

Raad voor maatschappelijk welzijn

Donderdag 29 januari 2026

OPENBARE ZITTING

1. Raad voor maatschappelijk welzijn - notulen en zittingsverslag 15 december 2025 - goedkeuring

Toelichting

Aanleiding en context

De vorige raad voor maatschappelijk welzijn vond plaats op 15 december 2025. De ontwerpnotulen en het ontwerpzittingsverslag die er betrekking op hebben, worden ter goedkeuring voorgelegd.

Juridische gronden

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 32, volgens artikel 74

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 277 en 278 betreffende de opmaak van de notulen

Huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn, zoals goedgekeurd in zitting van 23 oktober 2025, artikels 23 en 24

Motivering

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt vast dat de ontwerpnotulen en het ontwerpzittingsverslag van de zitting van 15 december 2025 correct en volledig werden opgesteld.

Ontwerpbesluit

Artikel 1 - de ontwerpnotulen en het ontwerpzittingsverslag van de zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 december 2025 goed te keuren.

2. OCMW-personeel - evaluatie en verlenging proefproject wijziging feestdagenregeling - goedkeuring

Toelichting

Aanleiding en context

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn beslisten op 30 januari 2025 om:
"Artikel 1 - kennis te nemen van de geformuleerde opmerkingen bij het proefproject rond de aangepaste feestdagenregeling.

Artikel 2 - het proefproject rond de aangepaste feestdagenregeling, waarbij feestdagen die samenvallen met een weekenddag worden toegevoegd aan het vakantietegoed van het personeelslid, en niet verplaatst worden naar de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, te verlengen met één jaar en opnieuw te evalueren in januari 2026.

Artikel 3 - de volgende wijzigingen toe te passen in het proefproject:

- *Voor de dienst openbare werken de mogelijkheid te voorzien van een collectieve sluiting tussen Kerstmis en Nieuwjaar.*
- *26 december gedraagt zich als een feestdag, ook voor personeelsleden die in het stelsel van 11 feestdagen werken."*

Juridische gronden

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77 en 78

Arbeidsreglement OCMW-personeel categorieën 1, 2 & 3 Malle, hoofdstukken IV artikel 2 in verband met de feestdagen

Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 december 2023 'OCMW-personeel - proefproject wijziging feestdagenregeling - goedkeuring'

Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 januari 2025 'OCMW-personeel - evaluatie en verlenging proefproject wijziging feestdagenregeling - goedkeuring'

Protocolakkoord van het Hoog Overlegcomité van 11 december 2023

Motivering

Het managementteam wenste via een proefproject te onderzoeken of het zinvol is om feestdagen die samenvallen met een weekenddag niet te verplaatsen naar de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar (de huidige regeling), maar toe te voegen aan het vakantiesaldo.

Artikel IV.2 van het arbeidsreglement van het gemeentepersoneel stelt:

"Naast de bovengenoemde inactiviteitsdagen moet het personeelslid niet werken op volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, O.H. Hemelvaart, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, 25 december en 26 december.

Het personeelslid heeft bovendien verlof van 27 december tot en met 31 december ter compensatie van de feestdagen die samenvallen met een weekenddag.

Personeelsleden die toch werken in de periode van 26 december tot en met 31 december, kunnen deze uren op een vrij te kiezen dag, in samenspraak met de functioneel verantwoordelijke, recupereren."

Hetzelfde artikel staat ook in het arbeidsreglement van het OCMW-personeel categorie 1 & 2 (de administratieve diensten).

Artikel IV.2 van het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel categorie 3 (woonzorgcentrum, buitenschoolse kinderopvang en poetsdienst aan huis) stelt:

"Naast de bovengenoemde inactiviteitsdagen moet het personeel niet werken op volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, O.H. Hemelvaart, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, 25 december.

Het personeelslid heeft bovendien verlof van 26 december tot en met 31 december ter compensatie van de feestdagen die samenvallen met een inactiviteitsdag.

Personeelsleden die toch werken in de periode van 26 december tot en met 31 december, kunnen deze uren in samenspraak met de functioneel verantwoordelijke recupereren.

Voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2011 zijn, naast de eerder genoemde feestdagen ook 2 en 15 november bijkomende feestdagen. De te werken uren van die dag worden toegevoegd aan het vakantietegoed / feestdagentegoed en kunnen volgens de regels van dit tegoed opgenomen worden."

Volgens die feestdagenregeling worden feestdagen die samenvallen met een weekenddag dus verplaatst naar de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar. De feestdag zelf verliest het karakter van feestdag en de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar nemen deze rol over, ongeacht het aantal feestdagen die samenvallen met een weekenddag.

