeft mandaat aan deze stuurgroep om de acties verder te finaliseren.

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordiging vanuit de lokale besturen (OCMW's en afvaardiging raad van bestuur W13), VDAB en POM West-Vlaanderen.

Voor het actieplan van 2023 wordt er ingezet op 3 prioritaire thema's en 11 acties die hieruit voortvloeien (zie bijlage actieplan 2023).

Voor het kiezen van de prioritaire thema's en acties van 2023 werd een inhoudelijk traject doorlopen.

Er werd gevraagd aan de OCMW diensthoofden om voor de 8 beleidsprioriteiten subdoelstellingen en acties op te lijsten. Vanuit VDAB hebben ze dezelfde oefening gedaan. Beide input werd samengelegd en op de stuurgroep werd er beslist met welke thema's en acties er prioritair in 2023 aan de slag zal worden gegaan.

#### 3. Uitwerken acties

In 2023 komt de stuurgroep 4x samen om de verdere vooruitgang van de acties te monitoren en bij te sturen waar nodig.

Daarnaast wordt er per beleidsprioriteit een werkgroep opgestart. In deze werkgroepen is er telkens vertegenwoordiging vanuit VDAB en de lokale besturen (OCMW's).

De werkgroepen zullen concrete acties uitwerken en verder vormgeven. Om ervoor te zorgen dat er voldoende vooruitgang is, zullen de werkgroepen opgevolgd worden door een facilitator en wordt er een trekker aangeduid.

Daarnaast worden de ondernomen stappen in de werkgroepen genoteerd in een opvolgingsdocument. Driemaandelijks wordt er een stand van zaken gerapporteerd aan de raad van bestuur van W13.

#### 4. Overzicht historiek

- 18/03/2022: goedkeuring aanpak samenwerkingsovereenkomst
- 06/05/2022: positief advies omtrent basis samenwerkingsovereenkomst door regioraad
- 20/05/2022: goedkeuring basis samenwerkingsovereenkomst door raad van bestuur W13, met als opmerking dat er ruimte moet zijn voor lokale accenten; de stuurgroep krijgt mandaat om acties verder te finaliseren en concretiseren
- 25/11/2022: goedkeuring draft samenwerkingsovereenkomst en actieplan 2023 door raad van bestuur W13 met een aantal opmerkingen die meegenomen moeten worden in finalisering van actieplan 2023
- 01/12/2022: terugkoppeling van opmerkingen raad van bestuur W13 naar VDAB; samenwerkingsovereenkomst, actieplan 2023 en addenda worden besproken op provinciaal directie comité VDAB
- 1/12/2022 – 9/12/2022: opmaak formele documenten aan de hand van input raad van bestuur W13 en provinciaal directie comité VDAB
- 16/12/2022: goedkeuring formele documenten samenwerkingsovereenkomst en actieplan 2023 door raad van bestuur W13

#### **Samenvatting:**

Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat er een uitgebreid inhoudelijk en formeel traject afgelegd werd om te komen tot samenwerkingsovereenkomst die gedragen wordt door alle partijen (lokale besturen Zuid-West-Vlaanderen, W13 en VDAB West-Vlaanderen).

- Er werd input verzameld van alle betrokken partijen: vanuit de OCMW's, vanuit de raad van bestuur van W13, vanuit de regioraad, vanuit de POM West-Vlaanderen en vanuit VDAB.
- De stand van zaken in verband met de samenwerkingsovereenkomst werd regelmatig teruggekoppeld naar de nodige beleidsfora: raad van bestuur van W13 en regioraad.
- De input vanuit de lokale besturen van Zuid-West-Vlaanderen (vanuit raad van bestuur W13) en vanuit VDAB (provinciaal directie comité VDAB) werd meegenomen in de finalisering van de samenwerkingsovereenkomst en het actieplan 2023.
- De raad van bestuur van W13 is akkoord gegaan op 16/12/2022 met de formele documenten van de samenwerkingsovereenkomst en het actieplan 2023 (zie bijlage).

#### **Financiële impact:**

**Nihil**

**BESLUIT, unaniem :**

#### **Artikel 1**

Het lokaal bestuur Wervik gaat akkoord met de samenwerkingsovereenkomst tussen de lokale besturen Zuid-West-Vlaanderen, W13 en VDAB West-Vlaanderen.

#### **Artikel 2**

Het lokaal bestuur Wervik gaat akkoord met het actieplan 2023.

#### **Artikel 3**

De goedkeuring wordt bevestigd door het bezorgen van een afschrift van de beslissing van de gemeenteraad én de ondertekende samenwerkingsovereenkomst aan [evelyne.duyck@welzijn13.be](mailto:evelyne.duyck@welzijn13.be) (expert werk W13).

