



Puurs-Sint-Amands, zitting van 06.05.2019

Koen Van den Heuvel, Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Aanwezig: Alex Goethals, Peter Van Hoeymissen, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Peter Lemmens, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Els Goedgezelschap, Patrick Pauwels, Guido Cools, Steven Prinsen, Sonja Van nimmén, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Jef De Rop, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Raadsleden  
Raoul Paridaens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Lavinia De Maeyer, Dany Saey, Raadsleden

Afwezig: /

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn opent de zitting.

## **OPENBAAR**

### **NOTULEN VORIGE VERGADERING**

#### **1 Notulen zitting raad voor maatschappelijk welzijn 25 maart 2019 - Goedkeuring**

##### **Besluit**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De notulen van de zitting raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2019 worden goedgekeurd zonder opmerkingen.

### **ALGEMEEN BESTUUR**

#### **Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden**

#### **2 Woonveer Klein-Brabant - Aanduiding vertegenwoordiger**

##### **Aanleiding**

N.a.v. een nieuwe legislatuur dient er een afgevaardigde de algemene vergadering van Woonveer Klein-Brabant aangeduid te worden

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

## Juridische grond

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 78

Toepasselijke regelgeving:

- Statuten Woonveer Klein-Brabant

## Besluit

De algemeen directeur en de twee jongste raadsleden in leeftijd, staan de voorzitter bij tijdens de verrichtingen van de stemming en van de stemopneming.

Uitslag van de geheime stemming:

- Aantal aanwezige raadsleden die deelgenomen hebben aan de stemming: 27
- Aantal stembriefjes: 27
- Stemresultaten:

Peter Van Hoeymissen vertegenwoordiger: 26 ja-stemmen, 1 nee-stem

Artikel 1: Voorzitter vast bureau Peter van Hoeymissen wordt aangeduid als vertegenwoordiger van het OCMW Puurs-Sint-Amands op de gewone en buitengewone algemene vergaderingen bij de Woonveer Klein-Brabant.

Artikel 2: Onderhavige beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn vervalt normaal bij de hernieuwing van de huidige raad voor maatschappelijk welzijn. De afvaardiging kan echter ten allen tijde door de raad voor maatschappelijk welzijn worden herzien en ingetrokken.

Artikel 3: Eensluidend afschrift van onderhavig besluit zal worden overgemaakt aan de Woonveer Klein-Brabant en aan de verkozen kandidaat.

## 3 Welzijnsvereniging AUDIO - Aanduiding vertegenwoordiger

### Aanleiding

N.a.v. een nieuwe legislatuur dient er een afgevaardigde voor Welzijnsvereniging AUDIO aangeduid te worden.

### Juridische grond

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 484  
Toepasselijke regelgeving:
- Artikel 10 van de statuten van de welzijnsvereniging Audio.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

## Besluit

De algemeen directeur en de twee jongste raadsleden in leeftijd, staan de voorzitter bij tijdens de verrichtingen van de stemming en van de stemopneming.

Uitslag van de geheime stemming:

- Aantal aanwezige raadsleden die deelgenomen hebben aan de stemming: 27
- Aantal stembriefjes: 27
- Stemresultaten:

Peter Van Hoeymissen vertegenwoordiger: 26 ja-stemmen, 1 nee-stem

Artikel 1: Peter Van Hoeymissen, Pastoor Ceulemansstraat 1 - 2890 Puurs-Sint-Amunds wordt aangeduid als vertegenwoordiger van de gemeente Puurs-Sint-Amunds op de gewone en buitengewone algemene vergaderingen bij de Welzijnsvereniging AUDIO.

Artikel 2: Onderhavige beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn vervalt normaal bij de hernieuwing van de huidige raad voor maatschappelijk welzijn. De afvaardiging kan echter ten allen tijde door de raad voor maatschappelijk welzijn worden herzien en ingetrokken.

Artikel 3: Eensluidend afschrift van onderhavig besluit zal worden overgemaakt aan de Welzijnsvereniging AUDIO en aan de verkozen kandidaat.

## FINANCIËEL BEHEER

### Retributies

#### **4 Retributie op voor- en naschoolse opvang, vakantiedagen en schoolvrije dagen die door de afdeling Welzijn & Samenleven worden georganiseerd - Vaststelling**

#### **Aanleiding**

De gemeente Puurs-Sint-Amunds is bevoegd voor het vaststellen van de machtiging tot het heffen van retributies vanaf 1 januari 2019. In het kader van het gelijkheidsbeginsel, worden de retributiereglementen, die voorheen voor de twee gemeenten van toepassing waren, vervangen. Er worden nieuwe retributiereglementen vastgesteld die uniform zijn voor het grondgebied van Puurs-Sint-Amunds.

#### **Juridische grond**

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikelen 40 en 41;

Toepasselijke regelgeving

- De omzendbrief KB/ABB 2019/2 van 15 februari 2019 betreffende de gemeentefiscaliteit;

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

## Feiten, context en argumentatie

Door de fusie en de bijhorende reorganisatie zijn de diensten van de voormalige jeugddienst toegewezen aan twee afdelingen: Beleven en Welzijn & Samenleven.

