

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 16/06/2026 OM 20:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

Beleidscel

2. Rapportering over de opvolging organisatiebeheersing 2026

Personeel

3. Wijziging van het arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van gemeente en OCMW Meise
4. Wijziging van het arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum, lokaal dienstencentrum, serviceflats en home
5. Vaststelling van het reglement voor de personeelsleden tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 OCMW-wet

Financiën

6. Financiële kwartaalrapportering 2026/1

LDC

7. Opheffen huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil
8. Opheffen huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof
9. Aanpassing huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage
10. Vaststellen aanpassing toelagereglement mantelzorgtoelage vanaf 1 juli 2026

Serviceflats en home

11. Vaststelling intern huishoudelijk reglement gebruik polyvalente ruimte 'Ter Wolven'

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 16/06/2026

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 mei 2026 goed.

.....

Beleidscel

2. Rapportering over de opvolging organisatiebeheersing 2026

Feiten en context

Organisatiebeheersing is het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:

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

Het organisatiebeheersingssysteem bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van de gemeente en het OCMW wordt georganiseerd, met inbegrip van:

- de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn
- de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur na overleg met het managementteam. Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem is onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het kader organisatiebeheersing werd goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 november 2024.

Conform artikel 219 van het decreet lokaal bestuur dient de algemeen directeur jaarlijks aan het college, de gemeenteraad, het vast bureau en de raad voor maatschappelijk welzijn te rapporteren over de opvolging van het kader organisatiebeheersing.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 en latere wijzigingen over het lokaal bestuur, in het bijzonder Deel 2 Het bestuur van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, Titel 2 De ambtelijke organisatie van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, hoofdstuk 5 organisatiebeheersing en audit, afdeling 1 organisatiebeheersing, artikelen 217 tot en met 220.

Advies/argumentatie

Positief advies.

Het rapport organisatiebeheersing werd opgesteld op basis van de Leidraad Organizebeheersing van Audit Vlaanderen, die bestaat uit tien thema's.

Het kader organisatiebeheersing omvat voor deze tien thema's een overzicht van de beheersmaatregelen, risico's en actiepunten/ verbeteracties met verantwoordelijken en timing.

In het document in bijlage wordt gerapporteerd over de status en de opvolging van deze actiepunten / verbeteracties. De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de rapportering opvolging organisatiebeheersing 2026, zoals toegevoegd in bijlage.

Personeel

3. Wijziging van het arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van gemeente en OCMW Meise

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwyzend personeel, goedgekeurd. In de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 februari 2021, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 juni 2021, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 december 2021, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 april 2022, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 januari 2023, in de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 mei 2024 en in de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 oktober 2025 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwyzend personeel, aangepast.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie.

Er wordt voorgesteld om volgende wijzigingen aan te brengen:

Toevoeging preventie van uitval bij ziekte.

Toevoegingen in verband met de wijzigingen over de wetgeving wat betreft re-integratie.

Wijzigingen in verband met de gewijzigde regelgeving wat betreft ziekte:

- hervat na 2 weken in plaats van na 8 weken
- de mogelijkheid om jaarlijks 2 dagen ziek te zijn zonder attest in plaats van 3 dagen.

De gegevens wat betreft de verbanddoos en de EHBO-verantwoordelijken worden geactualiseerd.

De contactpersoon bij agressie door derden wordt vervangen.

De definitie van psychosociaal risico wordt toegevoegd.

De gegevens van de preventieadviseur psychosociaal risico worden geactualiseerd.

De mogelijkheid van meldingen van grensoverschrijdend gedrag met elementen van discriminatie worden toegevoegd.

Invoeging van de bescherming van de werknemer tegen represailles in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie, feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Er zijn wijzigingen bij de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie.

In bijlage 1 over de uurroosters worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- schrapping van enkele uurroosters van bode die niet meer van toepassing zijn
- wijziging in het uurrooster van toepassing op de technisch assistent uitvoerende diensten - markt
- toevoegingen in het uurrooster van toepassing op de kok, hulpkok en technisch beambten keuken.