---

## **8. Buitengewone algemene vergadering van Psilon van dinsdag 21 maart 2023 - goedkeuring van de verlenging van de bestaansduur van Psilon en het voorstel van statutenwijziging.**

Gelet op de maatschappelijke opdracht van de lokale besturen om te voorzien in een kwaliteitsvolle openbare lijkbezorging;

Overwegende de noodzaak om de bestaansduur van de intergemeentelijke vereniging substantieel te verlengen om de langetermijndienstverlening en – uitdagingen van Psilon te blijven realiseren;

Overwegende de noodzaak van een duurzame bedrijfsvoering, ook op middellange en lange termijn;

Gelet op de financiële engagementen die reeds aangegaan werden tot 2031;

Gelet op de bijzondere uitdagingen op vlak van klimaat en energietransitie die belangrijke gezamenlijke investeringen noodzakelijk maken in de crematoria;

Gelet op de crematiekeuze bij vier op vijf overlijdens in West-Vlaanderen;

Gelet op de bepalingen van artikel 423 van het decreet over het lokaal bestuur inzake de mogelijkheid tot verlenging van de statutair bepaalde duur van de intergemeentelijke opdrachthoudende vereniging. Na kennisname van de ambities van de raad van bestuur van Psilon om haar maatschappelijke opdracht ook in de komende decennia verantwoord verder uit te bouwen op een kwalitatief hoogwaardige wijze met en voor de bevolking van onze gemeente en voor het gehele werkgebied van Psilon;

Gezien deze ambities geen bijkomende financiële bijdrage vergt van de gemeenten-vennoten en aldus financieel neutraal is voor de gemeentelijke begrotingen;

Na beraadslaging;

**BESLUIT, unaniem :**

### **Artikel 1**

Zich akkoord te verklaren om de bestaansduur van de intergemeentelijke opdrachthoudende vereniging Psilon te verlengen met 18 jaar, ingaand op woensdag 22 maart 2023.

### **Artikel 2**

Zich akkoord te verklaren om artikel 6 van de statuten van Psilon in die zin aan te passen.

### **Artikel 3**

De verlenging van de bestaansduur van Psilon en het voorstel van statutenwijziging voor te leggen aan de buitengewone algemene vergadering van Psilon die zal gehouden worden op dinsdag 21 maart 2023 om 19.00 uur.

---

## **9. Interpellatie ingediend door gemeenteraadslid Kristof Vandamme (CD&V) - Street-art.**

Door gemeenteraadslid Kristof Vandamme (CD&V) werd de volgende interpellatie ingediend :

Beste,

Tijdens het joggen en wandelen langs De Leie is het mij opgevallen dat het "hart" ter hoogte van RVT 't Pardoen de strijd tegen de weerselementen een beetje aan het verliezen is... het zou in ieder geval een nieuw likje verf kunnen gebruiken! Zeker omdat het hart ondertussen een welbekend baken in onze stad is geworden, ook voor de vele passanten van buiten Wervik...

Een ander herkenningspunt is de graffiti aangebracht aan het zwembad. Street-art die kleur geeft aan het grijze beton... maar binnenkort zal verdwijnen nu de beslissing is genomen om het zwembad te slopen.

Dit alles doet mij nadenken of we geen manier kunnen vinden om in de hele stad wat meer kleur te brengen, eventueel in de vorm van street-art? Kunnen er geschikte locaties gevonden worden, of een oproep gebeuren zodat geïnteresseerde inwoners of bedrijven hun gevel beschikbaar stellen?

Verder zou ik graag het eerdere idee van gewezen schepen en raadslid Belinda Beauprez willen herlanceren, zijnde om de saaie, grijze electriciteitskasten in onze stad te wrappen of bespuiten.

Alvast bedankt om deze ideeën te bespreken!

Kristof Vandamme  
Gemeenteraadslid CD&V

---

## **10. Vragen, antwoorden en mededelingen.**

### **Vraag ingediend door gemeenteraadslid Sanne Vantomme (N-VA) – veiligheid gasparking**

Dat de Gasstraat en gasparking gebruikt wordt als sluipteggen dat moet ik jullie niet vertellen.

Het uitrijden aan de oude tabaksfabriek is ronduit gevaarlijk omdat je het komende verkeer van zowel links en rechts niet ziet komen, de bolle spiegel maakt het er niet veiliger op.

Nu wordt het binnenkort onmogelijk om vanuit de Gasstraat naar de Duivenstraat te rijden, de dichtheid zal ons inziens nog toenemen.

Velen gebruiken deze parking als weg om van het centrum naar de Lege Kruisse te rijden om spoorwegen te vermijden.

Het was altijd al de bedoeling om de parking af te bakenen met paaltjes zodat er geen sluipteggen mogelijk was.

Nog een gevaarlijk punt is dat de weg tot tegen de beek aangelegd werd en dit zonder enige afsluiting. Hopelijk sukkelt er niemand in want het is een tweetal meter diep (foto in bijlage).

-Zijn er plannen om sluipteggen op de parking te mijden?

-Waarom werden de paaltjes niet geplaatst op de parking om sluipteggen tegen te gaan?

-Wat gaat de stad doen om de zichtbaarheid te verbeteren bij het uitrijden aan gewezen tabaksfabriek?

-Wordt het stukje beek dat tot aan de rand van de rijweg komt afgebakend, zodat er niemand in kan sukkelen?

-Is de ronde cirkel op het wegdek, net voor je aan de brandweer komt, eigenlijk een rond punt? Er zijn mensen die rond de cirkel rijden , er zijn er die het niet doen. Kan deze situatie verduidelijkt worden voor de weggebruiker.