Deze regeling is niet logisch:

- Een personeelslid met een tijdelijke tewerkstelling in het voorjaar geniet geen vervangingsfeestdagen. Een personeelslid dat in dienst komt in december daarentegen geniet van de vrije dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zonder geconfronteerd geweest te zijn met een feestdag in het weekend.
- Een collega uit het woonzorgcentrum die werkt op een feestdag krijgt de gewerkte uren toegevoegd aan zijn feestdagteller en kan deze op een later moment compenseren. Omdat een feestdag in het weekend het karakter van feestdag verliest, wordt het werken op deze feestdag echter niet beloond. Als deze collega dan niet wordt ingepland in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, is er geen enkele compensatie voor het werken op een feestdag.

Het was daarom wenselijk om deze regeling binnen de hele organisatie bij te sturen. Er werd voorgesteld dat een feestdag die samenvalt met een weekenddag niet meer verschuift naar de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, maar wordt toegevoegd aan het vakantietegoed van het personeelslid. Deze kan dan op een later moment opgenomen worden in overleg met de leidinggevende.

Er werd beslist om de nieuwe feestdagenregeling in 2024 als proefproject in te voeren en te evalueren in januari 2025 met het oog op een eventuele aanpassing van het arbeidsreglement. In januari 2025 werd er beslist om het proefproject met één jaar te verlengen mits de toepassing van een aantal wijzigingen en dit opnieuw te evalueren in januari 2026.

Het proefproject loopt nu opnieuw ten einde en kan geëvalueerd worden. Via het intranet kregen personeelsleden de mogelijkheid om feedback over het proefproject te bezorgen. De ingestuurde feedback werd besproken door het managementteam op 14 januari 2026.

Het managementteam en de dienst personeel evalueren het proefproject rond de feestdagenregeling gunstig.

Er wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe lokale rechtspositieregeling voor zowel het gemeente- als OCMW-personeel in samenwerking met de gemeente Zoersel. Een wijziging van de arbeidsreglementen is meer opportuun op het moment dat ook de wijzigingen die de nieuwe rechtspositieregeling met zich meebrengt kunnen geïmplementeerd worden.

Op basis van deze herwerking wordt er voorgesteld om het proefproject rond de feestdagenregeling met nog één jaar te verlengen, volgens het huidige opzet. Deze nieuwe, tijdelijke aanpassing van de feestdagenregeling kan dan mogelijk bestendigd worden in de nieuwe rechtspositieregeling die wordt opgemaakt in samenwerking met de gemeente Zoersel.

Ontwerpbesluit

Artikel 1 - het proefproject rond de aangepaste feestdagenregeling, waarbij feestdagen die samenvallen met een weekenddag worden toegevoegd aan het vakantietegoed van het personeelslid, en niet verplaatst worden naar de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, nogmaals te verlengen met één jaar en over de bestendiging ervan te beslissen bij de goedkeuring van de nieuwe rechtspositieregeling die in opmaak is in samenwerking met de gemeente Zoersel.

3. Informatieveiligheid - samenwerkingsovereenkomst en protocol met het Agentschap Opgroeien in het kader van de samenwerking met het oog op het verhogen van de toegang tot de sociale hulp- en dienstverlening en het tegengaan van onderbescherming - goedkeuring

Toelichting

Aanleiding en context

Het intern verzelfstandigd agentschap Opgroeien regie met als KBO-nummer 0886.886.638 deelt persoonsgegevens met OCMW Malle in het kader van de samenwerking met het oog op het verhogen van de toegang tot de sociale hulp- en dienstverlening en het tegengaan van onderbescherming.

De lokale afhandeling van de gegevensdeling zal opgenomen worden door het lokaal team Kind en Gezin Voorkempen.

Juridische gronden

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 77 en 78

Algemene Verordening Gegevensbescherming van 27 april 2016, artikel 28

Motivering

Het is noodzakelijk dat elektronische mededeling van persoonsgegevens tussen OCMW Malle en het Agentschap Opgroeien regie vastgelegd wordt in een samenwerkingsovereenkomst en een protocol tussen OCMW Malle en de verwerker, Agentschap Opgroeien regie. Op die manier wordt er voldaan aan de wettelijke verplichtingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

De samenwerkingsovereenkomst bevat:

- de doelstellingen van de gegevensdeling
- de contactpersonen bij beide partijen
- informatie over de aard van de samenwerking en de duur.

Het protocol bevat de afspraken over:

- de aard en het doel van de verwerking
- hoe de persoonsgegevens verwerkt worden
- welke categorieën van persoonsgegevens gebruikt worden
- hoe ze beschermd worden
- wie er verantwoordelijk is bij een eventueel gegevenslek.

De functionaris voor gegevensbescherming van OCMW Malle adviseerde het ontwerp van het protocol positief op 12 november 2025. Ook de functionaris voor gegevensbescherming van het Agentschap Opgroeien regie bracht op 8 januari 2026 een positief advies uit.

Het vast bureau verwees de samenwerkingsovereenkomst en het protocol voor goedkeuring door naar de raad voor maatschappelijk welzijn op 19 januari 2026.

