

# AGENDA VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN HAMME IN ZITTING VAN 18/05/2026

## OPENBAAR

### **GOEDKEURING NOTULEN**

#### **1. Notulen van de vorige zitting - goedkeuring**

##### TOELICHTING:

De raad voor maatschappelijk welzijn bespreekt de notulen van de zitting van 27 april 2026.

### **BESTUUR EN BELEID**

#### INTERCOMMUNALES EN VERENIGINGEN

#### **2. Creat - algemene vergadering 16 juni 2026 - goedkeuring agenda**

##### TOELICHTING:

De agenda van de algemene vergadering van Creat die plaatsvindt op 16 juni 2026 om 14u30 wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

##### FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTERING:

- De gemeente is voor één of meerdere activiteiten aangesloten bij Creat.
- De uitnodiging van 3 april 2026 vanwege Creat voor de algemene vergadering die zal plaatsvinden op 16 juni 2026 om 14u30.
- Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om onderstaande agenda goed te keuren:
  1. Wijziging van vermogen
  2. Actualisering van bijlagen 1 en 2 aan de statuten Ingevolge wijziging van vermogen
  3. Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2025
  4. Verslag van de commissaris
  5.
    - a. Goedkeuring van de jaarrekening over het boekjaar 2025 afgesloten per 31 december 2025
    - b. Goedkeuring van de voorgestelde resultaatsverdeling over het boekjaar 2025
  6. Kwijting aan de bestuurders en de commissaris
  7. Actualisering presentievergoeding

#### 8. Statutaire benoemingen

##### Varia

- Overeenkomstig de statuten van Creat beschikt de gemeente Hamme over de mogelijkheid om 1 vertegenwoordiger aan te stellen. Daarnaast wordt gevraagd om per vertegenwoordiger ook één plaatsvervanger aan te duiden.
- Overeenkomstig artikel 432, alinea 3 van het decreet over het lokaal bestuur dient de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger te worden herhaald voor elke algemene vergadering.
- Tijdens de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 januari 2025 werden volgende vertegenwoordigers van de gemeente aangeduid tot het einde van de legislatuur:
  - Giel Colman, effectief
  - Kim Van de Sande, plaatsvervangend

### **3. Poolstok CV - algemene vergadering 29 mei 2026 - goedkeuring agenda**

#### TOELICHTING:

De agenda van de algemene vergadering van Poolstok CV die plaatsvindt op vrijdag 29 mei 2026 om 11u00 wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

#### FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTERING:

- De gemeente is voor één of meerdere activiteiten aangesloten bij Poolstok CV.
- De uitnodiging van 15 april 2026 vanwege Poolstok CV voor de algemene vergadering die zal plaatsvinden op vrijdag 29 mei 2026 om 11u00 in het Auditorium van het Provinciehuis van Leuven, Provincieplein 1, 3010 Leuven.
- Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om onderstaande agenda goed te keuren:
  1. Samenstelling van het bureau van de vergadering.
  2. Uiteenzetting van het verslag van het bestuursorgaan en van de commissaris m.b.t. het boekjaar 2025.
  3. Mogelijkheid tot het stellen van vragen aan de bestuursleden en aan de commissaris m.b.t. het boekjaar 2025.
  4. Goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2025.
  5. Bestemming van het resultaat.
  6. Kwijting aan de bestuurders en de commissaris voor het boekjaar 2025.
  7. Ontslagen en benoemingen.
  8. Bekrachtiging Corporate Governance Charter.
  9. Goedkeuring van de bezoldigingen.
  10. Desgevallend: varia.
- Overeenkomstig artikel 30 van de statuten van Poolstok CV beschikt de gemeente Hamme over de mogelijkheid om 1 vertegenwoordiger aan te stellen. Daarnaast wordt gevraagd om per vertegenwoordiger ook één plaatsvervanger aan te duiden.
- Overeenkomstig artikel 432, alinea 3 van het decreet over het lokaal bestuur dient de vaststelling van het mandaat van de vertegenwoordiger te worden herhaald voor elke algemene vergadering.