In bijlage 2: diverse inlichtingen worden de volgende wijzigingen gemaakt:

- actualiseren van de gegevens van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- toevoeging van de gegevens van de back-up interne vertrouwenspersoon.

In bijlage 4: reglement betreffende de aanwezigheidsregistratie in het kader van een glijdend en vrij uurrooster worden de volgende aanpassingen doorgevoerd:

- de functie van teamcoördinator communicatie en lokale economie wordt geschrapt bij de glijdende uurroosters.
- bij de opname van glijtijd voor de glijdende uurroosters wordt opgenomen dat de opname van glijtijd maximaal 2 volledige dagen per maand kan bedragen.

In bijlage 12: reglement occasioneel telewerk wordt de kostenvergoeding aangepast van 40 euro naar 20 euro per maand.

In bijlage 13: gsm-beleid personeelsleden wordt de functie van buurtwerker aangevuld.

In bijlage 14: fietspolicy zijn er de volgende aanpassingen:

- wijziging van het aantal aanvullende vakantiedagen van boven de 28 dagen naar 24 dagen

- actualiseren van het vrijgestelde bedrag van de fietsvergoeding woon-werkverkeer
- actualiseren van de contactgegevens van O2O.

Bijlage 16: overzicht contactopname bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval en bijlage 17: elektronische loondocumenten worden toegevoegd.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau en artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en latere wijzigingen.

Het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 houdende de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, en latere wijzigingen.

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

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid.

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen, en latere wijzigingen.

Het arbeidsreglement zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019 en aangepast in de zittingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020, 22 februari 2021, 21 juni 2021, 20 december 2021, 25 april 2022, 16 januari 2023, 27 mei 2024 en 21 oktober 2025.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2025, houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 april 2021, houdende de delegatie van de bevoegdheid voor het organogram en de personeelsformatie.

De beslissingen van het vast bureau van 9 februari 2026 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

De wijzigingen in de uurroosters werden besproken met de diensthoofden en de betrokken werknemers.

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 25 september 2025.

Financiële gevolgen

Er zijn geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen als bijlage waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel wordt vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 juli 2026.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel via e-mail en wordt op het intranet geplaatst. Een papieren exemplaar zal beschikbaar zijn in alle arbeidslocaties. Wie dat wenst, kan ook een papieren exemplaar ontvangen. De betrokken medewerkers worden op de hoogte gebracht van deze wijzigingen.

.....

4. Wijziging van het arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum, lokaal dienstencentrum, serviceflats en home

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de versie van het arbeidsreglement goedgekeurd, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Het betreft alle personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het woonzorgcentrum “Residentie Van Horick”, het lokaal dienstencentrum “De Spil” (centrumleider, administratief medewerkers, technisch beambten poetsdienst, technisch assistent, maatschappelijk werker, verzorgenden, coördinator en technisch beambten polyvalente ruimte), de serviceflats “Ter Wolven” en het home “Jan Van Gysel”.

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020, 22 februari 2021, 21 juni 2021, 20 december 2021, 25 april 2022, 16 januari 2023, 27 mei 2024 en 21 oktober 2025 werd de versie van het arbeidsreglement aangepast, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende,

verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie.

Er wordt voorgesteld om volgende wijzigingen aan te brengen:

Toevoeging preventie van uitval bij ziekte.

Toevoegingen in verband met de wijzigingen over de wetgeving wat betreft re-integratie.

Wijzigingen in verband met de gewijzigde regelgeving wat betreft ziekte:

- hervaal na 2 weken in plaats van na 8 weken
- de mogelijkheid om jaarlijks 2 dagen ziek te zijn zonder attest in plaats van 3 dagen.

De contactpersoon bij agressie door derden wordt vervangen.

De definitie van psychosociaal risico wordt toegevoegd.

De gegevens van de preventieadviseur psychosociaal risico worden geactualiseerd.

De mogelijkheid van meldingen van grensoverschrijdend gedrag met elementen van discriminatie worden toegevoegd.

Invoeging van de bescherming van de werknemer tegen represailles in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie, feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Er zijn wijzigingen bij de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie.

