

Notulen van de openbare zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn

Vergadering van woensdag 5 november 2025

Aanwezigheden

Aanwezig	Riet Smits, voorzitter Kris Gebruers, voorzitter vast bureau Koen Laenen, Sander Verboven, Marc Verhulst, Mario Verhaert, Laurence Luyten, leden vast bureau Marc T'Syen, Jan Verbist, Gert Dierckx, Dag Pas, Bart Soontjens, Bart Van Opstal, Dries Van Lommel, Stien Daneels, Maarten Verstappen, Jef Aerts, Bert Raaymakers, Vivian Voorspoels, Nancy Vermeylen, Theo Goossens, Johan Steurs, Elly Lambrechts, raadsleden Jeroen Peeters, algemeen directeur
-----------------	---

1. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 1 oktober 2025. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De ontwerpnotulen van de vorige zitting werden opgemaakt. Er worden geen opmerkingen gemaakt.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 32 en 74

Bespreking tijdens de raad

Raadslid Bart Van Opstal meldt dat zijn fractie zich zal onthouden omwille van de wijze van notulering.

Stemming

Voor:	Kris Gebruers (CD&V), Koen Laenen (O1), Sander Verboven (CD&V), Marc Verhulst (O1), Mario Verhaert (O1), Laurence Luyten (CD&V), Riet Smits (O1), Marc T'Syen (CD&V), Jan Verbist (CD&V), Gert Dierckx (CD&V), Dag Pas (N-VA), Bart Soontjens (N-VA), Dries Van Lommel (O1), Stien Daneels (CD&V), Maarten Verstappen (Vooruit), Jef Aerts (N-VA), Johan Steurs (O1) en Elly Lambrechts (Groen).
-------	--

Onthouding: Bart Van Opstal (Vlaams Belang), Bert Raaymakers (Vlaams Belang), Vivian Voorspoels (Vlaams Belang), Nancy Vermeylen (Vlaams Belang) en Theo Goossens (Vlaams Belang).

Goedkeuring met 18 voor, 0 tegen en 5 onthouding.

Besluit

Artikel 1

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van de zitting van 1 oktober 2025 worden goedgekeurd.

2. Minimale levering van aardgas periode 2025-2026. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

Om te vermijden dat mensen, vanwege een gebrek aan geld om op te laden, in de winter zonder verwarming vallen, voorziet de Vlaamse Regering sinds de winter van 2010 een alternatief. Dat laat de OCMW's toe om aan behoeftigen een beperkte financiële steun toe te kennen om op te laden. Deze financiële tussenkomst staat voor een minimale hoeveelheid aardgas, goed voor een minimaal comfort. De OCMW's beschikken hiermee over een extra instrument om een financiële tussenkomst te voorzien in de energiekosten. De kost ervan kunnen ze grotendeels recupereren via de netbeheerders.

Als onderdeel van het Energiearmoedeprogramma dat de Vlaamse Regering op 4 maart 2016 goedkeurde, werd de toepassingsperiode van de maatregel sinds 2017 verruimd met twee maanden waardoor deze loopt van 1 november tot en met 31 maart. Afhankelijk van de noden van de betrokken gezinnen kunnen de tussenkomsten dus maximaal gedurende vijf maanden worden toegekend.

Daarnaast besliste de Vlaamse Regering op 19 oktober 2022 om deze maatregel uit te breiden naar klanten die verwarmen met accumulatieverwarming of een elektrische boiler via het exclusief nachttarief.

Deze regeling is optioneel voor de OCMW's. Wanneer de procedure gevolgd wordt, kunnen OCMW's middelen recupereren bij de netbeheerders. De afgelopen energiecrisis, met extreem hoge energieprijzen, leidde tot een stijging van het aantal opgezegde energiecontracten bij commerciële leveranciers en een stijging van de gemiddelde uitstaande schuld en het maandelijks afbetalingsbedrag bij deze leveranciers. Dit leidde vervolgens tot een verhoging van het aantal klanten bij de netbeheerder en van het aantal tussenkomsten voor de minimale levering.

De algemene regels inzake de OCMW-dienstverlening zijn van toepassing omdat de regeling valt onder de algemene maatschappelijke dienstverlening die de OCMW's op basis van de OCMW-wet toekennen.

