

AGENDA RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN MAANDAG 23 JUNI 2025

1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn - 19 en 26 mei 2025 - goedkeuring

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 en 26 mei 2025 werden in Meeting.mobile gekoppeld als bijlage aan dit agendapunt.

Bijlage:

- 1) Notulen en verslag raad voor maatschappelijk welzijn 19 en 26 mei 2025

Goedkeuring notulen wordt gevraagd.

2. Bijzonder comité voor de sociale dienst - verhindering en vervanging lid Cato Meynen - kennisname

Van 1 juli 2025 tot en met 15 november 2025 is Cato Meynen (VooruitMemo), lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst, verhinderd om de vergaderingen van het bijzonder comité voor de sociale dienst bij te wonen wegens de geboorte van haar kind.

Zij deelt mee dat ze verhinderd zal zijn vanaf 1 juli 2025 tot en met 2 augustus 2025 wegens medische redenen n.a.v. een problematische zwangerschap en ze vraagt om voor de periode vanaf 3 augustus 2025 tot en met 15 november 2025 ouderschapsverlof te willen verlenen en in haar vervanging te voorzien.

Bijlagen:

- 1) brief Cato Meynen van 22 mei 2025
- 2) voordrachtsakte kandidaat-leden bijzonder comité voor de sociale dienst VooruitMemo

Kennisname wordt gevraagd.

3. Bijzonder comité voor de sociale dienst - geloofsbrieven van Geert Claes - goedkeuring

Goedkeuring geloofsbrieven van de heer Geert Claes als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst voor VooruitMeMo voor de periode van verhindering van mevrouw Cato Meynen.

Bijlagen:

- 1) brief Cato Meynen
 - 2) verklaring op eer Geert Claes
 - 3) aanvaarden mandaat Geert Claes
- Geloofsbrieven in dossier algemeen directeur.

Goedkeuring geloofsbrieven wordt gevraagd.

4. Raad voor maatschappelijk welzijn - aanpassing deontologische code - goedkeuring

Vanaf maart 2023 zijn alle steden en gemeenten in Vlaanderen verplicht om een deontologische commissie op te richten. Die moet erop toezien dat de lokale politieke mandaten op een verantwoorde manier ingevuld worden.

De samenstelling van de deontologische commissie, welke onderdeel uitmaakt van de deontologische code, dient te worden aangepast aan de nieuw bekomen zetelverdeling in de raad voor maatschappelijk welzijn.

Goedkeuring wordt gevraagd.

5. Deontologische commissie bestuursperiode 2025-2030 - samenstelling - goedkeuring

In de zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 juni 2025 werd de aangepaste deontologische code van de raad voor maatschappelijk welzijn ter bespreking geagendeerd.

In artikel 44 van deze code wordt voorzien in de samenstelling en werking van een deontologische commissie die waakt over de naleving van de deontologische code voor raadsleden. Bij de start van de nieuwe legislatuur dient de deontologische commissie opnieuw samengesteld te worden.

De deontologische commissie bestaat uit 9 raadsleden, evenredig verdeeld over de fracties en wel als volgt:

voorzitter:	1 lid;
CD&VteamWim en N-VA:	4 leden;
VooruitMemo:	2 leden;
Vlaams Belang:	1 lid;
ProMol:	1 lid;

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn is tevens voorzitter van de deontologische commissie.

Elke fractie wijst de mandaten toe door middel van een voordracht gericht aan de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn.

De raad voor maatschappelijk welzijn dient de leden en de plaatsvervangende leden aan te stellen.

Bijlagen:

1) voordrachtsaktes

Goedkeuring wordt gevraagd.

6. Raad voor maatschappelijk welzijn - huishoudelijk reglement - goedkeuring

Bij aanvang van de zittingsperiode dient de raad voor maatschappelijk welzijn opnieuw een huishoudelijk reglement vast te stellen. Het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn vormt een essentieel instrument voor de rechtszekere, transparante en efficiënte werking van de raad. Het biedt een aanvullend kader op het Decreet Lokaal Bestuur en legt afspraken vast over onder meer de vergaderorde, spreekrechten, stemming en agendering. Door het reglement aan het begin van de legislatuur vast te stellen, wordt voorzien in een duidelijk en gelijk toegepast procedureel kader dat de democratische besluitvorming ondersteunt en lokale noden weerspiegelt.