De afdeling Beleven staat in voor het vakantieaanbod met spel, sport en en cultuur. De afdeling Welzijn & Samenleven voorziet in de buitenschoolse kinderopvang.

In Puurs werd de retributie voor buitenschoolse kinderopvang en het vakantieaanbod beschreven in het retributiereglement op sommige diensten die voor jeugd, onderwijs en kinderopvang verleend worden. In Sint-Amands was voor de vakantiewerking het reglement voor de speelpleinwerking van toepassing. Deze reglementen werden opgeheven door de gemeenteraad in zitting van 6 mei 2019.

In functie hiervan dient een nieuw retributiereglement voor de voor- en naschoolse opvang, vakantiedagen en schoolvrije dagen die door de afdeling Welzijn & Samenleven worden georganiseerd, te worden aangenomen.

## Financiële weerslag

De retributies zijn opgenomen in het meerjarenplan om aan de voorwaarden tot het bereiken van het financieel evenwicht te voldoen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen.

## Besluit

Met 19 stemmen voor (Koen Van den Heuvel, Alex Goethals, Peter Van Hoeymissen, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Els De Smedt, Anne De Ron, Els Goedgezelschap, Patrick Pauwels, Steven Prinsen, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Jef De Rop, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops), 5 stemmen tegen (Peter Lemmens, Jan Van Camp, Guido Cools, Sonja Van nimmén, Peggy Seeuws), 3 onthoudingen (Bart De Schutter, Inge Faes, Heiko Van Muyllder)

### Artikel 1: Heffingstermijn - belastbaar feit

Er wordt voor een termijn van 11 mei 2019 tot en met 31 december 2025, een gemeentelijke retributie gevestigd voor voor- en naschoolse opvang, opvang op vakantiedagen en schoolvrije dagen, georganiseerd door de Afdeling Welzijn & Samenleven.

### Artikel 2: Definities

Onder volgende begrippen wordt verstaan:

- Basistarief Puurs-Sint-Amands: geldt voor de kinderen waarvan minstens één ouder is gedomicilieerd in Puurs-Sint-Amands en kinderen van de personeelsleden van de gemeente en van het OCMW van Puurs-Sint-Amands.
- Basistarief niet-Puurs-Sint-Amands: geldt voor de kinderen waarvan ouders buiten Puurs-Sint-Amands gedomicilieerd zijn.

### Artikel 3: Retributieplichtige

De retributie is verschuldigd door de persoon die de aanvraag tot opvang heeft ingediend.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

## Artikel 4: Tarieven

De retributies worden als volgt vastgesteld:

### 1. Voor- en naschoolse opvang, woensdagnamiddagen, vakantiedagen en schoolvrije dagen:

	Basistarief Puurs-Sint-Amands	Basistarief niet-Puurs-Sint-Amands
Voor- en naschoolse opvang, woensdagnamiddag	per begonnen half uur: € ...	per begonnen half uur: € ...
Vakantiedagen en schoolvrije dagen	< 3 uur: € ... 3 - 6 uur: € ... > 6 uur: € ...	< 3 uur: € ... 3 - 6 uur: € ... > 6 uur: € ...

### 2. Overige retributies

Wanneer kinderen ingeschreven voor een vakantiedag, schoolvrije dag, lange naschoolse opvang of opvang op woensdagnamiddag toch niet komen opdagen, is er een retributie (administratieve bijdrage) verschuldigd per kind van € .... , behalve

- bij ziekte (bewijs met medisch attest)
- bij een overlijden in de familie (bewijs met overlijdensbericht of een gelijkwaardig attest)

Wanneer kinderen na 17.00 u. (korte opvang) of na 18.30 u. (lange opvang) worden opgehaald, is er een bijkomende retributie verschuldigd per kind per dag van € ...

De betaalde retributie wordt enkel terugbetaald wanneer de annulatie van een inschrijving aanvaard wordt.

## Artikel 5: Vrijstelling/Vermindering

Er kan een sociaal tarief toegekend worden met een basiskorting van 50% op de kostprijs van het te betalen bedrag. Na een sociaal onderzoek kan het bijzonder comité voor de sociale dienst (BCSD) van het OCMW aan bepaalde personen een hoger percentage toekennen. Deze beslissing wordt kenbaar gemaakt aan zowel de betrokken perso(n)en als aan de dienst Samenleven, die zorgt voor de toekenning van dit tarief. In het voorkomend geval moeten de dossiers kunnen ingekeken en beoordeeld worden door Kind & Gezin.

Er wordt 25% vermindering toegestaan op het totale bedrag dat het gezin per dag moet betalen bij een gelijktijdige aanwezigheid van van kinderen uit hetzelfde gezin.

## Artikel 6: Delegatie naar Vast Bureau

Het Vast Bureau wordt gemachtigd de tarieven van deze retributies en de wijze van inning gedurende de duur van dit besluit vast te stellen.