In de loop van oktober 2025 ontving het OCMW de richtlijnen van de Vlaamse Regering met de te volgen procedure voor de maatregel 'minimale levering aardgas' voor de periode van 1 november 2025 tot en met 31 maart 2026.

Indien het OCMW in het systeem wil stappen, dient de raad voor maatschappelijk welzijn in het algemeen te beslissen tot de toepassing van dit systeem. Daarna wordt in elke afzonderlijke situatie onderzocht en beslist of de hulpvrager recht heeft op de minimale levering aardgas. Deze aanvragen behandelt het bijzonder comité voor de sociale dienst.

De dienst Sociale Hulp- en Dienstverlening zet zich al jaren extra in om mensen in energiearmoede te bereiken. Alle bewoners in Olen met een aardgas- en/of elektriciteitsbudgetmeter krijgen jaarlijks een brief met daarin de toelichting van de maatregel en een doorverwijzing naar het team Maatschappelijk Werk.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd, artikelen 1 en 57, §1
- besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2010 houdende algemene bepalingen over het energiebeleid, zoals gewijzigd, artikel 5.4.6 tot en met 5.4.10

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

	Nr.	Omschrijving
Beleidsdoelstelling	9	Regulier beleid
Actieplan	9.4	Olen heeft een goed uitgewerkte sociale hulp-en dienstverlening
Actie	9.4.2	Andere individuele hulpverlening

Financiële informatie

De financiële weerslag van de beslissing past in het meerjarenplan als volgt:

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2025	14.000 euro		9.4.2	64810403/0900
2026	14.000 euro		9.4.2	64810403/0900
2025		9.800 euro	9.4.2	74081403/0900
2026		9.800 euro	9.4.2	74081403/0900

Er is nog voldoende krediet beschikbaar.

Visum

Er is geen visum vereist.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toepassing van het systeem van minimale levering via de aardgasbudgetmeter / elektriciteitsbudgetmeter met exclusief nachtverbruik met terugwerkende kracht goed voor de periode van 1 november 2025 tot en met 31 maart 2026.

3. Reglement van de collectieve gezinszorg. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

Het vast bureau keurde op 22 mei 2025 de opstart van het proefproject 'collectieve gezinszorg' goed.

In dit proefproject slaan het OCMW Olen en Thuiszorg Kempen de handen in elkaar om binnen het concept van collectieve gezinszorg een zeer kwetsbare groep van burgers toe te leiden naar het lokaal dienstencentrum (LDC). In eerste instantie is dit naar het sociaal restaurant en dit met zo weinig mogelijk drempels:

- Financiële drempel: de verzorgende haalt de deelnemers aan huis op en brengt ze terug thuis. De kosten van de thuiszorg worden gedragen door het lokaal bestuur. De deelnemer betaalt enkel het minimumtarief voor de maaltijd van het LDC.
- Persoonlijke drempels: de deelnemer hoeft niet alleen de stap naar het LDC te zetten en de verzorgende zorgt voor de verbinding in het LDC met de andere deelnemers.

Context en argumentatie

In juni 2025 startte het OCMW Olen effectief met het proefproject collectieve gezinszorg samen met Thuiszorg Kempen. Na een inspectieronde door Vlaanderen bij Thuiszorg Kempen, blijkt dat er geen aparte facturatie kan gebeuren bij deelnemers die zowel gebruik maken van individuele gezinszorg als van collectieve gezinszorg.

Om de facturatie van de gepresteerde uren collectieve gezinszorg vanuit het OCMW van Olen te kunnen betalen, dient er een reglement 'collectieve gezinszorg' opgemaakt te worden.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 77

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 475-495
- besluit van het vast bureau van 22 mei 2025 houdende goedkeuring van de collectieve gezinszorg in samenwerking met Thuiszorg Kempen
- statuten Welzijnszorg Kempen

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

	Nr.	Omschrijving
Beleidsdoelstelling	2	Door proactieve en gerichte hulp- en dienstverlening aan de meest kwetsbaren zorgt Olen ervoor dat alle Olenaars gelijke kansen krijgen zodat de sociale kloof kleiner wordt.
Actieplan	6	Olen zet haar bestaande acties die zorg toegankelijk maken en bijdragen tot gezond leven v 2020 - 2027.
Actie	3	Het lokaal dienstencentrum is een laagdrempelig activiteiten- en ontmoetingscentrum.