Goedkeuring wordt gevraagd.

7. Organisatiebeheersing - vaststelling algemeen kader - goedkeuring

Het decreet lokaal bestuur verplicht de lokale besturen om over een systeem van organisatiebeheersing te beschikken. Tevens bepaalt dit decreet dat de vaststelling van het kader door de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn gebeurt. De algemeen directeur rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau, de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn over de organisatiebeheersing en de opvolging van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen naar aanleiding van een audit. Die rapportering moet jaarlijks gebeuren uiterlijk 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Bijlage:

1) Organisatiebeheersingskader lokaal bestuur Mol

Goedkeuring wordt gevraagd.

8. Aanpassing Arbeidsreglement: wijziging bijlage 1 + wijziging bijlage 2 + wijziging bijlage 3 + wijziging bijlage 5 + wijziging bijlage 6 + wijziging bijlage 7 + wijziging bijlage 8 + wijziging 9 + toevoeging bijlage 13 - goedkeuring

Het arbeidsreglement regelt, naast de individuele arbeidsovereenkomst en/of de rechtspositieregeling, de algemene arbeidsvoorwaarden en geeft aan de personeelsleden informatie over de werking en de organisatie van het werk binnen de onderneming of binnen de instelling die hen tewerkstelt.

Het arbeidsreglement dient te worden geactualiseerd in functie van onder andere nieuwe wetgeving en de structuurtrajecten.

1. Aanpassing arbeidsreglement:

- de volgende punten werden aangepast:
- correcte benamingen (functies, teams, afdelingen,...) in functie van de structuurtrajecten
- aanpassingen in functie van nieuwe wetgeving
 - punt 8.3: Maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk
 - punt 9: Sancties en maatregelen
 - punt 10: Beëindiging tewerkstelling
- punt 4: Rechten en plichten personeelsleden: integreren van de VIBES-waarden in de deontologische code
- punt 6: Verlof en gewettigde afwezigheden - toevoegen 'Niet opgenomen vakantiedagen ingevolge overmacht'.

2. VIBES-waarden en deontologische Code - Aanpassing punt 4.1 arbeidsreglement + bijlage 1 arbeidsreglement

De VIBES-waarden bepalen, naast de deontologische code, mee hoe we onze dienstverlening organiseren, de manier waarop we werken en hoe we ons als personeelsleden gedragen. Kortom, de cultuur in onze organisatie.

Elk personeelslid dient zich te houden aan de VIBES-waarden en de deontologische code. Daarom worden de VIBES-waarden nu mee geïntegreerd in de deontologische code.

Punt 4.1 arbeidsreglement en bijlage 1 'VIBES-waarden en deontologische code (gedragsindicatoren)' bij het arbeidsreglement dienen hiervoor te worden aangepast.

3. Intern reglement voor het gebruik van elektronische communicatie- en ICT-middelen - Aanpassing bijlage 2 arbeidsreglement

De regels omtrent het instellen van een 'out of office' bij het verlaten van de organisatie werden aangepast conform de geldende GDPR-wetgeving.

Bijlage 2 'Intern reglement voor het gebruik van elektronische communicatie- en ICT-middelen' bij het arbeidsreglement dient hiervoor te worden aangepast.

4. Intern reglement voor gebruik van dienstvoertuigen - Aanpassing bijlage 3 arbeidsreglement

De regelgeving over het gebruik van trackgegevens van de voertuigen wordt opgenomen.

Bijlage 3 'Intern reglement voor gebruik van dienstvoertuigen' bij het arbeidsreglement dient hiervoor te worden aangepast.

5. Specifieke bepalingen jaarlijks vakantieverlof - Aanpassing bijlage 5 arbeidsreglement

De modaliteiten voor de aanvraag van het jaarlijks verlof door de begeleiders buitenschoolse kinderopvang, personeel lokaal dienstencentrum, begeleiders leerlingenvervoer en levende modellen worden gewijzigd.