## Artikel 7: Invordering

Bij gebrek aan betaling in der minne, zal de retributie burgerrechtelijk ingevorderd worden voor wat betreft het betwiste gedeelte. De invordering van het niet-betwist gedeelte zal door middel van een dwangbevel, voorzien in artikel 177 van het decreet over het lokaal bestuur, geschieden.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

## **Artikel 8: Inwerkingtreding en bekendmaking**

Onderhavig reglement treedt in voege op 11 mei 2019 en wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikel 286 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

De bekendmaking van dit reglement wordt aan de toezichthoudende overheid ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 330 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

## **ONDERSTEUNING**

### **HRM**

#### **5. Deontologische code - Vaststelling**

##### **Aanleiding**

Ten gevolge de fusie tussen Puurs en Sint-Amands dient er een nieuwe deontologische code opgemaakt te worden voor het fusiebestuur Puurs-Sint-Amands.

##### **Juridische grond**

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 193;

Toepasselijke regelgeving

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 artikel 193.

##### **Feiten, context en argumentatie**

Artikel 193 van het decreet over het lokaal bestuur vermeldt dat de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn een gezamenlijke deontologische code moeten vaststellen voor het personeel. Deze deontologische code concretiseert de bepalingen over de deontologische rechten en plichten dewelke elk personeelslid van gemeente en OCMW geacht wordt te respecteren.

De raad voor maatschappelijk welzijn van Puurs-Sint-Amands wordt verzocht de deontologische code, zoals vermeld in bijlage, voor het OCMW-personeel vast te stellen met ingang vanaf 7 mei 2019.

Het HOC & BOC van 26 april 2019 leverde een positief advies.

##### **Besluit**

Met 26 stemmen voor (Koen Van den Heuvel, Alex Goethals, Peter Van Hoeymissen, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Els Goedgezelschap, Patrick Pauwels, Guido Cools, Steven Prinsen, Sonja Van nimmén, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Jef De Rop, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws), 1 onthouding (Peter Lemmens)

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Artikel 1: De als bijlage aan dit besluit gevoegde deontologische code voor het personeel van de gemeente en het OCMW Puurs-Sint-Amands wordt goedgekeurd voor wat betreft de bepalingen die betrekking hebben op het OCMW-personeel.

## Deontologische code

### Gemeente en OCMW Puurs-Sint-Amands

Inleiding

#### **Art.1. Situering**

Artikel 193 van het Decreet lokaal bestuur verplicht de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en de raad van het AGB een gezamenlijke deontologische code voor het personeel vast te stellen.

#### **Art.2. Toepassingsgebied**

Deze deontologische code is van toepassing op alle medewerkers van de gemeente, het OCMW en het AGB, ongeacht het dienstverband, het regime van tewerkstelling, de graad of de functie. De deontologische code maakt deel uit van het arbeidsreglement.

De lokale mandatarissen hebben een specifieke gedragscode.

Sommige verplichtingen blijven van toepassing na de beëindiging van de tewerkstelling.

#### **Art.3. Inhoud**

De deontologische code is gestoeld op vier gemeenschappelijke waarden:

- klantgerichtheid
- loyauteit
- integriteit
- spreekrecht en spreekplicht

De volgorde waarin de waarden zijn gerangschikt is neutraal, wat maakt dat geen enkele waarde boven een andere staat.

Daarnaast acht het lokaal bestuur de wettelijkheid (= altijd handelen in overeenstemming met richtlijnen, wetten, decreten, besluiten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied), de grondwettelijke rechten en vrijheden en de menselijke waardigheid fundamenteel.

Geregeld kunnen er spanningen zijn tussen deze waarden onderling. Het is de bedoeling dat we door het afwegen van de verschillende waarden tegen elkaar, zelf zoveel mogelijk uitmaken hoe we reageren in concrete situaties.

Het lokaal bestuur engageert er zich evenwel toe om te helpen bij het maken van moeilijke keuzes. De directe leidinggevende vormt hierbij het eerste aanspreekpunt.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Wettelijkheid en rechtmatigheid

## **Art. 4. Handelen in overeenstemming met wet**

We handelen altijd in overeenstemming met richtlijnen, wetten, decreten, besluiten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Puurs-Sint-Amands. We zetten ook niet aan tot handelingen die hiermee strijdig zijn of deze omzeilen.

## **Art. 5. Bevoegdheid ambtenaren**

We kunnen geen toezeggingen doen of briefwisseling voeren in naam van de gemeente, het OCMW of AGB . Officiële briefwisseling wordt ondertekend door de burgemeester/voorzitter vast bureau/voorzitter AGB en medeondertekend door de Algemeen Directeur. Aan anderen kan een machtiging worden verleend op de wettelijk voorgeschreven wijze.

We mogen enkel informatie over dossiers of stukken in dossiers verstrekken aan raadsleden nadat het college van burgemeester en schepenen of het vast bureau hiervoor goedkeuring heeft verleend.

Klantgerichtheid

## **Art. 6. Definitie**

De burger verwacht als 'klant' van het lokaal bestuur een klantvriendelijke en professionele dienstverlening. We staan ten dienste van alle burgers, bedrijven en bezoekers zonder onderscheid en hebben oog voor hun wensen en behoeften en handelen hiernaar. We anticiperen op de behoeften en staan garant voor een kwaliteitsvolle dienstverlening.