Financiële informatie

De financiële weerslag van de beslissing past in het meerjarenplan als volgt:

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2025	2.688 euro		2.6.3	AC 000127 / BC 0951

Er is nog voldoende krediet beschikbaar.

Visum

Er is geen visum vereist.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het reglement van de collectieve gezinszorg goed.

4. Aanpassing 8 meerjarenplan 2020-2025 voor het OCMW. Vaststelling.

Motivering

Voorgeschiedenis

De Vlaamse lokale en provinciale besturen passen inmiddels reeds enkele jaren de regelgeving betreffende de beleids- en beheerscyclus (BBC) toe. Gemeentebestuur Olen was reeds piloot vanaf 2012 en op 1 januari 2014 trad de nieuwe regelgeving algemeen in werking.

BBC is een systeem van planning (budgettering), registratie (boekhouding) en rapportering (jaarrekening) van zowel de financiële als de niet-financiële basisgegevens van het lokaal bestuur. Vernieuwend was dat de beleidsdoelstellingen, actieplannen en acties van het bestuur gekoppeld werden aan de financiële middelen en dat voluit gekozen werd voor strategische planning en outputsturing.

Nadat alle besturen een volledige cyclus in BBC hadden afgewerkt, werd vanuit Vlaanderen een grote evaluatieronde opgestart. Al in 2015 bevroeg men het werkveld naar zijn ervaringen met de BBC. De evaluatieronde leverde input voor de wijzigingen aan de BBC, die vorm kregen in de BBC 2020, zo genoemd omdat de nieuwe regelgeving algemeen werd ingevoerd vanaf het boekjaar 2020.

Uiterlijk vanaf 1 januari 2020 moesten de Vlaamse gemeenten en de OCMW's de BBC 2020 implementeren. Naast de wijzigingen in de beleids- en beheerscyclus werd ook de integratie van gemeente en OCMW vertaald naar BBC 2020. De gemeenten en de OCMW's maken sinds deze datum gezamenlijke beleidsrapporten op met een gedeelde doelstellingenboom en één financieel evenwicht. De raden van beide rechtspersonen stellen de beleidsrapporten vast, maar de inhoud is gemeenschappelijk.

De belangrijkste wijzigingen sinds 1 januari 2020:

- Het budget wordt voortaan mee in het meerjarenplan geïntegreerd.
- De beleidsrapporten van de gemeente en het OCMW komen samen in één gezamenlijk beleidsrapport.
- De gemeente en het OCMW vormen één bestuur voor de beleidsrapporten, maar blijven twee afzonderlijke budgettaire entiteiten met elk hun eigen kredieten en transacties.
- Om beter tegemoet te komen aan de informatiebehoeften wordt naast de beleidsdoelstellingen meer de nadruk gelegd op de acties of actieplannen. De strategische nota en de beleidsevaluatie focussen op de prioritaire acties of actieplannen. De raad dient een keuze te maken voor het rapporteringsniveau.
- Kredieten worden jaar per jaar toegekend via het meerjarenplan of de aanpassing ervan.

De eerste aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 werd door de raad van maatschappelijk welzijn vastgesteld en door de gemeenteraad goedgekeurd op 4 november 2020, de tweede aanpassing op 3 november 2021, de derde aanpassing op 7 december 2022, de vierde aanpassing op 5 juli 2023, de vijfde aanpassing op 6 december 2023, de zesde aanpassing op 2 oktober 2024 en de zevende aanpassing op 2 juli 2025.

Context en argumentatie

Om de kredieten voor 2025 aan te passen, is een aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 nodig.