Bijlage 5 'Specifieke bepalingen jaarlijks vakantieverlof' bij het arbeidsreglement dient hiervoor te worden aangepast.

6. Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval - Aanpassing bijlage 6 arbeidsreglement

De regels bij verlenging of herval van ziekteverlof worden uitgewerkt alsmede de regels bij ziekte tijdens vakantie.

De controleonderzoeken bij het personeelslid thuis vinden, op vraag van de controleartsen, nu plaats tussen 13 en 17 uur.

Bijlage 6 'Reglement afwezigheid wegen ziekte of ongeval' bij het arbeidsreglement dient hiervoor te worden aangepast.

7. Procedure verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer - Aanpassing punt 8.3 arbeidsreglement + bijlage 7 arbeidsreglement

Punt 8.3 arbeidsreglement en bijlage 7 werden aangepast in functie van de nieuwe wetgeving. De definities worden uitgebreid vermeld en de procedure wordt uitvoerig beschreven.

Punt 8.3 arbeidsreglement en bijlage 7 'Procedure verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer' bij het arbeidsreglement dienen hiervoor te worden aangepast.

8. Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen - Aanpassing bijlage 8 arbeidsreglement

Bijlage 8 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen' bij het arbeidsreglement bevat de lijsten met vertrouwenspersonen, de lijst met de leden van het Overleg- en onderhandelingscomité en de lijst met de leden van het Comité preventie en bescherming op het werk. Deze lijsten zijn niet meer up-to-date en dienen te worden aangepast.

Bijlage 8 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen' bij het arbeidsreglement dient hiertoe te worden aangepast.

9. Elektronische loondocumenten - Aanpassing bijlage 9 arbeidsreglement

Personeelsleden kunnen thans hun loonbrieven digitaal raadplegen via Adminbox.

Vanaf 1 september 2025 moeten personeelsleden hun digitale loonbrieven raadplegen via het beveiligde Doccle-platform.

De richtlijnen over het opvragen van de digitale loonbrieven dienen te worden aangepast.

Bijlage 9 'Elektronische loondocumenten' bij het arbeidsreglement dient hiertoe te worden aangepast.

10. Richtlijnen voor het personeel van afdeling openbaar domein en afdeling gebouwen - Toevoeging bijlage 13 arbeidsreglement

De richtlijnen om de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden van afdeling openbaar domein en afdeling gebouwen te verbeteren dienen te worden vastgelegd.

Bijlage 13 'Richtlijnen voor het personeel van afdeling openbaar domein en afdeling gebouwen' dient te worden toegevoegd aan het arbeidsreglement.

Bijlagen:

1. Arbeidsreglement met al haar bijlagen - aanpassingen zijn aangeduid in rode tekst en geel gearceerd
2. Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 4 juni 2025

Goedkeuring wordt gevraagd.

9. Aanpassing Arbeidsreglement Woonzorgcentrum: wijziging bijlage 1 + wijziging bijlage 2 + wijziging bijlage 3 + wijziging bijlage 5 + wijziging bijlage 6 + wijziging bijlage 7 - wijziging bijlage 8 - goedkeuring

Het arbeidsreglement woonzorgcentrum regelt, naast de individuele arbeidsovereenkomst en/of de rechtspositieregeling, de algemene arbeidsvoorwaarden en geeft aan de personeelsleden informatie over de werking en de organisatie van het werk binnen de onderneming of binnen de instelling die hen tewerkstelt.

Het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient te worden geactualiseerd in functie van onder andere nieuwe wetgeving en de structuurtrajecten.

1. Aanpassing arbeidsreglement woonzorgcentrum

De volgende punten werden aangepast:

- correcte benamingen (functies, teams, afdelingen,...) in functie van de structuurtrajecten
- aanpassingen in functie van nieuwe wetgeving
 - punt 8.3: Maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk
 - punt 9: Sancties en maatregelen
 - punt 10: Beëindiging tewerkstelling
- punt 4: Rechten en plichten personeelsleden: integreren van de VIBES-waarden in de deontologische code
- punt 6: Verlof en gewettigde afwezigheden - toevoegen 'Niet opgenomen vakantiedagen ingevolge overmacht'.