In bijlage 1 over de uurroosters wordt de volgende wijziging aangebracht:

- toevoegingen in het uurrooster van toepassing op de hoofdverpleegkundigen.

In bijlage 2: diverse inlichtingen worden de volgende wijzigingen gemaakt:

- actualiseren van de gegevens van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- toevoeging van de gegevens van de back-up interne vertrouwenspersoon.

In bijlage 4: reglement betreffende de aanwezigheidsregistratie in het kader van een glijdend en vrij uurrooster worden de volgende aanpassingen doorgevoerd:

- de functie van teamcoördinator communicatie en lokale economie wordt geschrapt bij de glijdende uurroosters.
- bij de opname van glijtijd voor de glijdende uurroosters wordt opgenomen dat de opname van glijtijd maximaal 2 volledige dagen per maand kan bedragen.

In bijlage 12: reglement occasioneel telewerk wordt de kostenvergoeding aangepast van 40 euro naar 20 euro per maand.

In bijlage 13: gsm-beleid personeelsleden wordt de functie van buurtwerker aangevuld.

In bijlage 14: fietspolicy zijn er de volgende aanpassingen:

- wijziging van het aantal aanvullende vakantiedagen van boven de 28 dagen naar 24 dagen
- actualiseren van het vrijgestelde bedrag van de fietsvergoeding woon-werkverkeer
- actualiseren van de contactgegevens van O2O.

Bijlage 16: overzicht contactopname bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval en bijlage 17: elektronische loondocumenten worden toegevoegd.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau en artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 houdende de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en latere wijzigingen.

Het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Het decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, en latere wijzigingen.

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

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

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

Wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid.

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen, en latere wijzigingen.

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019 en aangepast in zittingen van de raad voor maatschappelijk welzijn op 25 maart 2020, 22

februari 2021, 21 juni 2021, 20 december 2021, 25 april 2022, 16 januari 2023, 27 mei 2024 en 21 oktober 2025.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 april 2021, houdende de delegatie van de bevoegdheid voor het organogram en de personeelsformatie.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2025, houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 april 2025, houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum.

De beslissing van het vast bureau van 9 februari 2026 houdende de vaststelling van de personeelsformatie.

De beslissing van het vast bureau van 9 februari 2026 houdende de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

De wijzigingen in de uurroosters werden besproken met de diensthoofden en de betrokken werknemers.

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 13 mei 2026.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, wordt vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 juli 2026.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel via e-mail en wordt op het intranet geplaatst. Een papieren exemplaar zal beschikbaar zijn in alle arbeidslocaties. Wie dat wenst, kan ook een papieren exemplaar ontvangen.

De betrokken medewerkers worden op de hoogte gebracht van deze wijzigingen.

5. Vastelling van het reglement voor de personeelsleden tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 OCMW-wet

MOTIVERING

Feiten en context

Het OCMW stelt personen te werk in het kader van artikel 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met als doel hun maatschappelijke integratie en doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit te bevorderen.

Het bestaande reglement betreffende de tewerkstelling van personeelsleden in het kader van artikel 60, §7 dient geactualiseerd te worden naar aanleiding van recente wijzigingen in de federale regelgeving, in het bijzonder de wijzigingen ingevoerd via de Programmawet van 18 juli 2025 inzake de duur en organisatie van artikel 60-trajecten.

Daarnaast dringt een actualisering van diverse bepalingen zich op om het reglement beter af te stemmen op de huidige werking en praktijk binnen het lokaal bestuur en het OCMW.

Personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 worden tewerkgesteld in functie van een traject maatschappelijke en professionele integratie en vallen niet onder de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente en het OCMW. Omwille daarvan is het aangewezen de specifieke modaliteiten die van toepassing zijn op deze doelgroep afzonderlijk en duidelijk vast te leggen in een eigen reglement.

Juridische gronden

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, inzonderheid artikel 60, §7.