## **Art. 7. Contact met de klant**

We behandelen elke klant gelijkwaardig en verzekeren een discrete behandeling van zijn/haar vraag. We behandelen hem steeds vriendelijk en met respect en zoeken actief naar een oplossing voor eventuele problemen of antwoorden op zijn/haar vraag, voor zover dit past binnen de mogelijkheden van de dienst. We onthouden ons van een kwetsende, denigrerende of aanstootgevende houding, kledij en taalgebruik. We geven heldere en volledige informatie, gebruiken duidelijke en correcte taal en verzorgen het professioneel imago van het lokaal bestuur door bekwaamheid en initiatief te tonen. We zijn behulpzaam bij administratieve formaliteiten. Indien er geen oplossing voorhanden is, verwijzen we de klant zo nodig door naar de bevoegde dienst.

## **Art. 8. Professionaliteit**

We werken professioneel en zorgen ervoor dat we over de nodige kennis beschikken. We zijn dan ook in staat prioriteiten te stellen zodat het werk op een professionele manier wordt gerealiseerd. We bepalen de juiste middelen en benutten ze op een correcte manier. Dit veronderstelt dat we beschikken over voldoende theoretische kennis, een aangepaste praktische vaardigheid en de fysische en psychische paraatheid. We houden ons op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee we beroepshalve belast zijn.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Klachten worden behandeld als waardevolle informatie en aanzien als elementen die de eigen dienstverlening kunnen verbeteren.

Het gebruik van middelen die een nefaste invloed kunnen uitoefenen op de dienstverlening moet vermeden worden, tenzij daarvoor een psychosociale of medische reden bestaat.

## **Art. 9. Doelmatigheid en doeltreffendheid**

We realiseren de opdrachten binnen de beschikbare tijd en met de beschikbare middelen, binnen de gemaakte afspraken, procedures en het reglementair kader. We handelen dossiers efficiënt en binnen de opgelegde termijn af. We besteden bij alles wat we ondernemen ook aandacht voor de financiële kant door na te gaan of er geen onnodige kosten worden gemaakt en of er niet kan bespaard worden door het anders te doen. Op deze manier zetten we onze kennis en inzicht in voor het beste beleid en de beste manier om het uit te voeren.

We werken in functie van de beleidsdoelstellingen zoals uitgewerkt in onze meerjarenplanning.

Loyaliteit

## **Art. 10. Definitie**

Wij voelen ons verbonden met Puurs-Sint-Amunds, het beleid, het bestuur, de medewerkers en burgers.

We stellen ons steeds op in het algemeen belang van het lokale bestuur en werken er actief en constructief aan mee zodat de organisatie zo goed mogelijk naar buiten overkomt. We voeren onze opdrachten plichtsgetrouw, eerlijk en zorgvuldig uit, met respect voor wet- en regelgeving. We voeren geen opdrachten uit die indruisen tegen een hogere rechtsorde, tegen de mensenrechten of tegen strafrechtelijke bepalingen.

Loyauteit is nauw verbonden met de competentie 'organisatieverbondenheid'. Dit is de individuele mogelijkheid en bereidheid om het eigen gedrag en activiteiten af te stemmen op de noden, prioriteiten en objectieven van de organisatie. Een loyale medewerker handelt met het oog op het bereiken van de doelstellingen van de organisatie en is bereid om collega's te helpen doelen te bereiken. Organisatienoden zijn een prioriteit tegenover het nastreven van eigen professionele interesses.

## **Art. 11. Ten opzichte van het bestuur**

We werken constructief en met kennis van zaken mee aan de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid. Eenmaal de beleidsbeslissing is genomen, voeren we deze loyaal en met de nodige verantwoordelijkheidszin uit, ook al strookt ze niet met het eigen standpunt. We nemen actief deel aan teamwerk en formuleren objectieve adviezen, opties en voorstellen op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten.

## **Art. 12. Ten opzichte van collega's**

We streven naar een vlotte samenwerking waarbij het belang van de organisatie centraal staat. In samenwerking met collega's binnen en buiten de eigen dienst en in wederzijds vertrouwen werken we in een open dialoog en een opbouwende sfeer naar de vooropgestelde resultaten toe. We nemen initiatief en verantwoordelijkheid, komen afspraken na en benaderen onze taken oprecht. We brengen onze collega's en

## **Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn**

direct leidinggevende op de hoogte van alles wat belangrijk is voor de taken waar we samen aan werken en maken eventuele problemen bespreekbaar.

We hebben respect voor alle collega's, ongeacht leeftijd, geslacht, niveau, ...

### **Art. 13. Relatie tussen medewerkers en leidinggevenden**

De medewerkers en leidinggevende werken op een open constructieve manier samen

De leidinggevenden zijn aanspreekbaar voor de medewerkers en stellen alles in het werk om een goede werksfeer te creëren.

We communiceren open en duidelijk met de medewerkers over dienstangelegenheden en wat we van hen verwachten en luisteren naar hun kritiek. We stellen hen met de nodige middelen in staat om de doelstellingen te bereiken en zorgen ervoor dat ze een eerlijke evaluatie krijgen.

