

Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Zitting van 23 juni 2025

Aanwezig	Anne Troussel, voorzitter Jan Willems, Machteld Stoffels, Guy Du Champs, Guillaume Vandenplas, Olivier De Vos, Geoffroy Vander Cammen, Laurence Vandemeersche, Raphaël Geerinckx, raadsleden Jan Buysse, algemeen directeur
Verontschuldigd	Khadija Boudiba, Alice Wautie, raadsleden
Afwezig	/

Wendy De Bondridder, stafmedewerker organisatiebeheersing en Tom Van Haelst, financieel directeur vervoegen de vergadering voor de punten rond organisatiebeheersing, klachtenmanagement en de jaarrekening.

1. Goedkeuring notulen en zittingsverslag openbare zitting van 19 mei 2025

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad keurt de notulen en het zittingsverslag van de openbare vergadering van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 19 mei 2025 goed.

2. Jaarrapport organisatiebeheersing

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Het decreet Lokaal Bestuur definieert organisatiebeheersing als het geheel van maatregelen en procedures om een redelijke zekerheid te verschaffen dat de organisatie:

1. de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
2. de wetgeving en procedures naleeft;
3. over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;
4. effectief en efficiënt werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
5. de activa beschermt en fraude voorkomt.

Beheersen wil zeggen: sturing geven en onder controle hebben. Zo kan de organisatie de juiste dingen doen en de dingen juist doen. Deze beheersing situeert zich zowel op het globale niveau van de organisatie, als op dienstniveau en op procesniveau.

Overeenkomstig artikel 219 staat de algemeen directeur in voor de organisatie en de werking van het organisatiebeheerssysteem; hij rapporteert daarover jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen/vast bureau en aan de gemeenteraad/raad voor maatschappelijk welzijn.

Juridische grond

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 217-22

Gemeenteraadsbesluit van 18 februari 2025 houdende de vaststelling van een nieuw kader voor interne organisatiebeheersing

Besluit Raad voor Maatschappelijk welzijn van 17 februari 2025 houdende de vaststelling van een nieuw kader voor interne organisatiebeheersing

Besluit:

Enig artikel: Neemt kennis van het jaarrapport in bijlage.

3. Klachtenreglement

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Elke gemeente en OCMW moeten een systeem van klachtenbehandeling organiseren op ambtelijk niveau. Dit systeem moet maximaal onafhankelijk zijn van de diensten waarop de klachten betrekking hebben. In bijlage is het klachtenreglement toegevoegd van toepassing voor het lokaal bestuur. De klachtencoördinatie wordt toegewezen aan de stafdienst. Indien de klacht betrekking heeft op deze dienst, zal de algemeen directeur een andere klachtencoördinator aanduiden.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur art. 303§1

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: Keurt het klachtenreglement in bijlage goed.

4. Vaststellen van de geïntegreerde jaarrekening: boekjaar 2024

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De gemeenteraad is bevoegd voor het vaststellen van de jaarrekening van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (DLB, art. 41 3°).

De jaarrekening van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn over het boekjaar 2024 vormt een geïntegreerd geheel en wordt op zijn minst veertien

dagen voor de vergadering waarop het wordt besproken aan ieder lid van de gemeenteraad of de raad voor maatschappelijk welzijn bezorgd.

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stemmen elk over hun deel van de jaarrekening. Nadat de raden zo de jaarrekening elk voor hun deel hebben vastgesteld, keurt de gemeenteraad het deel van de jaarrekening zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn goed. Door die goedkeuring wordt de jaarrekening in zijn geheel geacht definitief te zijn vastgesteld (artikel 249 DLB).

Juridische grond

- Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;
- 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;

Motivering

De financiële dienst heeft onder leiding van de financieel directeur het ontwerp van jaarrekening met betrekking tot het boekjaar 2024 opgemaakt. Het ontwerp van de jaarrekening omvat de beleidsevaluatie, de financiële nota, de toelichting bij de financiële nota en de documentatie. De controle en afsluiting van de boekhouding werd nagezien door de consultant van Moore Public voor zowel de gemeente als het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dd. 22 mei 2025. De geconsolideerde jaarrekening over het boekjaar 2024 werd op vrijdag 6 juni digitaal ter beschikking gesteld van de raadsleden van zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn.