- Tijdens de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2025 werden volgende vertegenwoordigers van de gemeente aangeduid tot het einde van de legislatuur:
  - effectief vertegenwoordiger: Tom Vermeire
  - plaatsvervangend vertegenwoordiger: Yentl Scheirs

## **INTERNE ONDERSTEUNING**

### PERSONEEL

#### **4. Aanpassing arbeidsreglement - Aanwezigheidsbeleid - goedkeuring**

##### TOELICHTING:

Vraagt aan de raad van maatschappelijk welzijn om de vaststelling van het aanwezigheidsbeleid van toepassing op het personeel goed te keuren.

##### FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTERING:

- In het kader van het verder uitbouwen van een duurzaam en transparant personeelsbeleid werd er een aanwezigheidsbeleid uitgewerkt. Dit beleid beoogt enerzijds het ondersteunen van medewerkers en het verbeteren van hun aanwezigheid op de werkvloer en anderzijds het voorzien van een duidelijk afsprakenkader en procedures inzake afwezigheden omwille van arbeidsongeschiktheid.
- De nieuwe wijzigingen van het KB van 17 december 2025 (RIT 3.0) werden eveneens al mee opgenomen in het beleid. De grote wijzigingen hiervan zijn:
  - Vraag tot aangepast werk bij een dreigende uitval, dus nog voor iemand effectief arbeidsongeschikt is.
  - Contact onderhouden: de werkgever moet contact houden met de werknemer die arbeidsongeschikt is. Hiervoor moet een procedure uitgewerkt worden in het arbeidsreglement.
  - Maatregelen na één maand arbeidsongeschiktheid: naast de reeds verplichte informatieplicht over de re-integratiemogelijkheden, kan de arbeidsarts ook de werknemer een gesprek voorstellen.
  - Communicatie via het TRIO-platform tussen de arbeidsarts, behandelende arts en de adviserend arts van het ziekenfonds.
  - Informeel traject: de werkgever kan voortaan een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting vragen (voordien kon enkel de werknemer dit).
  - Bij 8 weken arbeidsongeschiktheid dient het arbeidspotentieel ingeschat te worden van de werknemer door de arbeidsarts.
  - Nieuwigheden met betrekking tot het re-integratietraject:
    - § De werkgever *kan* een re-integratietraject laten opstarten vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid mits toestemming van de werknemer, of vanaf 8 weken arbeidsongeschiktheid als de werknemer arbeidspotentieel heeft.
    - § Werkgevers met 20 of meer werknemers zijn *verplicht* om binnen zes maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject op te starten als de werknemer arbeidspotentieel heeft.
    - § Uitnodigingen van de arbeidsarts voor een re-integratieonderzoek moeten per aangetekende zending worden

verstuurd, en de adviserend arts wordt op de hoogte gebracht als de werknemer niet op deze uitnodigingen is ingegaan (wat kan leiden tot een sanctie in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering).

- § Werknemers die definitief ongeschikt zijn voor het overeengekomen werk worden doorverwezen naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten als er bij hun werkgever geen aangepast of ander werk mogelijk is.
  - Medische overmacht: de wachttijd tot opstart procedure wordt verkort van 9 naar 6 maanden arbeidsongeschiktheid.
- Via dit beleid worden afwezigheden door ziekte of ongeval actief, warm en verbindend opgevolgd. Door in te zetten op vroegtijdig dialoog, duidelijke procedures en gezamenlijke verantwoordelijkheid willen we de drempel tot werkhervatting verlagen en langdurige uitval beperken.
- Het voorliggende beleid beschrijft.
  - Duidelijke afspraken rond ziektemelding.
  - Rollen en verantwoordelijkheden van leidinggevende, medewerkers, team personeel, preventiedienst en arbeidsarts.
  - Toepassing van zowel informele als wettelijke re-integratietrajecten in overeenstemming met de geldende regelgeving.
  - Modaliteiten bij re-integratie en progressieve werkhervatting.
  - Het voeren van verzuimgesprekken als preventief en ondersteunend element.
- Het beleidsvoorstel werd voorgelegd aan het Hoog onderhandelings- en overlegcomité van het gemeentebestuur en OCMW Hamme.
- Het aanwezigheidsbeleid zal toegevoegd worden als informatieve bijlage bij het arbeidsreglement en wordt bekend gemaakt aan het personeel via infosessies.
- Het beleid is toegevoegd als bijlage. Er zijn ook 4 bijkomende bijlages aan het beleid zelf, deze dienen als werkdocumenten bij het beleid.