### **Art. 15. Gebruik van arbeidstijd**

Tijdens de diensturen wijden we ons volledig aan onze taken en voelen we ons betrokken. We maken geen ongeoorloofd gebruik van de werktijd. We nemen het werk spontaan op, voeren het vlot uit en zijn bereid om een extra inspanning te leveren. We aanvaarden binnen de wettelijke en reglementaire perken veranderingen binnen de opdracht, werkomstandigheden en doelstellingen.

### **Art. 16. Gebruik van middelen van het lokaal bestuur**

Het gebruik van middelen van de gemeente/OCMW/AGB voor privédoeleinden is niet toegestaan, tenzij anders bepaald in een policy/nota. Dit kan enkel in uitzonderlijke gevallen en mits voorafgaande toestemming van het bevoegd orgaan.

Integriteit

### **Art. 17. Definitie**

We moeten zowel in onze relatie met het bestuur als in de contacten met de burger en collega's correct, betrouwbaar en onafhankelijk zijn. We oefenen onze functie zonder vooringenomenheid uit. Gelijke gevallen worden gelijk behandeld en het algemeen belang van het lokaal bestuur staat hierbij voorop. Alle schijn van partijdigheid, afhankelijkheid en willekeur moeten we vermijden, zowel binnen als buiten de werkomgeving. De burgers moeten vertrouwen kunnen hebben in het lokaal bestuur en zijn medewerkers.

### **Art. 18. Non-discriminatie, objectiviteit en neutraliteit**

Om de burgers en klanten in gelijke gevallen op eenzelfde manier te behandelen, zijn we in alle omstandigheden objectief en oefenen we onze functie op een neutrale wijze uit. Iedere vorm van discriminatie is hierbij verboden. We eerbiedigen ieders waardigheid, gevoelens en overtuiging. We onthouden ons, ook onder elkaar, van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst of nationaliteit, politieke of religieuze overtuiging, sociale, lichamelijke of geestelijke handicap. We doen of zeggen niets dat als een inbreuk op iemands waardigheid kan worden beschouwd of deze in het gedrang kan brengen.

## **Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn**

Persoonlijke voorkeuren en overtuigingen of het engagement in een vereniging of politieke partij mogen geen weerslag uitoefenen op de objectiviteit waarmee we onze taak uitoefenen. We voeren tijdens de diensturen geen politieke, ideologische, religieuze of filosofische propaganda.

### **Art. 19. Belangeloosheid**

Tenzij dit past in het kader van een normale professionele verhouding en die in het teken staat van het algemeen belang van de organisatie, aanvaarden we geen geschenken, uitnodigingen of andere voordelen die een sfeer of schijn van partijdigheid kunnen doen ontstaan waardoor het lijkt dat we niet langer onpartijdig, onafhankelijk en objectief kunnen beslissen. In ieder geval mag het enkel gaan om een geschenk of uitnodiging met een geringe materiële waarde dat tot geen gunst of wederdienst verplicht, daarenboven beperkt gebeurt en niet systematisch ingebouwd wordt in de werking. In twijfelgevallen weigeren we het geschenk of gaan we niet in op de uitnodiging. Evenmin mogen we van andere medewerkers of van derden giften of andere voordelen vragen die met ons ambt verband houden, bijvoorbeeld als wederdienst voor de behandeling van een dossier of het verstrekken van informatie of een andere dienstverlening.

We bespreken attenties, geschenken of uitnodigingen open en eerlijk met onze directe leidinggevende. We brengen hem/haar op de hoogte van de activiteiten waaraan we deelnemen en van de aanvaarde relatiegeschenken. We zijn hierover open.

### **Art. 20. Belangenconflict**

We handelen neutraal wanneer de belangen van het lokaal bestuur in conflict dreigen te komen met onze persoonlijke belangen. Privébelangen die de objectiviteit van de uitoefening van de taken kunnen beïnvloeden worden dan ook vermeden.

Indien we dossiers ter behandeling ontvangen waarin we zelf, vrienden, familieleden, bedrijven of organisaties waarin we zelf, vrienden of familieleden actief zijn, melden we dat onmiddellijk aan de directe leidinggevende. Deze duidt een collega aan ter behartiging van het dossier. Hetzelfde geldt wanneer we in de loop van het dossier persoonlijk betrokken raken.

De algemeen directeur, indien hij zelf mogelijk in een belangenconflict betrokken is, meldt dit aan het College van burgemeester en schepenen of het vast bureau.

### **Art. 21. Nevenwerkzaamheden**

Als nevenwerkzaamheid worden alle betaalde of onbetaalde activiteiten verstaan die de medewerkers op min of meer regelmatige basis buiten hun diensturen voor zichzelf of voor derden verrichten.

De hoedanigheid van medewerker van het lokaal bestuur is onverenigbaar met elke nevenwerkzaamheid die, hetzij door de medewerkers zelf, hetzij via een tussenpersoon wordt verricht en die verhindert dat zij hun ambtsplichten vervullen of die de waardigheid van het ambt of de eigen onafhankelijkheid in het gedrang brengt.