De jaarrekening over het boekjaar 2024 zal voorgelegd worden aan de raad voor maatschappelijk welzijn van maandag 23 juni 2024 en de gemeenteraad van dinsdag 24 juni 2025.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De jaarrekening 2024 voor de entiteit GEMEENTE sluit met een positief budgettair resultaat van het boekjaar van € 6.289.744. Met inbegrip van het positief gecumuleerd budgettair resultaat van het vorig dienstjaar van € 47.590.571 komen we uit op een positief gecumuleerd budgettair resultaat van € 53.880.314.

Artikel 2: De jaarrekening 2024 voor de entiteit OCMW sluit met een negatief budgettair resultaat van het boekjaar van € 6.059.527. Met inbegrip van het positief gecumuleerd budgettair resultaat van vorig dienstjaar van € 0 komen we uit op een negatief gecumuleerd budgettair resultaat van € 6.059.527. Dit negatief gecumuleerd budgettair resultaat wordt budgettair geboekt als tussenkomst in de financiële verplichtingen van het OCMW door de gemeente.

Artikel 3: De geconsolideerde jaarrekening 2024 (gemeente+ocmw) sluit met een positief budgettair resultaat van het boekjaar van € 230.216. Met inbegrip van het positief gecumuleerd budgettair resultaat van vorig dienstjaar van € 47.590.571 komen we uit op een positief gecumuleerd budgettair resultaat van € 47.820.787. De autofinancieringsmarge is positief en bedraagt € 7.323.028.

5. Rapportering - debiteurenbeheer - OCMW - toestand per 31.12.2024

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De financieel directeur staat in volle onafhankelijkheid in voor het debiteurenbeheer, in het bijzonder voor de invordering van de fiscale en niet-fiscale ontvangsten en het verlenen van kwijting. Hij rapporteert in volle onafhankelijkheid over de vervulling van deze opdracht aan het vast bureau en de raad voor maatschappelijk welzijn. Aan de algemeen directeur stelt hij een afschrift van deze rapportering ter beschikking.

Juridische grond

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, m.i. artikel 177;

Motivering

De rapportering in bijlage slaat op de openstaande vorderingen bij de entiteit OCMW per 31.12.2024. De raadsleden worden verzocht er kennis van te nemen.

Besluit:

Enig artikel: Neemt kennis van het rapport van de financieel directeur inzake het debiteurenbeheer voor de entiteit OCMW per 31.12.2024.

6. Goedkeuring rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel werd aangepast aan het Besluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023. Dit besluit bepaalt de minimale voorwaarden waaraan de rechtspositieregeling dient te voldoen. Door dit besluit wordt het voor het lokaal bestuur mogelijk om de procedures van instroom en doorstroom van personeelsleden binnen het lokaal bestuur te flexibiliseren. Daarnaast zijn er ook aanpassingen op het vlak van verloven en afwezigheden en loonbeleid mogelijk. Gezien de wens om met deze aanpassingen geen al te grote impact op het personeelsbudget te bekomen, worden op dit vlak geen grote veranderingen voorgesteld.

Het Besluit Rechtspositieregeling maakt het mogelijk om een aparte rechtspositieregeling te voorzien voor de jobstudenten, flexi-werknemers en de medewerkers onder artikel 60 §7-OCMW-wet. Voor deze personeelsleden wordt een aparte rechtspositieregeling opgesteld.

Juridische grond

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen.
Het Besluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023, en latere wijzigingen.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekking tussen de overheid en vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.

Advies

Op voorstel van het Vast Bureau van 17/06/2025.

Protocol van het BOC van 26/05/2025 over de voorgestelde rechtspositieregeling wordt nagestuurd.

Financiële impact/budget

Personeelsbudget.

Motivering

De uitgangspunten bij de opmaak van deze rechtspositieregeling waren de volgende:

- De bestaande RPR in overeenstemming brengen met het nieuwe Besluit Rechtspositieregeling.
- Een leesbare tekst bekomen met een logische opbouw.
- Inbouwen van zo veel mogelijk flexibiliteit binnen het wettelijk kader.