Vantomme Sanne  
N-VA fractieleider

**Vraag ingediend door gemeenteraadslid Sanne Vantomme (N-VA) – veiligheid fietsenstalling station Wervik**

We stellen vast dat de fietsenstalling aan het station slecht verlicht is.

We vragen dan ook om de spoorwegbeheerder te contacteren om dit euvel op te lossen.

Van de 24 armaturen die er bevestigd zijn er amper 4 die werken.

Dat is ons inziens geen besparingsmaatregel omdat we duidelijk zien dat de starters niet tijdig vernieuwd worden.

Deze vraag omwille van de vele fietsendiefstallen die er gebeuren aan het station.

Er zijn veel meer diefstallen dan dat de cijfers aangeven want de mensen doen gewoon de moeite niet meer om klacht in te dienen bij de bevoegde instanties, wat we evenwel betreuren.

Vantomme Sanne  
N-VA raadslid

**Vraag ingediend door gemeenteraadslid Sanne Vantomme (N-VA) – aanleg voorbehouden parkeerplaats voor andersvaliden**

Naast de ingang van het woon- en zorgcentrum Het Pardoen wordt een parkeerplaats voor andersvaliden aangelegd door een externe firma.

Nogal vreemd dat dit nu in uitvoering is want de vervangingsnieuwbouw staat er ondertussen al sedert 2010.

-Van waar deze ingreep nu?

We juichen deze ingreep natuurlijk toe voor mensen met een geldige parkeerkaart.

-Klopt het dat er eigenlijk in de buurt meer parkeerplaatsen voor andersvaliden zijn aangevraagd door het woon- en zorgbedrijf?

Het gerucht doet de ronde van vier.

-En hoe komt het dat deze opdracht is toevertrouwd aan een externe aannemer?

-Of heeft onze technische dienst nog altijd een te grote achterstand met de werkfiches zoals ik het al eerder aankaarte?

We juichen anderzijds toe dat de opdracht is toegewezen aan een lokale aannemer die in onze stad belastingen betaalt.

Sanne Vantomme  
N-VA raadslid

**Vraag ingediend door gemeenteraadslid Bert Verhaeghe (Stadslijst) – geen nieuwjaarsfeest voor het personeel**

Januari is traditioneel de maand van de nieuwjaarsrecepties en – feestjes.

Na twee jaar coronapauze, waren alle verenigingen, politieke partijen (lokaal en nationaal) en organisaties bijzonder blij om met de leden en medewerkers opnieuw een nieuwjaarsreceptie of -feest te kunnen organiseren.

Verenigingen en organisaties brengen zo hun leden en medewerkers samen om het nieuwe jaar goed en in verbondenheid in te zetten en hun waardering uit te spreken voor de inspanningen die zij leveren voor de vereniging of organisatie.

Ook de stad en het OCMW hebben, als grootste werkgever van de stad, een lange traditie van een mooi nieuwjaarsfeest voor alle personeelsleden. Sinds enkele jaren wordt dit samen gevierd met alle medewerkers van de stad, OCMW en woon- en zorgbedrijf. De ideale gelegenheid om collega's eens op een andere manier te leren kennen, in een ontspannen sfeer, met lekker eten en drinken en een mooi dansfeest. Elk jaar keken heel wat medewerkers hier sterk naar uit.

Het is ook de ideale gelegenheid om als stadsbestuur onze terechte waardering uit te spreken voor de dagelijkse inzet van onze medewerkers voor onze stad en haar inwoners.

Vorig jaar werd door corona-omstandigheden gekozen voor een alternatief met een verzorgde tapasbox voor elk personeelslid. Op dat moment kon een groot personeelsfeest niet georganiseerd worden en was dit een meer dan geslaagd en gewaardeerd alternatief.

Dit jaar hadden wij, en heel wat personeelsleden, gedacht dat ook de stad, OCMW en woon- en zorgbedrijf weer zouden aanknopen met het traditionele nieuwjaarsfeest voor alle personeelsleden. Onze verbazing was dan ook groot dat opnieuw gekozen werd voor het alternatief van de individuele tapasbox. Iedereen apart thuis in de zetel ... We horen hierover ook ontgoochelde reacties bij onze medewerkers.

Enkele vragen hierbij :

- Wat is de precieze reden om ook dit jaar geen nieuwjaarsfeest te organiseren voor onze personeelsleden ?
- Werd de beslissing om geen nieuwjaarsfeest overlegd met de personeelsleden ?
- Werd dit overlegd met het woon- en zorgbedrijf en hun personeel ?
- Komt er in 2024 wel weer een nieuwjaarsfeest voor al onze medewerkers ? (aan de personeelsleden die niet aanwezig kunnen – of willen – zijn, kan dan nog altijd het alternatief van een tapasbox aangeboden worden)

Ik dank u alvast voor een antwoord op deze vragen.

Bert Verhaeghe  
Gemeenteraadslid

---

De algemeen directeur wvd,

De voorzitter,

Marc Stevens

Els Scheirlynck

---