Het laatste inschrijvingsnummer (journaalnummer) is 119672.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 249

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, zoals gewijzigd, artikel 8-16
- ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 4 december 2019 tot vaststelling van het meerjarenplan 2020-2025 voor het OCMW, zoals gewijzigd

Stemming

Voor:	Kris Gebruers (CD&V), Koen Laenen (O1), Sander Verboven (CD&V), Marc Verhulst (O1), Mario Verhaert (O1), Laurence Luyten (CD&V), Riet Smits (O1), Marc T'Syen (CD&V), Jan Verbist (CD&V), Gert Dierckx (CD&V), Dries Van Lommel (O1), Stien Daneels (CD&V), Maarten Verstappen (Vooruit), Johan Steurs (O1) en Elly Lambrechts (Groen).
Onthouding:	Dag Pas (N-VA), Bart Soontjens (N-VA), Bart Van Opstal (Vlaams Belang), Jef Aerts (N-VA), Bert Raaymakers (Vlaams Belang), Vivian Voorspoels (Vlaams Belang), Nancy Vermeulen (Vlaams Belang) en Theo Goossens (Vlaams Belang).

Goedkeuring met 15 voor, 0 tegen en 8 onthouding.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het gedeelte van het OCMW van de aanpassing 8 van het meerjarenplan 2020-2025 vast.

5. Brief van het Agentschap Binnenlands Bestuur over de goedkeuring van de jaarrekening van 2024. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn heeft op 4 juni 2025 de jaarrekening van 2024 goedgekeurd. Nadien werd de jaarrekening ingediend bij het Agentschap Binnenlands Bestuur.

Context en argumentatie

Het Agentschap Binnenlands Bestuur heeft de jaarrekening 2024 gecontroleerd en goedgekeurd op 23 september 2025.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 262 §1

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse regering van 25 juni 2010 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd
- ministerieel besluit van 1 oktober 2010 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten en de toelichting ervan, en van de rekeningstelsels van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van het schrijven van het Agentschap Binnenlands Bestuur van 23 september 2025 houdende goedkeuring van de jaarrekening van 2024.

6. Verslagen van de dienstverlenende verenigingen. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

Het OCMW is aangesloten bij verschillende dienstverlenende verenigingen en heeft daarin ook een vertegenwoordiging vanuit de raad voor maatschappelijk welzijn. Ook duidde de raad een bestuurder vanuit een andere gemeente aan om hen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze lidmaatschappen en bijhorende vertegenwoordiging:

<i>Vereniging</i>	<i>Vertegenwoordiging</i>	<i>Bestuurder</i>
Cipal	- Kris Gebruers (vertegenwoordiger algemene vergadering) - Stien Daneels (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	- Kelly Verheyen (Turnhout)
IOK	- Johan Steurs (vertegenwoordiger algemene vergadering) - Dries Van Lommel (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	- Sander Ooms (Herenthout)

Context en argumentatie

Om de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn toe te laten de werking van deze dienstverlenende verenigingen op te volgen, is het aangewezen om op regelmatige basis de besluitenlijsten of verslagen van

de diverse bestuursorganen van deze verenigingen ter kennisname te brengen op de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij eventuele vragen kunnen de raadsleden de vertegenwoordigers vanuit het bestuur of de bestuurder bevragen.

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 413-460

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van IOK:

- notulen raad van bestuur van 5 september 2025
- notulen raad van bestuur van 19 september 2025

7. Verslagen van Welzijnszorg Kempen. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

Het OCMW is aangesloten bij de welzijnsvereniging Welzijnszorg Kempen en heeft daarin ook een vertegenwoordiging vanuit de raad voor maatschappelijk welzijn. Ook duidde de raad een bestuurder aan om het OCMW van Olen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze vertegenwoordiging:

<i>Vertegenwoordiging</i>	<i>Bestuurder</i>
- Riet Smits (vertegenwoordiger algemene vergadering) - Stien Daneels (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	- Laurence Luyten

Context en argumentatie

Om de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn toe te laten de werking van Welzijnszorg Kempen op te volgen, is het aangewezen om op regelmatige basis de besluitenlijsten of verslagen van de diverse bestuursorganen van deze welzijnsvereniging ter kennisname te brengen op de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij eventuele vragen kunnen de raadsleden de vertegenwoordigers vanuit het bestuur of de bestuurder bevragen.

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 475-495

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van Welzijnszorg Kempen:

- notulen raad van bestuur van 10 september 2025
- notulen algemene vergadering van 24 september 2025

8. Wijziging van het arbeidsreglement. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde het arbeidsreglement goed in de zitting van 2 september 2020 en het werd het laatst gewijzigd in de zitting van 5 februari 2025.