Deze aanpassingen worden toegelicht in de presentatie in bijlage.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel, zoals in de bijgevoegde teksten, goed.

Artikel 2: De rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2025.

Artikel 3: Dit besluit wordt overgemaakt aan de toezichthoudende overheid.

7. Goedkeuring rechtspositieregeling jobstudenten

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel is niet van toepassing op jobstudenten.

Juridische grond

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen.

Het Besluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023, en latere wijzigingen.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekking tussen de overheid en vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.

Advies

Op voorstel van het Vast Bureau van 17/06/2025.

Protocol van het BOC van 26/05/2025 over de voorgestelde rechtspositieregeling wordt nagestuurd

Financiële impact/budget

Personeelsbudget.

Motivering

Aangezien er voor jobstudenten een aantal specifieke en afwijkende regels gelden en het aangewezen is om ook voor deze personeelscategorie een aantal specifieke regels met betrekking tot instroom, uitstroom en verloning vast te leggen, wordt er een aparte rechtspositieregeling voor jobstudenten opgesteld.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor jobstudenten, zoals in de bijgevoegde teksten, goed.

Artikel 2: De rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2025.

Artikel 3: Dit besluit wordt overgemaakt aan de toezichthoudende overheid.

8. Goedkeuring rechtspositieregeling flexi-jobbers

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel is niet van toepassing op flexi-jobbers.

Juridische grond

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen.

Het Besluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023, en latere wijzigingen.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekking tussen de overheid en vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.

Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals aangepast door de Programmawet van 26 december 2023.

Advies

Op voorstel van het Vast Bureau van 17/06/2025.

Protocol van het BOC van 26/05/2025 over de voorgestelde rechtspositieregeling wordt nagestuurd

Financiële impact/budget

Personeelsbudget.

Motivering

Aangezien er voor flexi-jobbers een aantal specifieke en afwijkende regels gelden en het aangewezen is om ook voor deze personeelscategorie een aantal specifieke regels met betrekking tot instroom, uitstroom en verloning vast te leggen, wordt er een aparte rechtspositieregeling voor flexi-jobbers opgesteld.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor flexi-jobbers, zoals in de bijgevoegde teksten, goed.

Artikel 2: De rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2025.

Artikel 3: Dit besluit wordt overgemaakt aan de toezichthoudende overheid.

9. Goedkeuring rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60§7 van de OCMW-wet

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel is niet van toepassing op het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet.

Juridische grond

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen.

Het Besluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023, en latere wijzigingen.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekking tussen de overheid en vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.

Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.

Advies

Op voorstel van het Vast Bureau van 17/06/2025.

Protocol van het BOC van 26/05/2025 over de voorgestelde rechtspositieregeling wordt nagestuurd

Financiële impact/budget

Personeelsbudget.

Motivering

Aangezien er voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet een aantal specifieke en afwijkende regels gelden en het aangewezen is om ook voor deze personeelscategorie een aantal specifieke regels met betrekking tot instroom, uitstroom en verloning vast te leggen, wordt er een aparte rechtspositieregeling opgesteld.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet, zoals in de bijgevoegde teksten, goed.

Artikel 2: De rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2025.

Artikel 3: Dit besluit wordt overgemaakt aan de toezichthoudende overheid.

