

Aanwezig:

Anneke Agneesens, Jan Anciaux (ondervoorzitter), Peter Beerens, Bram Bronselaer, Sylvie Dehasque, Kirsten Hoefs (voorzitter), Dany Gijssels, Dounia Khalfaoui Hassani, Marleen Merckaert, Laura Nevens, Peter Roose, Marie-Paule Van Aken, Hilde Van Craenenbroeck, Stefaan Van den Eynde

(*stemgerechtigde leden*),

Jef Vanderoot, Johan Serkeyn, (*raadgevende leden*),

Johan De Rop, Patrick Hanon, Katrien Vaes (*deskundigen*)

Bert Carleer, directeur

Verontschuldigd:

Jeroen Steeman

Agendapunten :

1. Goedkeuring verslag RvB 17.12.2025

Hilde Van Craenbroeck was verontschuldigd maar werd niet genoteerd.

Besluit

Met algemeenheid van stemmen

Het verslag wordt goedgekeurd.

2. Jaarcijfers 2025: omzet en aantallen

De directeur meldt een sterke stijging van het aantal crematies t.o.v. 2024, met een recordcijfer vergelijkbaar met het coronajaar 2020. Hierdoor lagen de inkomsten uit crematies (+20%) en koffietafels (+11%) boven budget.

3. Personeel en organisatie

a) Personeelsbewegingen

Niet besproken.

b) RASAS-adviesrapport: kennisname en bespreking

De directeur schetst de aanleiding en het verloop van de risico-analyse Welzijn op het werk (RASAS) en vat het voorliggend adviesrapport van IDEWE samen.

IDEWE concludeert dat een problematiek van psychosociaal onwelzijn niet louter het gevolg is van individueel gedrag maar evenzeer kadert binnen een bredere organisatie- en samenwerkingsdynamiek.

Het eindrapport benadrukt dat reeds acties rond welzijn en het personeelsbeleid in het beleidsplan en jaaractieplan aanwezig zijn, en dat een actienota geïntegreerd moet worden in het lopende beleid.

De kernbevindingen kunnen in belangrijke mate onderschreven worden. Aanvullend stelt de directeur dat de organisatie ook nood heeft aan verdere formalisering van processen en werkafspraken en een breed toekomst- en mensgericht personeelsbeleid.

Het adviesrapport van de RASAS werd toegelicht op donderdag 8 januari 2026 aan de voorzitter en directeur en aan de medewerkers op op 13 januari 2026.

(De directeur verlaat de vergadering).

De bestuurders beslissen om beroep te doen op een externe 'organisatiedeskundige'.

c) Actienota in navolging van het RASAS-adviesrapport

Niet besproken.

d) Tijdelijke versterking personeelsbeleid en verheldering aansturing personeel

Na kennisname van het adviesrapport RASAS van 29 december 2025 is de Raad van Bestuur van oordeel dat de organisatie in deze fase, als een bewarende maatregel, gebaat is bij een duidelijke rolafbakening in de operationele aansturing van alle medewerkers, alsook bij een snelle versterking van de HR-ondersteuning.

De raad van bestuur,

Besluit

Met algemeenheid van stemmen

Artikel 1: directeur als hoofd van het personeel

De Raad van Bestuur bevestigt uitdrukkelijk, overeenkomstig artikel 26 van de statuten, dat de directeur aan het hoofd staat van het personeel van de vereniging en hierover rapporteert aan de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur bevestigt dat de finale beslissingsbevoegdheid inzake individuele personeelsaangelegenheden bij de directeur berusten.

De Raad van Bestuur erkent dat de directeur conform hetzelfde artikel bepaalde taken of opdrachten binnen het personeelsbeleid kan laten voorbereiden of ondersteunen door andere medewerkers, doch zonder afbreuk te doen aan de statutaire bepalingen over de directeur als hoofd van het personeel.

Artikel 2: aanwerving tijdelijke stafmedewerker HR ter operationele ondersteuning

De Raad van Bestuur bekrachtigt de tijdelijke aanstelling van mevrouw Marijke Fonteyn als stafmedewerker HR met een contract van bepaalde duur (6 maanden), met als opdracht de directeur en het managementteam te ondersteunen in de versterking van het personeelsbeleid en het welzijnsbeleid ter uitvoering van de strategische doelstelling 5 in het beleidsplan, het JAP 2026 en de acties in de actienota in antwoord op het RASSAS-adviesrapport.

De tijdelijke stafmedewerker HR handelt in nauwe samenspraak met de directeur en het managementteam.

De Raad van Bestuur benadrukt dat de stafmedewerker HR een ondersteunende en voorbereidende rol vervult en geen autonome eindbeslissingsbevoegdheid heeft inzake individuele personeelsbeslissingen, welke bij de directeur blijft.

Artikel 3: tijdelijke rolafbakening adjunct-directeur

De Raad van Bestuur beslist dat de adjunct-directeur, gedurende een overgangsperiode een duidelijke focus opneemt als operationeel manager in de dagelijkse werking van het crematorium (zie functieomschrijving adjunct-directeur: 1.Organisatieontwikkeling en werkingsprocessen).

Artikel 4: behoud arbeidsvoorwaarden

Deze tijdelijke organisatiebeslissing heeft geen wijziging tot gevolg van de arbeidsovereenkomst van de adjunct-directeur, noch van zijn loon, arbeidsduur, voordelen of functietitel.

Artikel 5: tijdelijkheid, evaluatie en definitieve verankering

Deze beslissing geldt als tijdelijke maatregel en wordt geëvalueerd na 4 weken, en na 3 maanden met een rapportering door de directeur aan de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur mandateert de directeur om een 'nieuw organisatieherontwerp' en hiermee samenhangend, een voorstel tot definitieve verankering voor te leggen inzake:

- beslissingsstructuur en delegaties,
- de rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie,
- overleg en escalatieprocedures.

Artikel 6: interne communicatie

De Raad van Bestuur mandateert de directeur om de interne communicatie hierover zorgvuldig te organiseren, met duidelijke aanspreekpunten, teneinde de stabiliteit in de werking te waarborgen.