Het bestuur wenst het arbeidsreglement te actualiseren om het in overeenstemming te brengen met de huidige regelgeving, de interne organisatie en de beleidskeuzes rond integriteit, digitalisering en informatieveiligheid.

De vertegenwoordiging van het bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de aanpassing van het arbeidsreglement. Dit resulteerde in protocol nr. 2506-20251021.

Context en argumentatie

De aanpassing van het arbeidsreglement heeft betrekking op de volgende onderdelen:

1. Modaliteiten loon

Het artikel over het loon is herschreven in klare taal en uitgebreid met de bepalingen over de berekeningswijze en de betaalmomenten, de elektronische uitbetaling via een beveiligd digitaal platform, de aanvullende vergoedingen en de toelagen en de voorwaarden bij afwezigheid zonder het recht op loon.

2. Deontologische code

De deontologische code wordt als afzonderlijk hoofdstuk opgenomen. De bestaande deontologische code werd geactualiseerd met onder andere de klokkenluidersregeling en de sociale media. Ze beschrijft de waarden en gedragsprincipes die medewerkers verbinden, met nadruk op professionaliteit, samenwerking, respect en integriteit.

3. ICT-policy

De richtlijnen over het gebruik van ICT-middelen zijn geactualiseerd en uitgebreid. De policy verduidelijkt de verwachtingen bij het gebruik van digitale middelen, software en netwerken en legt de afspraken vast rond verantwoordelijk gebruik, monitoring en privacy.

4. Policy informatieveiligheid

Deze policy bevat de afspraken over gegevensbescherming, wachtwoordbeheer, meldingsplicht bij incidenten en veilig gebruik van informatie en systemen.

5. Afsprakenkader sociale media

Dit hoofdstuk legt vast hoe medewerkers professioneel en respectvol omgaan met sociale media, zowel in de uitoefening van hun functie als op hun privékanalen.

6. Inbreuken en maatregelen

Het hoofdstuk over inbreuken en sanctionerende maatregelen is volledig herwerkt. Alle vormen van mogelijke overtredingen, inclusief wat betreft de nieuwe policies, zijn samengebracht in één hoofdstuk. Er is een uniforme, stapsgewijze aanpak van licht tot zwaar: eerst ondersteuning en correctie, pas daarna formele sancties.

7. Administratieve inlichtingen

Actualisatie of schrappen van verouderde bepalingen.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 77

Juridische basis

- wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd
- wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd
- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- besluit voor de raad voor maatschappelijk welzijn van 2 september 2020 houdende goedkeuring van het arbeidsreglement

Adviezen

- protocol nr. 2506-20251021

Bespreking tijdens de raad

Raadslid Bart Van Opstal vraagt of de passage opgenomen onder 8.5 “Omgaan met informatie” betekent dat personeelsleden op Facebook niet meer kunnen posten wat ze willen? Mogen ze bijvoorbeeld nog een affiche van Vlaams Belang posten? Kan een post van Vlaams Belang nog gedeeld worden?

Burgemeester Kris Gebruers stelt dat de vrijheid van meningsuiting altijd gevrijwaard blijft. Hij verwijst ook naar het overleg met de vakorganisaties, die deze aanpassingen mee goedgekeurd hebben.

Raadslid Bart Van Opstal stelt dat vakbonden leden ontslaan die bij Vlaams Belang willen kandideren. Voor hem boezemt dit argument dus geen vertrouwen in.

Stemming

Voor: Kris Gebruers (CD&V), Koen Laenen (O1), Sander Verboven (CD&V), Marc Verhulst (O1), Mario Verhaert (O1), Laurence Luyten (CD&V), Riet Smits (O1), Marc T'Syen (CD&V), Jan Verbist (CD&V), Gert Dierckx (CD&V), Dag Pas (N-VA), Bart Soontjens (N-VA), Dries Van Lommel (O1), Stien Daneels (CD&V), Maarten Verstappen (Vooruit), Jef Aerts (N-VA), Johan Steurs (O1) en Elly Lambrechts (Groen).

Tegen: Bart Van Opstal (Vlaams Belang), Bert Raaymakers (Vlaams Belang), Vivian Voorspoels (Vlaams Belang), Nancy Vermeylen (Vlaams Belang) en Theo Goossens (Vlaams Belang).