De medewerkers mogen betaalde nevenwerkzaamheden uitoefenen indien ze hiertoe voorafgaandelijk toelating hebben verkregen van het College van Burgemeester en Schepenen, het vast bureau, directiecomité AGB of algemeen directeur. Toch moeten zij plaats vinden buiten de werkuren en mogen er geen materialen van het lokaal bestuur aangewend worden.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Voor onbetaalde nevenwerkzaamheden is er geen meldingsplicht en is er voorafgaandelijk geen toelating vereist. De medewerkers worden geacht zelf te bepalen wanneer hun onafhankelijkheid in het gedrang komt. De algemeen directeur behoudt zich het recht om dit te beoordelen.

## **Art. 22. Waardigheid**

We mogen zelf of door een tussenpersoon geen activiteiten uitoefenen die de ambtsplichten in de weg kunnen staan of met de waardigheid van het ambt in strijd zijn.

Ook buiten de uitoefening van het ambt worden we meestal geassocieerd met het lokaal bestuur. Daarom moeten we elke handelswijze vermijden die het vertrouwen van de burgers of het bestuur in de dienstverlening kan aantasten.

## **Art. 23. Optreden tegen ongeoorloofd gedrag**

We reageren wanneer er iets gebeurt binnen de organisatie dat in strijd is met de richtlijnen zoals opgenomen in deze deontologische code.

De spreekplicht omvat de plicht van de medewerkers om misbruiken en nalatigheden die ze vaststellen tijdens de uitoefening van hun functie, onmiddellijk te melden. Zij moeten daarom onmiddellijk de direct leidinggevende verwittigen die op zijn/haar beurt de nodige stappen onderneemt. In het geval van strafrechtelijke misdrijven wordt, via het diensthoofd personeel, de Procureur Des Konings verwittigd. Is de direct leidinggevende zelf betrokken partij, dan is het de medewerkers toegestaan onregelmatigheden te signaleren aan de algemeen directeur, of als die zelf het voorwerp uitmaakt, de burgemeester, voorzitter vast bureau of voorzitter AGB.

De gemeenteraadsleden hebben zich in een eigen deontologische code verbonden om geen ongeoorloofd gedrag te stellen.

Spreekrecht en spreekplicht

## **Art. 24. Definitie**

In het kader van de openbaarheid van bestuur vormen spreekrecht en spreekplicht belangrijke waarden.

Zowel tijdens het uitoefenen van het spreekrecht als de spreekplicht geven de medewerkers op een duidelijke, begrijpelijke en objectieve manier informatie en handelen zij proactief. Wie een persoonlijk standpunt of kritiek op de gemeente, het OCMW of AGB formuleert, maakt duidelijk dat hij of zij in eigen naam spreekt en niet namens het bestuur.

## **Art. 25. Ten opzichte van de burger**

De medewerkers hebben het recht om op verzoek van de burger of uit eigen beweging informatie te geven of toelichting te verstrekken over materies waarover ze bevoegd zijn. Hierbij houden ze wel rekening met eventuele wettelijke beperkingen, de discretieplicht, het beroepsgeheim en de plicht tot gereserveerdheid. Zo mag vertrouwelijke informatie niet meegedeeld worden. Evenmin mogen beleidsplannen die nog niet rijp zijn voor besluitvorming, informatie over vertrouwelijke problemen en gegevens over intern beraad zolang de eindbeslissing niet is genomen, meegedeeld worden.

## **Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn**

Op de medewerkers rust wel de plicht om toelichting te geven aan burgers die - inzake de openbaarheid van bestuur voor lokale besturen of in het kader van een openbaar onderzoek - documenten of dossiers inzien.

De medewerkers geven de informatie transparant, correct, volledig, objectief en belangeloos weer in een voor de aanvrager begrijpelijke taal. Zij mogen geen schade berokkenen aan derden en zijn persoonlijk aansprakelijk voor het gebruik dat zij maken van het spreekrecht. Zij moeten zoveel mogelijk verwijzen naar schriftelijke bronnen zoals regelgeving, reglementen en beslissingen van de raad of het college.

### **Art. 26. Ten opzichte van de pers en de media**

Omdat in de pers en de media een uitspraak snel verkeerd kan worden uitgelegd, gebeurt het geven van informatie via de communicatieverantwoordelijke.

De medewerkers nemen nooit uit eigen beweging contact op met de pers en de media over dienstzake. Contacten met de pers en de media mogen dan ook enkel verlopen mits voorafgaandelijk overleg met de communicatieverantwoordelijke.

Artikel 2: Deze nieuwe deontologische code gaat in op 7 mei 2019.

## **6 Nieuw arbeidsreglement OCMW-personeel Puurs-Sint-Amunds - Vaststelling**

### **Aanleiding**

Ten gevolge de fusie tussen Puurs en Sint-Amunds, dient het nieuwe arbeidsreglement voor het OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amunds door het nieuwe fusiebestuur goedgekeurd te worden binnen het jaar vanaf de fusiedatum.