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

De Programmawet van 18 juli 2025 houdende diverse bepalingen, inzonderheid de wijzigingen betreffende de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het reglement betreffende de tewerkstelling van personeelsleden tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet, vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 14 september 2011, met wijzigingen vastgesteld in zittingen van 15 mei 2014 en 18 mei 2017.

Advies/argumentatie

Met de voorgestelde wijzigingen wordt beoogd:

- het reglement in overeenstemming te brengen met de gewijzigde federale regelgeving;

- de bepalingen te actualiseren conform de huidige administratieve en operationele werking;
- de rechten en plichten van de betrokken werknemers duidelijk vast te leggen;
- de toepassing van het reglement juridisch en organisatorisch te verduidelijken.

Het ontwerp van aangepast reglement werd voorgelegd aan het bevoegde syndicale onderhandelingscomité op 13 mei 2026. Er werd een protocol van akkoord afgesloten.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het reglement voor de personeelsleden tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 wordt gewijzigd zoals aangeduid in de bijgevoegde bijlage 'rood groenversie', waarbij de rode en doorhaalde tekst geschrapt wordt en de groene tekst toegevoegd wordt.

Artikel 2

Het gecoördineerde reglement wordt bekendgemaakt en treedt in voege overeenkomstig artikelen 285 tot en met 288 van het decreet lokaal bestuur en wordt bekendgemaakt aan de toezichthoudende overheid overeenkomstig artikel 330, 1ste lid van het decreet lokaal bestuur.

Financiën

6. Financiële kwartaalrapportering 2026/1

MOTIVERING

Feiten en context

Overeenkomstig het decreet Lokaal Bestuur, artikel 177, rapporteert de financieel directeur aan de algemeen directeur, het college en de gemeenteraad, het vast bureau en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Overeenkomstig de beslissing van de raad van 16 december 2025 inzake vaststelling van het begrip "dagelijks bestuur" moet het vast bureau op regelmatige basis rapporteren aan de raad voor maatschappelijk welzijn over de gedelegeerde bevoegdheden inzake daden van beheer, daden van beschikking, het aangaan van leningen en de aanpassing van de ramingen.

De rapportering over het eerste kwartaal 2026 moet voor kennisname aan de raad worden voorgelegd.

Juridische gronden

Het decreet Lokaal bestuur, inzonderheid artikel 78, 9° en artikel 177.

Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2025 inzake vaststelling van de definitie van het begrip "dagelijks bestuur" en bevoegdheidsbepaling voor daden van beheer, daden van beschikking, het aangaan van leningen en de aanpassing van de ramingen.

Advies/argumentatie

Gunstig advies.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de financiële rapportering over het eerste kwartaal 2026, zoals in bijlage toegevoegd.

LDC

7. Opheffen huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil

MOTIVERING

Feiten en context

Voor het verhuren van verschillende locaties binnen de campus 't Wolvenhof zijn momenteel twee reglementen van kracht namelijk: "huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil" en "huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof".

Er wordt een uniform reglement opgesteld voor het verhuren van alle infrastructuur van het lokaal bestuur Meise. Een uniform reglement biedt duidelijkheid en transparantie voor de burger.

Het huidige reglement is in bijlage toegevoegd.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau.

Het woonzorgdecreet van 15 februari 2019: Het lokaal dienstencentrum is een woonzorgvoorziening die in een buurt een verbindende, preventieve en laagdrempelige werking ontwikkelt in en met de nabije omgeving van de gebruiker. Om bij te dragen tot het ontwikkelen en uitvoeren van het lokaal sociaal beleid, als onderdeel van het meerjarenplan van het lokaal bestuur, dient het lokaal dienstencentrum hiervoor, in overleg en in samenwerking met lokaal actieve verenigingen en organisaties, laagdrempelige en toegankelijke activiteiten te organiseren.

Het huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in de zitting van 21 oktober 2024 en gepubliceerd op de website op 24 oktober 2024.

Advies/argumentatie

De centrumleider stelt voor om het huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil vanaf 1 augustus 2026 op te heffen aangezien er dan een uniform verhuurreglement van kracht is voor alle infrastructuur van het lokaal bestuur Meise.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Enig artikel

Het huishoudelijk reglement "gebruik lokaal dienstencentrum De Spil" zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in de zitting van 21 oktober 2024 vanaf 1 augustus 2026 op te heffen aangezien er vanaf dan beroep wordt gedaan op een uniform reglement binnen het volledige bestuur.