Goedkeuring met 18 voor, 5 tegen en 0 onthouding.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het arbeidsreglement goed, zoals opgenomen in bijlage.

Deze geactualiseerde versie bevat volgende aanpassingen:

- herschreven loonmodaliteiten
- opname van de geactualiseerde deontologische code
- opname en actualisatie van de ICT-policy
- opname van de policy informatieveiligheid
- opname van het afsprakenkader sociale media
- herwerking van de titel "Inbreuken en maatregelen"
- actualisatie van het hoofdstuk 14 "Administratieve inlichtingen"

Artikel 2

Het geactualiseerde arbeidsreglement treedt onmiddellijk in werking.

Artikel 3

De deontologische code, zoals goedgekeurd op 5 november 2008, wordt onmiddellijk opgeheven.

9. Wijziging van de rechtspositieregeling. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De vertegenwoordiging van het lokaal bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van de rechtspositieregeling. Dit akkoord resulteerde in protocol nr. 2025-20251021.

Volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden voorgesteld:

1. Modaliteiten verloven en afwezigheden

Er wordt voorgesteld om de bepalingen van artikel 47 van het besluit van de Vlaamse Regering

Door deze bepalingen expliciet te verankeren, wordt duidelijk wanneer een personeelslid geacht wordt in dienstactiviteit of in non-activiteit te zijn, en onder welke voorwaarden de toestand van disponibiliteit kan gelden voor statutaire personeelsleden.

2. Overschakeling naar het publiek vakantiestelsel

Binnen de lokale besturen van Grobbendonk, Herenthout, Olen en Vorselaar zijn er momenteel twee verschillende vakantiestelsels in gebruik: het privévakantiestelsel voor de wettelijke vakantie van contractuele medewerkers en het publiekrechtelijk stelsel voor statutaire personeelsleden en de bijkomende vakantiedagen van contractuele medewerkers.

Dit zorgt voor een aantal structurele uitdagingen:

- Ongelijkheid in verlofopbouw en -regeling tussen medewerkers met vergelijkbare functies maar verschillende statuten.
- Complexiteit in administratie en HR-systemen door de noodzaak om twee aparte systemen te onderhouden. Het privévakantiestelsel is arbeidsintensiever (decemberafrekening, vakantiegeld uit dienst,...)
- Verwarring en onduidelijkheid bij medewerkers over hun rechten.

Naast deze knelpunten biedt de situatie ook een duidelijke opportuniteit:

- Door alle contractuele medewerkers over te schakelen naar het publiekrechtelijk vakantiestelsel voor de wettelijke vakantiedagen ontstaat er uniformiteit, meer rechtsgelijkheid tussen contractuelen en statutairen, een vereenvoudigde personeelsadministratie en een eenvoudiger te begrijpen opbouw van vakantie-rechten.
- Er is een financieel voordeel voor het bestuur. Binnen het publiekrechtelijk vakantiestelsel zijn de patronale lasten op het vakantiegeld lager dan in het privéstelsel. Dit betekent dat de overschakeling niet alleen administratief en juridisch gunstig is, maar ook budgettaire ruimte kan creëren voor andere HR-initiatieven (60.000 euro per jaar voor de gemeente, 30.000 euro per jaar voor OCMW).
- De principes van het publieke vakantiestelsel leunen dicht aan bij de dwingende bepalingen uit de Europese regelgeving over vakantie.
- Bij vier Netelandbesturen is bereidheid tot volledig overschakelen naar het publiekrechtelijk vakantiestelsel, wat bijdraagt aan de ambitie van een gemeenschappelijke rechtspositieregeling. Samen overstappen maakt kennisdeling mogelijk en maakt het project minder intensief.

De projectgroep RPR Neteland werkte hiervoor een gemeenschappelijke ontwerp-tekst uit.

3. Progressieve werkhervatting voor statutaire medewerkers

In de huidige regeling genieten statutairen bij progressieve werkhervatting een gunstiger statuut dan contractuele medewerkers: behoud van loon én geen afbouw van ziektekrediet tijdens de eerste zes maanden.