2. VIBES-waarden en deontologische Code - Aanpassing punt 4.1 arbeidsreglement woonzorgcentrum + bijlage 1 arbeidsreglement woonzorgcentrum

De VIBES-waarden bepalen, naast de deontologische code, mee hoe we onze dienstverlening organiseren, de manier waarop we werken en hoe we ons als personeelsleden gedragen. Kortom, de cultuur in onze organisatie.

Elk personeelslid dient zich te houden aan de VIBES-waarden en de deontologische code. Daarom worden de VIBES-waarden nu mee geïntegreerd in de deontologische code.

Punt 4.1 arbeidsreglement en bijlage 1 'VIBES-waarden en deontologische code (gedragsindicatoren)' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dienen hiervoor te worden aangepast.

3. Intern reglement voor het gebruik van elektronische communicatie- en ICT-middelen - Aanpassing bijlage 2 arbeidsreglement woonzorgcentrum

De regels omtrent het instellen van een 'out of office' bij het verlaten van de organisatie werden aangepast conform de geldende GDPR-wetgeving.

Bijlage 2 'Intern reglement voor het gebruik van elektronische communicatie- en ICT-middelen' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient hiervoor te worden aangepast.

4. Intern reglement voor gebruik van dienstvoertuigen - Aanpassing bijlage 3 arbeidsreglement woonzorgcentrum

De regelgeving over het gebruik van trackgegevens van de voertuigen wordt opgenomen.

Bijlage 3 'Intern reglement voor gebruik van dienstvoertuigen' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient hiervoor te worden aangepast.

5. Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval - Aanpassing bijlage 5 arbeidsreglement woonzorgcentrum

De regels bij verlenging of herval van ziekteverlof worden uitgewerkt alsmede de regels bij ziekte tijdens vakantie.

De controleonderzoeken bij het personeelslid thuis vinden, op vraag van de controleartsen, nu plaats tussen 13 en 17 uur.

Bijlage 5 'Reglement afwezigheid wegen ziekte of ongeval' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient hiervoor te worden aangepast.

6. Procedure verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer - Aanpassing punt 8.3 arbeidsreglement woonzorgcentrum + bijlage 6 arbeidsreglement woonzorgcentrum

Punt 8.3 arbeidsreglement woonzorgcentrum en bijlage 6 werden aangepast in functie van de nieuwe wetgeving. De definities worden uitgebreid vermeld en de procedure wordt uitvoerig beschreven.

Punt 8.3 arbeidsreglement woonzorgcentrum en bijlage 6 'Procedure verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dienen hiervoor te worden aangepast.

7. Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen - Aanpassing bijlage 7 arbeidsreglement woonzorgcentrum

Bijlage 7 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum bevat de lijsten met vertrouwenspersonen, de lijst met de leden van het Overleg- en onderhandelingscomité en de lijst met de leden van het Comité preventie en bescherming op het werk. Deze lijsten zijn niet meer up-to-date en dienen te worden aangepast.

Bijlage 7 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient hiertoe te worden aangepast.

8. Elektronische loondocumenten - Aanpassing bijlage 8 arbeidsreglement woonzorgcentrum

Personeelsleden kunnen thans hun loonbrieven digitaal raadplegen via Adminbox.

Vanaf 1 september 2025 moeten personeelsleden hun digitale loonbrieven raadplegen via het beveiligde Doccle-platform.

De richtlijnen over het opvragen van de digitale loonbrieven dienen te worden aangepast.

Bijlage 8 'Elektronische loondocumenten' bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum dient hiertoe te worden aangepast.

Bijlagen:

- Arbeidsreglement woonzorgcentrum met al haar bijlagen - aanpassingen zijn aangeduid in rode tekst en geel gearceerd
- Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 4 juni 2025

Goedkeuring wordt gevraagd.

10. Rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW - aanpassingen + toevoegen bijlage fietspolicy - goedkeuring

In de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW worden de regels over onder andere de loopbaan bij het bestuur, het loon, toelagen en vergoedingen, verloven en afwezigheden, de evaluatieprocedure, werving en selectie, ... voor de personeelsleden vastgelegd.