## **5. Vaststellen rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur - goedkeuring**

### TOELICHTING:

Vaststellen van de rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur.

### FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTERING:

Het lokaal bestuur Hamme beschikt momenteel over een rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel die werd vastgesteld door de raad van maatschappelijk welzijn op 26 januari 2012 met als laatste wijziging op de raad van maatschappelijk welzijn van 15 december 2025.

Sinds 20 januari 2023 werd er een grote wijziging doorgevoerd in het besluit van de Vlaamse Regering betreffende rechtspositieregelingen waarin de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen wordt vastgelegd. Dit besluit vervangt de vroegere regelgeving van 2007.

Het nieuwe Vlaamse besluit is meer beknopt en laat meer ruimte aan lokale besturen om eigen keuzes te maken bij het uitwerken van hun personeelsbeleid. Dit biedt kansen om de rechtspositieregeling te vereenvoudigen en beter af te stemmen op de werking en de ambities van het lokaal bestuur Hamme.

Het bestuur wil daarom komen tot een vernieuwde en duidelijkere rechtspositieregeling, die zowel juridisch correct als begrijpelijk en werkbaar is voor medewerkers en leidinggevendenden. In dat kader werd een grondige herwerking van verschillende onderdelen voorzien, waaronder:

- Loopbaan;
- Verloning;
- Verloven en afwezigheden;
- Overgangsbepalingen.

Naar aanleiding hiervan werd er een werkgroep opgericht, die inhoudelijk en juridisch werd ondersteund door MONDEA.

Er werd bewust gekozen om te werken met twee afzonderlijke rechtspositieregelingen:

- één rechtspositieregeling voor het instellingenpersoneel, gelet op de specifieke werking en organisatiecontext;
- één rechtspositieregeling voor het overige personeel, waaronder alle andere medewerkers van het lokaal bestuur.

Deze aanpak combineert maatwerk waar nodig maar met een eenduidige lijn over het geheel. Daarnaast werden beide rechtspositieregelingen op elkaar afgestemd wat betreft de artikelnummering, wat de leesbaarheid en het vergelijken van bepalingen vergemakkelijkt.

De onderhandelingen over de nieuwe rechtspositieregeling werden gevoerd binnen het bijzonder onderhandelingscomité op 13 februari 2026, 20 maart 2026 en 17 april 2026.

## **OUDERENZORG**

### **6. Retributiereglement verhuur zalen De Wuiten - goedkeuring**

#### TOELICHTING:

Zorgsite De Wuiten in de Hospitaalstraat biedt enkele lokalen (waaronder de cafetaria/het sociaal restaurant) voor terbeschikkingstelling aan derden in het kader van een optimalisering van het gebruik van de beschikbare infrastructuur. Tot heden bestaat daarvoor nog geen reglement. Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om hierover een retributiereglement goed te keuren.

#### FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTERING:

Zorgsite De Wuiten in de Hospitaalstraat biedt enkele lokalen (waaronder de cafetaria/het sociaal restaurant) voor terbeschikkingstelling aan derden in het kader van een optimalisering van het gebruik van de beschikbare infrastructuur. Tot heden bestaat daarvoor nog geen reglement zodat eventuele aanvragen steeds ad hoc beslist dienden te worden. Aan het vast bureau wordt gevraagd het nieuw opgestelde reglement principieel goed te keuren en aan de raad voor maatschappelijk welzijn ter goedkeuring voor te leggen.