Met de nieuwe, dwingende bepalingen uit het rechtspositiebesluit wordt aan statutaire medewerkers volgende keuze voorgelegd bij progressieve werkhervatting:

- ofwel volledig behoud van loon met afbouw van het ziektekrediet
- ofwel verminderd loon zonder afbouw van het ziektekrediet

Hierdoor wordt de situatie meer (maar nog niet helemaal) gelijkgetrokken met de regeling die geldt voor contractuele medewerkers (deels loon, deels ziekte-uitkering), wat tot een evenwichtiger en transparanter HR-beleid leidt.

4. Overmacht voor statutaire medewerkers

Er wordt voorgesteld om de optie van overmacht in te schrijven in de rechtspositieregeling:

- Contractuele medewerkers vallen in geval van overmacht (bijvoorbeeld sluiting van de werkplaats, externe omstandigheden, pandemie) onder het stelsel van tijdelijke werkloosheid en ontvangen daarbij een RVA-uitkering.
- Statutairen kunnen in de huidige regeling enkel terugvallen op een volledig betaalde dienstvrijstelling. Dit leidt tot een ongelijke behandeling bij gelijke omstandigheden.
- Door ook voor statutairen een optie voor overmacht in te voeren, worden beide statuten in lijn gebracht, wat bijdraagt tot een coherent en rechtvaardig personeelsbeleid.

Om deze wijzigingen te kunnen laten ingaan, moet de geldende rechtspositieregeling worden aangepast. De aanpassing van de rechtspositieregeling wordt ook aan de gemeenteraad in zitting van 5 november 2025 ter goedkeuring voorgelegd.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 186

Juridische basis

- besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 6 november 2024 houdende goedkeuring rechtspositieregeling

Adviezen

- protocol nr. 2025-20251021

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de gewijzigde rechtspositieregeling goed, zoals opgenomen in bijlage.

Artikel 2

De geactualiseerde rechtspositieregeling treedt onmiddellijk in werking.

10. Reglement rechten en plichten voor cliënten tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

Binnen het samenwerkingsverband Neteland wordt de sociale tewerkstelling georganiseerd via een geïntegreerde activeringsdienst, die werkt voor de deelnemende lokale besturen.

Om die samenwerking duurzaam en efficiënt te ondersteunen, wordt voorgesteld om dezelfde afspraken te hanteren voor cliënten die via het OCMW tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet. Op deze manier genieten zij van dezelfde rechten en plichten, ongeacht via welk OCMW zij werden tewerkgesteld.

Voor deze medewerkers is het aangewezen een apart reglement te voorzien: ze worden tijdelijk tewerkgesteld in het kader van hun traject naar maatschappelijke integratie en doorstroming naar de arbeidsmarkt. Hun rechten en plichten worden daarom best op maat van dit traject voorzien. Om deze reden werden deze medewerkers recent uitgesloten van de rechtspositieregeling (RPR) die geldt voor overige OCMW-medewerkers.

Dit nieuwe, afzonderlijke reglement, zoals nu wordt voorgelegd, vormt een duidelijk juridisch en organisatorisch kader. Het biedt éénvormige en rechtszekere regels over onder andere loon, voordelen, arbeidstijd en verlof. Het zorgt voor duidelijkheid voor medewerkers, trajectbegeleiders, maatschappelijk werkers en HR-teams en sluit aan bij de principes van de private arbeidsmarkt.

Voor OCMW Olen betekent de harmonisatie van rechten en plichten het volgende:

- behoud van de huidige loonschaal E1 trap 0 zonder functionele loopbaan
- invoering van maaltijdcheques na zes maanden anciënniteit
- aanpassing van de verlofregeling naar 20 wettelijke verlofdagen en niet langer bijkomende verlofdagen
- het niet langer toekennen van een hospitalisatieverzekering

Voor de huidig tewerkgestelde artikel-60-medewerkers worden overgangsmaatregelen voorzien die telkens het meest gunstige scenario voorzien: ofwel hun verworven rechten en financiële positie behouden ofwel overstappen naar meer voordelige modaliteiten uit het nieuwe reglement. Voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2026 in dienst treden, geldt het reglement onmiddellijk en volledig.

Met dit reglement zetten de Netelandbesturen een belangrijke stap naar professionalisering en uniformiteit in de organisatie van sociale tewerkstelling. Het versterkt de geïntegreerde werking van de activeringsdienst en de afstemming tussen de HR-teams.