Op 20 januari 2023 heeft de Vlaamse Regering het nieuwe Rechtspositiebesluit goedgekeurd. Het Rechtspositiebesluit werd op 8 maart 2023 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en trad in werking op 18 maart 2023.

De raad keurde de nieuwe rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW goed in zitting van 16 september 2024. De nieuwe rechtspositieregeling trad in werking op 1 januari 2025 en werd laatst gewijzigd ingevolge zitting van 20 januari 2025

In de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW dienen er wijzigingen te worden aangebracht en een bijlage te worden toegevoegd:

1. De juridische dienst van Cipal-Schaubroeck deelde mede dat onder 'TITEL VII - De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen; Hoofdstuk II De verplichte toelagen; Afdeling II Het vakantiegeld' nog verkeerdelijk de bepalingen uit het oude besluit zijn opgenomen.
2. Het bestuur wenst de fietslease in voeren voor het personeel van gemeente Mol/OCMW en dit vanaf 1 januari 2026.
 - In de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW dient 'TITEL VIIbis - Het theoretisch budget' te worden toegevoegd
 - De fietspolicy wordt toegevoegd als bijlage 5 aan de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW
3. Artikel 271 onder 'TITEL VIII Verloven en afwezigheden; Hoofdstuk V Ziekteverlof; Afdeling II Ziekteverlof en gewaarborgd inkomen statutair aangesteld personeelslid' dient te worden aangepast.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde een protocol af op datum van 4 juni 2025.

Bijlagen:

1. Rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW - bijlage 5: De fietspolicy
2. Protocol van de representatieve vakorganisaties van 4 juni 2025

Aan de raad wordt gevraagd om de aanpassingen in de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW goed te keuren en de toevoeging van bijlage 5.

11. Rechtspositieregeling woonzorgcentrum - aanpassingen + toevoegen bijlage fietspolicy - goedkeuring

In de rechtspositieregeling woonzorgcentrum worden de regels over onder andere de loopbaan bij het bestuur, het loon, toelagen en vergoedingen, verloven en afwezigheden, de evaluatieprocedure, werving en selectie, ... voor de personeelsleden vastgelegd.

Op 20 januari 2023 heeft de Vlaamse Regering het nieuwe Rechtspositiebesluit goedgekeurd. Het Rechtspositiebesluit werd op 8 maart 2023 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en trad in werking op 18 maart 2023.

De raad keurde de nieuwe rechtspositieregeling woonzorgcentrum goed in zitting van 16 september 2024. De nieuwe rechtspositieregeling trad in werking op 1 januari 2025 en werd het laatst gewijzigd ingevolge zitting van 24 februari 2025.

In de rechtspositieregeling woonzorgcentrum dienen er wijzigingen te worden aangebracht en een bijlage te worden toegevoegd:

1. De juridische dienst van Cipal-Schaubroeck deelde mede dat onder 'TITEL VII - De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen; Hoofdstuk II De verplichte toelagen; Afdeling II Het vakantiegeld' nog verkeerdelijk de bepalingen uit het oude besluit zijn opgenomen.
2. Het bestuur wenst de fietslease in voeren voor het personeel van gemeente Mol/OCMW en dit vanaf 1 januari 2026.
 - In de rechtspositieregeling woonzorgcentrum dient 'TITEL VIIbis - Het theoretisch budget' te worden toegevoegd.
 - De fietspolicy wordt toegevoegd als bijlage 7 aan de rechtspositieregeling woonzorgcentrum
3. Artikel 271 onder 'TITEL VIII Verloven en afwezigheden; Hoofdstuk V Ziekteverlof; Afdeling II Ziekteverlof en gewaarborgd inkomen statutair aangesteld personeelslid' dient te worden aangepast.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde een protocol af op datum van 4 juni 2025.

Bijlagen:

1. Rechtspositieregeling woonzorgcentrum - bijlage 7: De fietspolicy
2. Protocol van de representatieve vakorganisaties van 4 juni 2025

Aan de raad wordt gevraagd om de aanpassingen in de rechtspositieregeling goed te keuren en de toevoeging van bijlage 7.

**TOEGEVOEGDE AGENDA
RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
MAANDAG 23 JUNI 2025**