10. Reglement voor de toekenning van een mantelzorgpremie

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Het huidige reglement voor de toekenning van een mantelzorgpremie dateert oorspronkelijk van 2019 en werd aangepast en goedgekeurd door de OCMW-raad van 20 december 2021. Het bedrag van de mantelzorgpremie werd toen opgetrokken van respectievelijk € 10.00 per maand naar € 20.00 per maand of € 20.00 per maand naar € 40.00 per maand (bedrag afhankelijk van de zorgbehoevendheid). Het reglement werd toen ook aangepast omwille van de wijziging van inschalingen-schaal naar de BELRAI-schaal. Een BELRAI inschaling van 6 op d IADL en ADL samen wordt als zorgbehoevende beschouwd om in aanmerking te komen voor de mantelzorgpremie van €20.00 per maand. Een BELRAI-schaal vanaf 13 wordt als zwaar zorgbehoevende beschouwd om in aanmerking te komen voor een mantelzorgpremie van €40.00 per maand. BELRAI laat toe een globale beoordeling te maken van een persoon zijn fysieke, cognitieve, psychische en sociale zorgnoden. Dit wordt systematisch ingevoerd in de verschillende zorgsectoren. De thuisdiensten gebruiken de BELRAI-screener sinds juni 2021. Een uitrol in de woonzorgcentra wordt later voorzien. BELRAI beoordelingsinstrumenten zijn gebaseerd op wetenschappelijk gevalideerde instrumenten van de interRAI. Deze instrumenten leveren ook gevalideerde algoritmen die op basis van de verzamelde informatie berekeningen maken met betrekking tot het functioneren van de persoon, zijn zorgrisico's en zijn sterkten en zwakten.

De meerjarenplanning voorziet een budget van €20 000,00 per jaar om aan mantelzorgers die in de thuissituatie zorgen voor een zwaar zorgbehoevend familielid, buur, vriend, ... een duwtje in de rug en vooral een blijk van erkenning te geven. In de praktijk blijkt echter dat dit budget nog geen enkel jaar is opgebruikt, ondanks de geleverde inspanningen om deze premie meer bekendheid te geven. In 2024 werden bijvoorbeeld maar mantelzorgpremies uitgekeerd voor een bedrag van € 8180.00.

De wijzigingen in de aanpassing van het reglement omvatten het optrekken van het bedrag van de mantelzorgpremie naar € 30.00 per maand voor alle rechthebbenden, de uitbreiding naar zorgbehoevenden die slechts tijdelijk hulp van een mantelzorger nodig hebben, het recht hebben op een zorgbudget, verlaging score op de medisch-sociale schaal die wordt gebruikt voor de graad van evaluatie van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op een integratietegemoetkoming, minimum score B op de Katz-schaal en het door de mantelzorger gebruik maken van het stelsel van verlof wegens medische bijstand en tevens het vermelden van de mogelijkheid om de premie aan te vragen via het online invulformulier op de website van het lokaal bestuur.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: Keurt het voorgestelde reglement voor de mantelzorgpremie goed.

11. Gemeenschappelijk opnamereglement GAW en WZC

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Het huidige opnamereglement voor zowel het woonzorgcentrum (WZC) De Groene Linde als de Groep van Assistentiewoningen (GAW) op de woonzorgsite van Sint-Genesius-Rode dateert respectievelijk van 2012 en 2022. Aangezien beide reglementen verouderd zijn en aanpassing behoeven om te voldoen aan de actuele noden, is er een voorstel tot verandering en integratie in een vereenvoudigd gemeenschappelijk reglement. Dit nieuwe reglement streeft ernaar om de procedures voor inschrijving, toewijzing en opname transparanter en efficiënter te maken, met bijzondere aandacht voor de voorrangsregels en zorgnoden van de bewoners.

Essentiële wijzigingen omvatten een uniform cascadesysteem voor de toewijzing van assistentiewoningen en opname in het woonzorgcentrum, waarbij voorrang wordt verleend op basis van zorgbehoevendheid en domiciliëring in Sint-Genesius-Rode. Deze integratie zorgt voor een samenhangend en overzichtelijk systeem dat de overgang tussen GAW en WZC vergemakkelijkt en bewoners meer zekerheid biedt in de toewijzing van zorg. Het vast bureau formuleerde reeds de volgende bedenkingen:

- voorrang voor personen die gebruik maken van gezinszorg => geschrapt
- voorrang voor personen met partner in WZC => geschrapt
- zeer goede communicatie nodig rond wachtlijst
- verduidelijking van verschillende artikels
- opsplitsing GAW en WZC, wel in het zelfde reglement behouden
- Uitgebreider toewijzingssysteem voor GAW :Het reglement voorziet een toewijzingssysteem gebaseerd op vier algemene beoordelingscriteria, die elk onderverdeeld worden in verschillende criteria. Dit laat toe om een genuanceerde en holistische kijk te hanteren, waarbij niet één enkel aspect doorslaggevend is, maar de totaalsituatie van de aanvrager centraal staat.