8. Opheffen huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof

MOTIVERING

Feiten en context

Voor het verhuren van verschillende locaties binnen de campus 't Wolvenhof zijn momenteel twee reglementen van kracht namelijk: "huishoudelijk reglement gebruik lokaal dienstencentrum De Spil" en "huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof".

Er wordt een uniform reglement opgesteld voor het verhuren van alle infrastructuur van het lokaal bestuur Meise. Een uniform reglement biedt duidelijkheid en transparantie voor de burger.

Het huidige reglement is in bijlage toegevoegd.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau.

Het woonzorgdecreet van 15 februari 2019: Het lokaal dienstencentrum is een woonzorgvoorziening die in een buurt een verbindende, preventieve en laagdrempelige werking ontwikkelt in en met de nabije omgeving van de gebruiker. Om bij te dragen tot het ontwikkelen en uitvoeren van het lokaal sociaal beleid, als onderdeel van het meerjarenplan van het lokaal bestuur, dient het lokaal dienstencentrum hiervoor, in overleg en in samenwerking met lokaal actieve verenigingen en organisaties, laagdrempelige en toegankelijke activiteiten te organiseren.

Het huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in de zitting van 21 oktober 2024 en gepubliceerd op de website op 24 oktober 2024.

Advies/argumentatie

De centrumleider stelt voor om het huishoudelijk reglement gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof vanaf 1 augustus 2026 op te heffen aangezien er dan een uniform verhuurreglement van kracht is voor alle infrastructuur van het lokaal bestuur Meise.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Enig artikel

Het huishoudelijk reglement "gebruik bureelruimtes in het 't Wolvenhof" zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in de zitting van 21 oktober 2024 vanaf 1 augustus 2026 op te heffen aangezien er vanaf dan beroep wordt gedaan op een uniform reglement binnen het volledige bestuur.

9. Aanpassing huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage

MOTIVERING

Feiten en context

De raad voor maatschappelijk welzijn stelde op 16 september 2019 het "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage" vast. Bij de toepassing van dit reglement zijn recentelijk elementen opgemerkt die herformulering vereisen vanwege wijzigingen of vernieuwing van bepaalde gegevens.

Daarnaast werd er tijdens het vast bureau van 20 april 2026 de intentie uitgesproken om de leeftijdsgrens van de zorgbehoevende binnen de context van de mantelzorgtoelage te verlagen van 70 jaar naar 65 jaar.

Vanuit het bijzonder comité voor de sociale dienst werd op 12 mei 2026 gunstig advies gegeven voor het verlagen van de leeftijdsgrens van de zorgbehoevende van 70 jaar naar 65 jaar.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau en artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 16 september 2025 aangaande het vaststellen van het "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage".

De beslissing van het vast bureau d.d. 20 april 2026 aangaande "voorstel wijziging leeftijd mantelzorgtoelage".

Het gunstig advies van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst d.d. 12 mei 2026 aangaande "het wijzigen van de leeftijd van de zorgbehoevende binnen de context van de mantelzorgtoelage".

Advies/argumentatie

In essentie worden volgende wijzigingen geïmplementeerd:

- De contactgegevens en benaming van de dienst worden aangepast.
- De leeftijd van de zorgbehoevende wordt verlaagd van 70 jaar naar 65 jaar.

Financiële gevolgen

Het krediet is voorzien in het budget 2026.

Budgetsleutel	Actie	Initieel budget	Beschikbaar budget
OC/2026/64824800/09590 Mantelzorgtoelage		€ 15.000	€ 11.400 _(21/05/2026)

BESLUIT

Artikel 1

Het reglement "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage" wordt gewijzigd zoals aangeduid in de bijgevoegde bijlage 'roodgroenversie', waarbij de rode en doorhaalde tekst geschrapt wordt en de groene tekst toegevoegd wordt.