### **Juridische grond**

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikelen 77, 78, 193;

Toepasselijke regelgeving

- De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;
- De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- De arbeidswet van 16 maart 1971;
- De arbeidstijdwet van 14 december 2000;
- De Codex over het Welzijn op het Werk;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 betreffende de rechtspositieregeling;

## Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

- Het besluit van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 4 februari 2019 betreffende vaststelling Rechtspositieregeling voor het OCMW personeel.

### Feiten, context en argumentatie

Het nieuwe arbeidsreglement werd gefinaliseerd in overleg met de vakbonden.

Zoals de wet het voorschrijft werd dit arbeidsreglement gepubliceerd en ter inzage gelegd gedurende een periode van 2 weken voor het gemeente- en OCMW-personeel zodat iedereen de mogelijkheid had om dit in te kijken en zo nodig opmerkingen te formuleren.

De zeer beperkte opmerkingen en vragen werden opnieuw besproken met de vakbonden om zo tot een finaal document te komen dat nu voorgelegd wordt op de gemeenteraad en de Raad voor Maatschappelijk Welzijn.

De syndicale partners gaven positief advies betreffende dit nieuwe arbeidsreglement tijdens het HOCBOC van 26 april 2019.

De raad voor maatschappelijk welzijn van Puurs-Sint-Amands wordt verzocht dit nieuwe arbeidsreglement, dat als bijlage aan dit agendapunt wordt toegevoegd, vast te stellen voor wat betreft het OCMW-personeel met ingang van 7 mei 2019, met uitzondering van de bijlage 5: Flexwerken.

De implementatie van het Flexwerken, vraagt de nodige tijd om alles juridisch in orde te brengen voor de medewerkers, alsook om alles te herprogrammeren in het tijdsregistratiesysteem. De raad voor maatschappelijk welzijn van Puurs-Sint-Amands wordt verzocht bijlage 5: Flexwerken vast te stellen, voor wat betreft het OCMW-personeel met ingang van 1 augustus 2019.

### Besluit

Met 26 stemmen voor (Koen Van den Heuvel, Alex Goethals, Peter Van Hoeymissen, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Ronny Tourné, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Els Goedgezelschap, Patrick Pauwels, Guido Cools, Steven Prinsen, Sonja Van nimmer, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Jef De Rop, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws), 1 stem tegen (Peter Lemmens)

Artikel 1: Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van Sint-Amands van 15 juni 2010 en latere wijzigingen houdende de goedkeuring van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel wordt opgeheven met ingang van 7 mei 2019, met uitzondering van de uurroosters, dewelke worden opgeheven op 1 augustus 2019.

Artikel 2: Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van Puurs van 23 mei 2010 en latere wijzigingen houdende de goedkeuring van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel wordt opgeheven met ingang van 7 mei 2019, met uitzondering van de uurroosters, dewelke worden opgeheven op 1 augustus 2019.

Artikel 3: Het als bijlage aan dit besluit gevoegde arbeidsreglement voor het personeel van de gemeente en het OCMW Puurs-Sint-Amands en de bijhorende bijlagen worden goedgekeurd voor wat betreft de bepalingen die betrekking hebben op het OCMW-personeel.

# Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Artikel 4: Dit nieuw arbeidsreglement gaat in op 7 mei 2019, met uitzondering van de bijlage 5 Flexwerken.

Artikel 5: Bijlage 5: Flexwerken gaat in op 1 augustus 2019.

Artikel 6: Een afschrift van deze beslissing zal samen met het arbeidsreglement aan de sociale inspectie worden overgemaakt.

## WELZIJN EN SAMENLEVEN

### Sociale zorg

#### 7. Acute opvang CAW Mechelen Lier Boom - Goedkeuring

##### Aanleiding

De Acute Opvang van CAW Boom Mechelen Lier biedt een onmiddellijke en laagdrempelige opvang aan acute dak- en thuislozen uit onze zorgregio. Om de werking van deze opvang gefinancierd te krijgen vraagt het CAW een bijdrage aan de lokale besturen. Het CAW werd uitgenodigd op de beleidsgroep Welzijn (Igemeo) teneinde zijn werking en financiering in te komen toelichten. Op basis hiervan werd een voorstel uitgewerkt.

##### Juridische grond

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikelen 77 en 78;

Toepasselijke regelgeving

- De Wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 2§7.

##### Feiten, context en argumentatie

Het CAW Boom Mechelen Lier biedt het hele jaar door opvang. Cliënten kunnen gedurende 7 dagen per week en 24u op 24u terecht op de locatie Wollemarkt 26 te Mechelen (zie nota CAW in bijlage)

Er zijn in totaal 10 kamers ter beschikking voor een individuele opname van een man/vrouw of koppel.

Daarnaast zijn er 2 individuele kamers voor mannen en vrouwen of koppels met kinderen (9 bedden) en 1 noodkamer voor mannen en vrouwen of koppels ter beschikking.

Tijdens het werkjaar 2018 werden 242 dossiers opgestart in de acute opvang. Deze dossiers vertegenwoordigen 213 individuele- en 29 gezins- casussen. Bij deze gezinscasussen waren 57 vergezellende kinderen.