Ontwerpbesluit

Artikel 1 - de samenwerkingsovereenkomst tussen het intern verzelfstandigd agentschap Opgroeien regie en OCMW Malle met als titel 'Lokale samenwerkingsovereenkomst tussen het lokaal team Kind en Gezin Voorkempen en het OCMW Malle', bestaande uit vijf pagina's, goed te keuren.

Artikel 2 - het protocol tussen het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Opgroeien regie en OCMW Malle met als titel 'Protocol voor de elektronische mededeling van persoonsgegevens uit Opgroeien regie (lokaal team Kind en Gezin Voorkempen) naar OCMW Malle in het kader van de samenwerking met het oog op het verhogen van de toegang tot de sociale hulp- en dienstverlening en het tegengaan van onderbescherming', bestaande uit zes pagina's, goed te keuren.

4. Lokaal opvanginitiatief - niet verderzetten van het opvanginitiatief vanaf 1 januari 2026 - opzegbrief aan Fedasil - goedkeuring
--

Toelichting

Aanleiding en context

De verderzetting van het lokaal opvanginitiatief werd niet voorzien in het meerjarenplan 2026-2031.

De twee woningen en de eraan verbonden 10 opvangplaatsen moeten nog opgezegd worden bij Fedasil. Dit moet gebeuren door middel van een opzegbrief waarin als einddatum 31 december 2025 kan opgenomen worden.

Juridische gronden

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 77 en 78

Motivering

Agenda met toelichting

*Raad voor maatschappelijk welzijn
29 januari 2026*

Door het niet verderzetten van het lokaal opvanginitiatief kan het OCMW de woning in de Blijkerijstraat gebruiken worden als doorgangswoning en kan de woning in de Begonialaan verkocht worden.

De twee woningen en de eraan verbonden 10 opvangplaatsen moeten nog opgezegd worden bij Fedasil. Fedasil vraagt om een opzegbrief te bezorgen die als einddatum voor de opvangplaatsen 31 december 2025 vermeldt.

Ontwerpbesluit

Artikel 1 - het niet verderzetten van het lokaal opvanginitiatief vanaf 1 januari 2026 goed te keuren.

Artikel 2 - een opzegbrief aan Fedasil te richten waarin de 10 opvangplaatsen in Malle opgezegd worden met als einddatum 31 december 2025.

5. Vragen en mededelingen

AANVULLENDE AGENDA

6. Interpellatie over extra leefloners in de nabije toekomst

Toelichting

Raadslid Inneke Broeckx licht onderhavig punt toe:

- *"Ik heb zelf mogen ondervinden dat het leefloon en het laagste bedrag van werkloosheidsvergoeding eigenlijk identiek zijn. Echter zijn er bij een leefloon een aantal extra sociale voordelen die er niet zijn bij een werkloosheidsvergoeding. Wie die overstap momenteel moet maken naar een leefloon is eigenlijk zeker niet slechter af. De lonen in oa retail zijn trouwens ook maar een kleine 100€ hoger dan een leefloon maar opnieuw zonder al de sociale voordelen. Het gaat dus niet zo vanzelfsprekend zijn om die mensen opnieuw richting werk te activeren."*

Raadslid Inneke Broeckx stelt volgende vragen:

- Welke bijkomende aanwervingen gaan er gebeuren (maatschappelijk assistenten en / of arbeidstrajectbegeleiders) en vooral wanneer gaan die aanwervingen gebeuren?
- Zijn er al actief stappen ondernomen naar het werkgeversveld in Malle om reeds op voorhand te bekijken welke werkgevers open staan voor stages, TWE of andere tewerkstellingsmaatregelen?
- Is er een grondige evaluatie gepland rond het MODO-project? Dit is een project dat gericht is op langdurig werklozen. Het is een vergelijkbaar project met Plan A, eveneens een project van Selab. De resultaten van dit dure project zijn echter niet zo schitterend. Vanuit mijn persoonlijke ervaring is wat Selab biedt voor veel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt niet het antwoord.



Enkele zaken die op de bijeenkomsten worden aangepakt (gekopieerd uit mailverkeer met Barbara Léonard)

1. me-time-maandag : inspirerende workshops waarbij je je volle aandacht richt op jezelf en wat je kan doen om meer balans in je leven te krijgen. 1 keer per maand
2. Energieke vrijdag: groepsactiviteiten waar fun en ontspanning centraal staan. We sluiten af met een gezamenlijke lunch. 1 keer per maand
3. de groepsgrootte is niet vaststaand en is wisselend tussen de 4 en 8.
4. De duur van een traject ligt niet vast. De hulpvraag van de deelnemer staat centraal en in functie daarvan bepalen we samen de stappen en het ritme.

- *Op welke manier gaat er een triage gebeuren van mensen die effectief zeer moeilijk naar werken zijn toe te leiden en mensen die met de juiste ondersteuning wel werkbekwaam zijn?"*

Ontwerpbesluit

Artikel 1 - kennis te nemen van de vragen van raadslid Inneke Broeckx en de antwoorden van het vast bureau.