Artikel 2

Het gecoördineerde reglement wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikelen 286 tot en met 287 van het decreet lokaal bestuur en wordt bekendgemaakt aan de toezichthoudende overheid overeenkomstig artikel 330, 1ste lid van het decreet lokaal bestuur.

Artikel 3

Het huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage treedt in voege op 1 juli 2026. Het huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 16 september 2025 wordt opgeheven bij inwerkingtreding van dit huishoudelijk reglement.

.....

10. Vaststellen aanpassing toelagereglement mantelzorgtoelage vanaf 1 juli 2026

MOTIVERING

Feiten en context

Het huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage wijzigt vanaf 1 juli 2026. Hierdoor is het ook noodzakelijk om het toelagereglement te herzien.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau en artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

De wet van 14 november 1983 betreffende controle op de toekenning en op de aanwending van sommige toelagen.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 17 juni 2019 aangaande het vaststellen van het "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage".

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 16 september 2025 aangaande het vaststellen van het "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage".

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 16 september 2025 aangaande het vaststellen van het 'toelagereglement mantelzorgtoelage'.

De beslissing van het vast bureau d.d. 20 april 2026 aangaande "voorstel wijziging leeftijd mantelzorgtoelage".

Het gunstig advies van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst d.d. 12 mei 2026 aangaande "het wijzigen van de leeftijd van de zorgbehoevende binnen de context van de mantelzorgtoelage".

Advies/argumentatie

Dit nieuw voorstel in bijlage werd opgemaakt in samenspraak met de dienst financiën. Het "huishoudelijk reglement mantelzorgtoelage" blijft behouden naast het toelagereglement.

Financiële gevolgen

Het krediet is voorzien in het budget 2026.

Budgetsleutel	Actie	Initieel budget	Beschikbaar budget
OC/2026/64824800/09590 Mantelzorgtoelage	/	€ 15.000	€ 11.400 <small>(21/05/2026)</small>

BESLUIT

Artikel 1

Het "toelagereglement mantelzorgtoelage" van het lokaal dienstencentrum De Spil wordt gewijzigd zoals aangeduid in de bijgevoegde bijlage 'roodgroenversie', waarbij de rode en doorhaalde tekst geschrapt wordt en de groene tekst toegevoegd wordt.

Artikel 2

Het gecoördineerde reglement wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikelen 285 tot en met 288 van het decreet lokaal bestuur en wordt bekendgemaakt aan de toezichthoudende overheid overeenkomstig artikel 330, 1ste lid van het decreet lokaal bestuur.

Artikel 3

Het toelagereglement mantelzorgtoelage treedt in voege op 1 juli 2026. Het toelagereglement mantelzorgtoelage zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 16 september 2025 wordt opgeheven bij inwerkingtreding van dit toelagereglement.

Serviceflats en home

11. Vaststelling intern huishoudelijk reglement gebruik polyvalente ruimte 'Ter Wolven'

MOTIVERING

Feiten en context

Er werd door de centrumleider van het lokaal dienstencentrum De Spil en de coördinator van de serviceflats Ter Wolven vastgesteld dat er tot op heden geen intern reglement is voor het gebruik van de polyvalente ruimte in de serviceflats Ter Wolven.

Juridische gronden

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 84 betreffende de bevoegdheden van het vast bureau en artikelen 77 en 78 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Advies/argumentatie

Tot op heden is er nog geen bestaand intern reglement voor het gebruik van de polyvalente ruimte in de serviceflats Ter Wolven. Er werd een voorstel (in bijlage) opgemaakt.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het intern huishoudelijk reglement gebruik polyvalente ruimte 'Ter Woven', zoals bijgevoegd in bijlage, vast te stellen.

Artikel 2

Het gecoördineerde reglement wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikelen 286 tot en met 287 van het decreet lokaal bestuur en wordt bekendgemaakt aan de toezichthoudende overheid overeenkomstig artikel 330, 1ste lid van het decreet lokaal bestuur.

Artikel 3

Het reglement treedt in werking op 1 juni 2026.

.....