1. Domicilie
2. Gezondheid en zelfredzaamheid
3. Woonsituatie en woonrelatie
4. Sociale situatie en netwerk

Bij gelijke score heeft de oudste persoon voorrang.

- Toewijzing WZC: Er wordt voorgesteld om voorrangsregel voor de bewoners van de GAW bij opname in het WZC te verantwoorden op basis van de continuüm van zorg.

De voorrang voor bewoners van een GAW op de woonzorgsite van Sint-Genesius-Rode bij gelijke zorgbehoefte in het WZC is beleidsmatig te verantwoorden vanuit het principe van een continuüm van zorg. In de praktijk komt deze situatie beperkt voor. Het uitgangspunt

hierbij is dat bewoners van een assistentiewoning reeds deel uitmaken van het zorgecosysteem van de site, waar zorgaanbieders, hulpverleners en ondersteunende diensten met elkaar samenwerken. Door hun aanwezigheid op de site is er doorgaans al een zekere mate van betrokkenheid en zorgcoördinatie opgebouwd, waardoor een vlotte en efficiënte overgang naar het WZC mogelijk is.

Bovendien wordt op deze manier verhuisstress beperkt, aangezien zij vertrouwd zijn met de omgeving, het personeel en vaak ook met andere bewoners. De overgang van GAW naar WZC betekent in die context geen abrupte breuk, maar een aanpassing binnen een vertrouwd kader, wat het mentaal welzijn en de levenskwaliteit van de bewoner ten goede komt. Bij gelijkheid van situatie zorgt dit ervoor dat de maatschappelijke impact beperkt blijft tot een volledige wisseling van leefomgeving van één persoon i.p.v. twee.

Ten slotte speelt ook het preventieve zorgbeleid mee: het feit dat men reeds in een GAW verblijft, kan betekenen dat er al een gekende en opvolgbare evolutie is in de zorgbehoefte. Hierdoor kan sneller en adequater ingespeeld worden op escalaties in de zorgnood, en kan een vlotte doorstroom naar het WZC, indien nodig, bijdragen tot continuïteit en kwaliteit van zorg.

Deze voorrang moet wel steeds worden afgewogen tegenover de noden van externe kandidaten met een gelijke of hogere zorgbehoefte, om de rechtvaardigheid van het systeem te bewaken. Dergelijke voorrangregels zijn terug te vinden bij andere zorgactoren.

- Residentie Ter Beuken (Alseberg - privé): geven bij zware zorgbehoefte absolute voorrang aan de bewoners van de GAW om te vermijden dat de GAW een verdoken WZC wordt en om het personeel van de GAW niet te overbelasten.

- De Ceder (Beersel): eerste 2 kandidaten worden vastgekliekt-bewoner AW met hoge zorgnood wordt kandidaat 3 maar indien in noodsituatie en zware zorgbehoefte kan hij ook als eerste worden opgenomen(na multidisciplinair overleg)

- Zonnig Huis (Halle): zelfde werkwijze cfr De Ceder

- Zilverlinde (Sint-Pieters-Leeuw): geen voorrang voor GAWers- De sociale dienst helpt bij zoeken naar een oplossing elders.

Deze beleidslijn ondersteunt een ethisch verantwoorde, efficiënte en zorgzame benadering van ouderenzorg, mits de voorrangsregel beperkt blijft tot gevallen van gelijke zorgbehoefte en onderdeel uitmaakt van een transparant opnamereglement wat in casu het geval is.

Specifieke situaties worden mee opgenomen via de bevoegdheid van het opnameteam zoals beschreven in artikels 6 en 7.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: Keurt het opnamereglement GAW en WZC in bijlage goed, en vraagt om in september 2026 een evaluatie te maken van de bepalingen van het nieuwe reglement.

12.Varia en mededelingen

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Besluit:

Impact prijsverhoging volwassenenonderwijs OCMW cliënten - banken voor senioren

13. Goedkeuring deontologische code

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

Elke gemeente en OCMW dient conform het decreet lokaal bestuur een deontologische code te hebben, die tevens de oprichting van een deontologische commissie regelt.