In Puurs en Sint-Amands werden gedurende 2018 zes dossiers opgevolgd gedurende maximum vier weken. Er werd niet enkel tijdens de koude wintermaanden beroep gedaan op het aanbod van opvang. De nood aan opvang is het hele jaar noodzakelijk.

De regie rond de toeleiding van cliënten naar de acute opvang ligt bij de OCMW's en Sociaal Huizen uit het zorggebied. Dit gebeurt via een online aanmeldingsformulier, waarbij online de bezetting van de werking te

## Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

raadplegen is. Het OCMW of het Sociaal Huis maakt zelf een grondige inschatting van de sociale situatie en het geestelijk welzijn van de cliënt. Het is hierbij van belang in te schatten of de cliënt in aanmerking komt om in een laagdrempelige residentiële setting te functioneren.

Voorwaarden:

- Het OCMW of Sociaal Huis verklaart zich bevoegd voor de cliënt.
- De cliënt heeft de Belgische nationaliteit of een erkend statuut.
- De cliënt is meerderjarig of wordt vergezeld door een meerderjarige ouder of voogd.
- De cliënt wordt niet opgespoord of staat niet geseind voor strafbare feiten

Aanbod: Enerzijds wordt aan de cliënten opvang geboden, anderzijds kunnen ze rekenen op een aanklampende en empowerende begeleiding.

- **Opvang:** Er wordt opvang geboden in de vorm van een eigen kamer, 3 maaltijden per dag en een groepswerking. Onder een groepswerking wordt een werking verstaan die cliënten uitnodigt om samen met de hulpverleners aan de slag te gaan maar tevens de ruimte biedt om te ontspannen en samen met medebewoners een tijdelijke plek te hebben in de maatschappij.
- **Begeleiding:** De aanklampende en empowerende begeleiding is vrijwillig maar niet vrijblijvend. De hulpverleners ondersteunen de cliënten in het vinden van een woonoplossing en het opnieuw vinden van hun draai in de samenleving. Voor deze begeleiding wordt gerekend op een gedeelde zorg en verantwoordelijkheid met de doorverwijzende maatschappelijk werkers.

Kostprijs: De kostprijs voor opvang in de acute opvang werd op Vlaams niveau vastgelegd volgens standaardbarema's. (zie nota CAW in bijlage).

Facturatie volgens subrogatie-principe: De verblijfskosten worden gefactureerd aan het OCMW en niet aan de cliënten. Het aanmeldende OCMW of treedt op als schuldenaar en staat garant voor de betaling van kosten voor de opvang en het verblijf. De factuur wordt opgemaakt en overgemaakt aan het OCMW op het einde van het verblijf. In samenspraak kan een individueel afbetalingsplan met de cliënt onderhandeld worden op voorwaarde van budgetbegeleiding of –bemiddeling door het OCMW.

### Financiële weerslag

Een CAW ontvangt als subsidie een vast bedrag (wel geïndexeerd) per erkende VTE. Voor 2019 is dat bedrag per VTE € 70 564. Met dat bedrag moeten alle personeelskosten, alle overheadkosten en alle werkingskosten gefinancierd worden.

Met de inzet van 6,5 VTE hulpverleners + 0.5 VTE teamverantwoordelijke garandeert het CAW een permanente inzet van minimaal 1 beroepskracht in een systeem van 7 dagen op 7 en 24/24 u.

Los van de minimumbezetting van 1 beroepskracht is er op regelmatige basis meer hulpverleningscapaciteit ter beschikking waardoor de begeleiding van de cliënt intensiever kan gebeuren.

Het CAW schakelt ook vrijwilligers in binnen de werking van de acute opvang.

Huidige financiering: zie bijlage:

## Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

- reguliere enveloppe CAW: € 352.820
- Sociaal Huis Mechelen: € 50.000 + gratis terbeschikkingstellen van het gebouw

Er wordt aan de OCMW's van het werkingsgebied een bijdrage gevraagd van € 0,4 per inwoner. De nodige budgetten zullen voorzien worden via interne kredietverschuivingen.

Het voorstel van financiering werd besproken op de beleidsgroep Welzijn en er wordt voorgesteld om een evaluatie te plannen van het financieringsmechanismen tegen april 2020.

### **Besluit**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn neemt akte van de werking van acute opvang door CAW Boom Mechelen Lier.

Artikel 2: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de werkingsprincipes van de acute opvang CAW Boom Mechelen Lier goed.

Artikel 3: De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het betalen van een bijdrage van € 0,40/inwoner aan het CAW Mechelen Boom Lier voor de financiering van de acute opvang vanaf 1 juni 2019. De financiering zal herbekeken worden tegen april 2020.

## **MEDEDELINGEN**

### **8 Mededelingen**

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn sluit de zitting.

## **Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn**

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

(get.) Raoul Paridaens  
Algemeen directeur,

(get.) Koen Van den Heuvel  
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn,

Voor éénsluitend afschrift,  
Puurs-Sint-Amands

Raoul Paridaens  
Algemeen directeur

Koen Van den Heuvel  
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn