



HOUTHULST

NOTULEN

AANWEZIG	Erik Verbeure; voorzitter wnd. Joris Hindryckx; burgemeester Jeroen Vandromme, Tessa Vandewalle, Peter Van Ryckeghem, Ann Vansteenkiste; schepenen Nadine Bailleul, Kristof Vande Moortel, Filip Vanhevel, Dirk Gheysen, Karien Vanthuynne, Tanja Greitsch, Eric Beghein, Julie Descheppere, Birger Kimpe, Dries Delheye, Filip Despierre, Olivia Masselin, Lisa Callebert; raadsleden Dries Braeye; algemeen directeur
GENODIGDEN	
VERONTSCHULDIGD	Kelly Es; voorzitter Marc Pysson; raadslid
AFWEZIG	
PLAATS	Dorpshuis Jonkershove.

BESLISSINGEN.

1. Goedkeuring van het verslag van de vorige zitting.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 32 3° en 4°, betreffende de goedkeuring van de notulen in de eerstvolgende zitting, en artikel 74 betreffende de toepassing van artikel 32 op de werking van de raad voor maatschappelijk welzijn.

FEITEN EN CONTEXT Het verslag van de zitting van 24 juni 2021.

STEMRESULTAAT Met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel Het verslag van de zitting van 24 juni 2021 wordt goedgekeurd.

2. Overeenkomst inzake de mededeling van persoonsgegevens door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid aan OCMW Houthulst - kennisneming.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 77, betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

VOORGESCHIEDENIS Het door de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 september 2020 goedgekeurde reglement inzake de toekenning en gebruik van Houthulst-bonnen ter ondersteuning van het consumptiebudget voor kwetsbare doelgroepen en van de lokale economie.

De door de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2021 goedgekeurde wijziging aan het reglement inzake de toekenning en gebruik van Houthulst-bonnen ter ondersteuning waardoor mensen met een inkomensgarantie voor ouderen of een gewaarborgd inkomen voor ouderen en alleenstaanden die sinds 13 oktober 2020 omwille van de corona-crisis langer dan 1 maand tijdelijk werkloos waren of het overbruggingsrecht genoten, het automatische recht op de consumptiebon openen.

FEITEN EN CONTEXT

Met de reglementswijziging werd er gekozen om de consumptiebonnen automatisch toe te kennen aan mensen met een inkomensgarantie voor ouderen of een gewaarborgd inkomen voor ouderen en alleenstaanden die sinds 13 oktober 2020 omwille van de corona-crisis langer dan 1 maand tijdelijk werkloos waren of het overbruggingsrecht genoten.

Om de automatische rechtentoekenning waar te maken voor mensen met een inkomensgarantie voor ouderen of een gewaarborgd inkomen voor ouderen werd er :

- ⇒ goedkeuring gevraagd aan de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer om deze gegevens te mogen ontvangen in kader van het reglement 'ondersteuning inzake de toekenning en gebruik van Houthulst-bonnen ter ondersteuning van het consumptiebudget voor kwetsbare doelgroepen en van de lokale economie
- ⇒ een gebruikersreglement gesloten tussen de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en het OCMW, waarin bepaald staat hoe de gegevens uitgewisseld worden. Artikel 5 van het gebruikersreglement bepaalt dat de raadsleden in kennis worden gesteld van het feit dat persoonsgegevens uit het netwerk van KSZ worden gebruikt voor het toekennen van aanvullende voordelen.

Om de automatische rechtentoekenning waar te maken voor alleenstaanden die sinds 13 oktober 2020 omwille van de corona-crisis langer dan 1 maand tijdelijk werkloos waren of het overbruggingsrecht genoten, kan het OCMW beroep doen op lijsten die door de POD Mi worden aangeleverd. Deze lijsten zijn het resultaat van de gegevensuitwisseling tussen KSZ, de RVA en de RSVZ.

Met eenparigheid van stemmen.

STEMRESULTAAT

BESLUIT:

Enig artikel

Kennis te nemen van het gebruikersreglement met betrekking tot de mededeling van persoonsgegevens door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor de automatische toekenning van aanvullende rechten en de verstrekking van informatie aan de betrokkenen, met toepassing van de beraadslaging nr. 16/008 van 02 februari 2016 van het informatieveiligheidscomité.

3. Geïntegreerd Project Maatschappelijke Integratie - modelcontracten "Algemeen geïndividualiseerd project maatschappelijke integratie" en "Geïndividualiseerd project maatschappelijke integratie voor studenten" – goedkeuring.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND

Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 77, betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn.

Wet van 21 juli 2016 houdende de wijziging van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

Koninklijk besluit van 3 oktober 2016 houdende de wijziging van de wet van 26 mei 2002.

Omzendbrief van 12 oktober 2016 naar aanleiding van de wet van 21 juli 2016 houdende de wijziging van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

FEITEN EN CONTEXT

De hervorming van de wet op maatschappelijke integratie beoogde een verruiming van het bestaande begeleidinstrument waar het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) voor staat.

Het doel van deze hervorming is om de maatschappelijke integratie en de professionele inschakeling van leefloonbegunstigden te ondersteunen maar ook om de cliënten te responsabiliseren. Dit houdt in dat er voorwaarden worden verbonden aan de toegekende steun en dat die voorwaarden beide partijen binden en wederzijdse verplichtingen en verbintenissen inhouden.

Het GPMI is dus een contract tussen het OCMW en de cliënt 'op maat' en sluit aan bij de methodiek van taakgerichte hulpverlening in het maatschappelijk werk.

Het doel van de begeleiding bestaat er in om via onderleg overleg bepaalde stappen te zetten zodat de leefloongerechtigde geleidelijk aan zelfstandiger wordt en volwaardig kan deelnemen aan de samenleving.

Via het GPMI kan een cliënt actief worden begeleid naar zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie en indien mogelijk ook in de richting van een inschakeling in het arbeidsproces. Het is hierbij belangrijk te investeren in een beleid dat toelaat dat de betrokkene zich duurzaam integreert in de maatschappij en de weg naar werk terugvindt.

Het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie heeft een groot ondersteunen en dynamisch karakter en is verplicht voor personen vanaf 25 jaar op voorwaarde dat de betrokkene de laatste 3 maanden geen recht op maatschappelijke integratie heeft genoten. In alle andere gevallen is het GPMI facultatief.

Omdat de verplichting tot het afsluiten van een GPMI vooral bij de eerste steunaanvraag een verhoging van de werklast betekent, werden er nieuwe bijzondere betoelagingsregelingen voorzien door de federale overheid.

De implementatie van het GPMI gebeurt aan de hand van de concretiseren van taken waarbij er concrete doelstellingen worden geformuleerd, de weg om er toe te komen uitgetekend en evaluatiemomenten worden voorzien.

Bijkomend moeten regelmatige contacten met leefloongerechtigden worden voorzien om de opvolging van het GPMI te verzekeren. Maar ook voorafgaand aan de opmaak van het GPMI moet de nodige tijd worden geïnvesteerd in het opbouwen van een vertrouwensrelatie, zodat het GPMI zo nauw mogelijk aansluit bij de verwachtingen, de vaardigheden, de bekwaamheid en de verwachtingen van de gerechtigde.

Met de wetswijziging werd het toepassingsgebied van het recht op maatschappelijke integratie uitgebreid naar personen aan wie de subsidiaire beschermingsstatus is toegekend. Hierdoor heeft de veralgemening van het GPMI het doel om begunstigden duurzaam in te schakelen.

Er wordt aan de OCMW's een beperkt beoordelingsmarge gelaten om, via een gemotiveerde beslissing, de onmogelijkheid of het niet-opportune karakter om een GPMI af te sluiten omwille van specifieke redenen te kunnen vaststellen. Deze beslissingsbevoegdheid wordt aan de leden van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst gedelegeerd.

Met eenparigheid van stemmen.

STEMRESULTAAT

BESLUIT:

Artikel 1

Artikel 2

Kennis te nemen van de gewijzigde wet van 26 mei 2020 betreffende het recht op maatschappelijke integratie die op 01 november 2016 in werking trad.

Goedkeuring te verlenen aan de volgende bijgevoegde modelcontracten inzake het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie :

- ⇒ het algemeen geïndividualiseerd project maatschappelijke integratie
- ⇒ het geïndividualiseerd project maatschappelijke integratie voor studenten.

4. Arbeidsreglement voor de werknemers, tewerkgesteld conform artikel 60§7 van de OCMW-wet - goedkeuring.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND

Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 77, betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Artikel 60§7 van de organieke wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn.

Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke Integratie.

het decreet van de Vlaamse Regering betreffende tijdelijke werkervaring van 15 juli 2016.

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de tijdelijke werkervaring.
Beslissing van de OCMW-raad van 11 juli 2011 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling toepasselijk op het personeel van het OCMW Houthulst, zoals tot op heden gewijzigd in zitting van 10 oktober 2011 en 12 december 2016.

VOORGESCHIEDENIS

De goedkeuring van het vast bureau van 05 augustus 2021 om bij een de arbeidsovereenkomsten tijdens een tewerkstelling artikel 60§7 te starten met een contract van bepaalde duur (3 maand) en na een positieve evaluatie het contract te verlengen met een tweede overeenkomst van onbepaalde duur.

FEITEN EN CONTEXT

Een tewerkstelling overeenkomstig artikel 60§7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een tewerkstelling bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen. Dit met het doel om deze persoon terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces.

De begeleiding van deze gerechtigden, werd ingebed in een traject tijdelijke werkervaring (TWE) dat op 01 januari 2017 van start is gegaan.

Het traject tijdelijke werkervaring richt zich naar leefloongerechtigden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het regulier economisch circuit.

Het heeft als doelstelling competenties en werkervaring op te bouwen binnen een reële arbeidsmarktomgeving, met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en doorstroom naar het normaal economisch circuit te realiseren.

De sociale dienst werkt samen met De Opstap, een afdeling van de dienstverlenende vereniging Westhoek, voor arbeidstrajectbegeleiding.

Om bovenstaande doelstellingen beter te kunnen realiseren maakten zij, in samenspraak met de betrokken besturen, een afzonderlijk arbeidsreglement op. Dit op maat van deze leerwerknemers en hun competentieversterkend traject. Doorheen dit traject wordt de leerwerknemer opgevolgd en begeleid door de arbeidstrajectbegeleider van De Opstap. In het arbeidsreglement werd de rol van de trajectbegeleider ook duidelijk opgenomen.

Daarnaast is het arbeidsreglement er ook opgericht om een aantal afspraken te formaliseren en willen we zorgen voor meer regionale uniformiteit. Het is belangrijk om een gelijk kader te creëren, ongeacht de werkvloer of plaats van ter beschikkingstelling.

Het Bijzonder Onderhandelingscomité gaf op 21 juni 2021 gunstig advies aan het ontwerp van het arbeidsreglement.

Bijkomend is het aangewezen om regionaal een gemeenschappelijke visie uit te dragen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten tijdens een tewerkstelling artikel 60§7.

Hiertoe stelt De Opstap voor om steeds te starten met een contract van bepaalde duur (3 maand).

Na een positieve evaluatie kan het contract verlengd worden met een tweede overeenkomst van onbepaalde duur. Deze laatste zal van rechtswege worden ontbonden, zonder opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn, op het ogenblik dat de leerwerknemer voldoende arbeidsdagen kan bewijzen om sociaal verzekerd te zijn.

De arbeidsovereenkomsten worden steeds door de personeelsdienst opgemaakt.

STEMRESULTAAT

Met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel

Goedkeuring te verlenen aan het arbeidsreglement voor de werknemers tewerkgesteld conform artikel 60§7 van de organieke wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn

5. Arbeidscontracten voor de werknemers, tewerkgesteld conform artikel 60§7 van de OCMW-wet - verloning - goedkeuring.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND

Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 77, betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn.

VOORGESCHIEDENIS

De actie "Tijdelijke werkervaring" en "Werken aan een activeringsbeleid op maat" binnen de 4^{de} strategische doelstelling van het goedgekeurde meerjarenplan.

FEITEN EN CONTEXT

De sociale dienst werkt samen met De Opstap, een afdeling binnen de dienstverlenende vereniging, voor arbeidstrajectbegeleiding.

De Opstap stelt voor om op het vlak van activering een aantal afspraken te maken over de eenvormigheid van trajecten, zonder maatwerk uit te sluiten.

Het is belangrijk om procedures en afsprakenkader vast te leggen omdat de cliënten in begeleiding in de clusterwerking vaak op dezelfde werkvloer terecht komen.

Ook voor de taakverdeling in het kader van de tijdelijke werkervaring (TWE) is er een voorstel. Het voorstel zit als bijlage bij dit besluit.

Omwille van diverse redenen dringt een herziening van de verloning van de mensen met een arbeidscontract in het kader van een tewerkstelling artikel 60§7 zich op :

- ⇒ de verloning volgens de E-schaal ligt vaak hoger dan de verloning van andere collega's op dezelfde werkvloer die niet in een artikel 60§7-statuut werken. Dit zorgt voor spanningen op de werkvloer, waarbij mensen hetzelfde werk doen tegen een andere (lagere) verloning
- ⇒ nu is het ook vaak zo dat een leerwerknemer tijdens zijn artikel 60§7 tewerkstelling méér verdient dan wanneer hij achteraf op dezelfde of op een andere werkplaats een regulier contract aangeboden krijgt. Ontgoocheling en afhaken zijn daarvan vaak het gevolg
- ⇒ van een werknemer artikel 60§7 (bij aanvang van de tewerkstelling) mag niet het rendement worden verwacht zoals dat van een reguliere werknemer
- ⇒ de gewijzigde subsidiëring van artikel 60§7 sinds 01 januari 2017 legt druk op de OCMW's om naar een lagere verloning te gaan. Sinds 01 januari 2017 is de RSZ-vrijstelling voor werknemers artikel 60§7 weggevallen. De OCMW's ontvangen hiervoor wel een compensatie van de VDAB, maar de hoogte van deze compensatie is gebaseerd op de RSZ-tussenkomst ingeval van een verloning aan het Gewaarborgd Gemiddeld Maandelijks Minimuminkomen (GGMMI).

Daarom wordt voorgesteld om de verloning bij een tewerkstelling via artikel 60§7 aan te passen naar het GGMMI. Zodoende dat de leerwerknemers tijdens hun werkervaringstraject een loon ontvangen die meer marktconform is en een realistische weerspiegeling is bij doorstroom naar een nieuwe tewerkstelling.

Naast het loon is het belangrijk om het loonpakket verder aan te vullen met volgende extralegale voordelen :

- ⇒ maaltijdcheques
- ⇒ tussenkomst openbaar vervoer
- ⇒ fietsvergoeding
- ⇒ vakantiegeld
- ⇒ eindejaarspremie

Het Bijzonder Onderhandelingscomité gaf op 21 juni 2021 gunstig aan dit voorstel.

STEMRESULTAAT

Met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1

Goedkeuring te verlenen om vanaf 01 oktober 2021 de werknemers artikel 60§7 het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (wettelijk minimumloon) toe te kennen tot het einde van de arbeidsovereenkomst met daar bijkomend alle extra legale voordelen te behouden zoals ze vandaag zijn voorzien: fietsvergoeding, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering.

Artikel 2

Goedkeuring te verlenen om de lopende arbeidscontracten in het kader van artikel 60§7 tewerkstelling en de daarmee gepaard gaande verloning te laten uitdoven.

6. Samenwerking met werkplaatsen in het kader van artikel 60§7 en artikel 61 van de OCMW-wet - samenwerkings- en terbeschikkingstellingsovereenkomsten - goedkeuring.

MOTIVERING

JURIDISCHE GROND

Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder artikel 77, betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn. Artikel 120 van de wet van 24 december 1999 houdende sociale en diverse bepalingen.

Artikel 60§7 en artikel 61 van de organieke wet van 08 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn.

Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

Decreet van de Vlaamse Regering betreffende tijdelijke werkervaring van 15 juli 2016.

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de tijdelijke werkervaring van 23 december 2016.