Een ontwerptekst van de VVSG werd eerst voorgelegd aan het college, die vervolgens de opdracht gaf aan de schepenen van juridische aangelegenheden, de OCMW voorzitter en de voorzitter van de gemeenteraad om de tekst verder te analyseren.

Naderhand werd een voorstel van code goedgekeurd voor voorlegging aan de gemeenteraad.

Voorliggende tekst is een aangepaste tekst voor het OCMW.

Juridische grond

Decreet lokaal bestuur

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad keurt het voorgelegd ontwerp van deontologische code goed.

Artikel 2: de raad neemt akte van volgende voordrachten namens de fracties als lid van de deontologische commissie:

Namens Liste Bourgmestre - lijst burgemeester: (1) Guy Du Champs (2) (eerste opvolger)

Laurence Vandermeersch (tweede opvolger) Alice Wattie

Namens Accent 1640: (1) Jan Willems (eerste opvolger) Machteld Stoffels

De voorzitter van de OCMW raad maakt van rechtswege deel uit van de deontologische commissie

14. Goedkeuring lokale gebruiksvoorwaarden UiTPAS Zender

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Voorgeschiedenis, feiten, context

De invoering van een participatiepas is de prioritaire actie 02.02.10 van het meerjarenplan.

Met UiTPAS kan de burger goedkoper deelnemen aan cultuur-, jeugd-, sport- of

vrijtijdsactiviteiten. UiTPAS is een voordeelkaart voor vrijetijdsactiviteiten. De burger kan

er punten mee sparen en die vervolgens omruilen in voordelen. Mensen in armoede krijgen extra aandacht met UiTPAS. Zij ontvangen bovenop de spaar-en ruilmogelijkheden discreet een kansentarif op UiTPAS-activiteiten binnen hun regio.

Door UiTPAS te introduceren wensen we vrijetijdsparticipatie aan te moedigen, (nieuwe) doelgroepen aan te spreken en de afstemming tussen de verschillende vrijetijdsdiensten te verbeteren.

In 2024 werd de mogelijkheid geëxploreerd om parallel met de gemeente Beersel aan te sluiten bij de bestaande UiTPAS-regio Sint-Pieters-Leeuw, onder begeleiding van publiq. Na de aanwerving van een medewerker bovenlokale cultuurwerking bij Zender, nam Zender een ondersteunende rol op zich voor de regio-uitbreiding.

De samenwerkingsovereenkomsten tussen Sint-Genesius-Rode, Beersel, Sint-Pieters-Leeuw, Zender en Publiq werden goedgekeurd door het Vast Bureau van 04/02/25 en de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 17/02/25.

Op maandag 02/06/2025 werd UiTPAS Zender officieel gelanceerd en kunnen inwoners van de gemeente hun kaartje aankopen en gebruik maken van het systeem.

Wie een UiTPAS aanschaft krijgt de gebruiksvoorwaarden digitaal toegestuurd. Wie niet over een e-mailadres beschikt krijgt de lokale gebruiksvoorwaarden bij aankoop mee op papier.

Juridische grond

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, zoals gewijzigd, artikel 40 en 41 Bovenlokaal cultuurdecreet van 8 maart 2024 en het uitvoeringsbesluit van 22 april 2024

Motivering

De lokale gebruiksvoorwaarden omschrijven voor de pashouder de werking van de UiTPAS en gaan dieper in op onderwerpen zoals verlies van het kaartje, fraude,...

Daarnaast omvat het document de privacyverklaring en de klachtenprocedure.

Als aanbieder van UiTPAS willen wij deze gebruiksvoorwaarden transparant communiceren naar de inwoners.

Dit zowel digitaal via e-mail en op de website van UiTPAS Zender als op papier.

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: Akkoord te gaan met de lokale gebruiksvoorwaarden en de verspreiding hiervan bij mensen die een UiTPAS Zender aankopen.

Aldus gedaan en beraadslaagd in vergadering datum als supra.

De algemeen directeur,

Jan Buysse

De voorzitter,

Anne Troussel