De vertegenwoordiging van het bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van de rechtspositieregeling. Dit akkoord resulteerde in protocol 2504-20251021.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, zoals gewijzigd, artikel 73

Juridische basis

- de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, inzake tewerkstelling in het kader van maatschappelijke integratie, zoals gewijzigd, artikel 60 §7
- koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, zoals gewijzigd
- wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd
- decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd

Adviezen

- protocol nr. 202504-20251021

Bespreking tijdens de raad

Context en argumentatie

Binnen het samenwerkingsverband Neteland wordt de sociale tewerkstelling georganiseerd via een geïntegreerde activeringsdienst, die werkt voor de deelnemende lokale besturen.

Om die samenwerking duurzaam en efficiënt te ondersteunen, wordt voorgesteld om dezelfde afspraken te hanteren voor cliënten die via het OCMW tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet. Op deze manier genieten zij van dezelfde rechten en plichten, ongeacht via welk OCMW zij werden tewerkgesteld.

Voor deze medewerkers is het aangewezen een apart reglement te voorzien: ze worden tijdelijk tewerkgesteld in het kader van hun traject naar maatschappelijke integratie en doorstroming naar de arbeidsmarkt. Hun rechten en plichten worden daarom best op maat van dit traject voorzien. Om deze reden werden deze medewerkers recent uitgesloten van de rechtspositieregeling (RPR) die geldt voor overige OCMW-medewerkers.

Dit nieuwe, afzonderlijke reglement, zoals nu wordt voorgelegd, vormt een duidelijk juridisch en organisatorisch kader. Het biedt éénvormige en rechtszekere regels over onder andere loon, voordelen, arbeidstijd en verlof. Het zorgt voor duidelijkheid voor medewerkers, trajectbegeleiders, maatschappelijk werkers en HR-teams en sluit aan bij de principes van de private arbeidsmarkt.

Voor het OCMW Olen betekent de harmonisatie van rechten en plichten het volgende:

- behoud van de huidige loonschaal E1 trap 0 zonder functionele loopbaan
- invoering van maaltijdcheques na zes maanden anciënniteit
- aanpassing van de verlofregeling naar 20 wettelijke verlofdagen en niet langer bijkomende verlofdagen
- het niet langer toekennen van een hospitalisatieverzekering

Voor de huidig tewerkgestelde artikel-60-medewerkers worden overgangsmaatregelen voorzien die telkens het meest gunstige scenario voorzien: ofwel hun verworven rechten en financiële positie behouden ofwel overstappen naar meer voordelige modaliteiten uit het nieuwe reglement. Voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2026 in dienst treden, geldt het reglement onmiddellijk en volledig.

Met dit reglement zetten de Netelandbesturen een belangrijke stap naar professionalisering en uniformiteit in de organisatie van sociale tewerkstelling. Het versterkt de geïntegreerde werking van de activeringsdienst en de afstemming tussen de HR-teams.

De vertegenwoordiging van het bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van de rechtspositieregeling. Dit akkoord resulteerde in protocol 2504-20251021.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, zoals gewijzigd, artikel 73

Juridische basis

- de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, inzake tewerkstelling in het kader van maatschappelijke integratie, zoals gewijzigd, artikel 60 §7
- koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, zoals gewijzigd
- wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd
- decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd

Adviezen

- protocol nr. 202504-20251021

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het reglement rechten en plichten voor cliënten tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet goed, zoals opgenomen in bijlage.

Artikel 2

Het reglement treedt in werking op 1 januari 2026.

Artikel 3

Voor de huidig tewerkgestelde artikel 60-medewerkers gelden de overgangsmaatregelen zoals opgenomen in het reglement.

Artikel 4

De financiële impact van dit reglement met betrekking tot de maaltijdcheques en het uitdoofscenario van de hospitalisatieverzekering wordt geïntegreerd in de meerjarenplanning.

11. Mondelinge vragen en mededelingen. Bespreking.

Mondelinge vragen en mededelingen

Er werden geen mondelinge vragen en mededelingen besproken.

algemeen directeur,



Jeroen Peeters



voorzitter,



Riet Smits