FEITEN EN CONTEXT

Een tewerkstelling overeenkomstig artikel 60§7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW iemand tewerkstelt die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen.

Deze maatregel heeft als doelstelling om competenties en werkervaring op te bouwen binnen een reële arbeidsmarktomgeving, met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en de doorstroom naar het normaal economisch circuit te realiseren.

Bij een tewerkstelling overeenkomstig artikel 60§7 is het OCMW steeds de juridische werkgever. Cliënten kunnen, door middel van een ter beschikkingstellingsovereenkomst, worden tewerkgesteld in :

- ⇒ lokale besturen
- ⇒ erkende sociale economie initiatieven
- ⇒ ziekenhuizen
- ⇒ vzw's
- ⇒ intercommunales met een sociaal, cultureel of ecologisch doel
- ⇒ privé ondernemingen.

Om deze tewerkstellingen formeel te regelen, werd gebruik gemaakt van samenwerkingsovereenkomsten en ter beschikkingstellingsovereenkomsten.

De voorbije jaren deden zich een aantal veranderingen voor in de sector waardoor de samenwerkingsovereenkomsten een update kunnen gebruiken :

- ⇒ met de invoering van het decreet tijdelijke werkervaring wijzigde de financiering van de TWE-maatregel. De subsidiëring verloopt nu niet enkel meer via de programmatorische overheidsdienst maatschappelijke integratie (POD MI) maar ook de VDAB komt de OCMW's een stuk tegemoet in de kosten
- ⇒ Bijkomend werd het voorbije jaar ook regionaal afgestemd om onderlinge concurrentie tussen lokale besturen te vermijden. De voorgestelde aanpassing volgt het regionale voorstel van vergoedingsregeling. In het kader hiervan is het belangrijk om de tegenprestatie voor de terbeschikkingstelling aan de privé-onderneming te herzien en de samenwerkingsovereenkomsten hieraan aan te passen
- ⇒ verder wordt voorgesteld dat de overeenkomsten die het OCMW met een partner afsluit, een verplichting bevat om de OCMW-cliënten op te nemen in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid (BA).

Bijkomend kan het OCMW, voor de mensen die worden tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 bij een privé-werkgever, van de federale overheid een toelage ontvangen. Deze toelage is de zogeheten 'omkaderings- en

opleidingspremie' (OOP) en wordt wettelijk mogelijk gemaakt door artikel 61 van de OCMW-wet.

De toelage bedraagt bij een voltijdse tewerkstelling per kalendermaand maximaal 250 euro, inclusief BTW. Bij een deeltijdse tewerkstelling vermindert de toelage evenredig. Wanneer er geen kosten worden gemaakt in een bepaalde maand, dan is er die maand ook geen premie. Wanneer de kostprijs van een opleiding meer dan 250 euro bedraagt kan de premie over meerdere maanden worden uitbetaald.

Gezien de toelage rechtstreeks verband houdt met de kosten die worden gemaakt voor de begeleiding, omkadering en opleiding van de leerwerknemer tijdens de tewerkstelling vond het Bijzonder Comité voor Sociale Dienst het aangewezen om deze premie volledig door te storten aan de privé onderneming ter compensatie van de tijdsinvestering en gemaakte kosten.

Met het oog op het toezicht op de toekenning en de aanwending van de toelage, wordt voorgesteld dat de privé onderneming maandelijks een onkostenstaat evenals de bijhorende bezorgt. Deze bewijsstukken dienen aan te tonen dat de toelage werd aangewend voor begeleiding en vorming van de leerwerknemer.

De basis van de toekenning van de premie is de voorgestelde samenwerkingsovereenkomst tussen het OCMW en de privéonderneming met winstoogmerk. Daarin wordt bepaald welke inspanningen de partijen doen voor de opleiding en omkadering van de werknemer.

Met eenparigheid van stemmen.

STEMRESULTAAT

BESLUIT:

Artikel 1

Goedkeuring te verlenen om aan de privéondernemingen een tussenkomst in de loonkost te vragen, volgens volgende berekeningswijze : '(Bruto maandloonkost + patronale bijdragen) - (subsidie POD MI + inspanningsvergoeding VDAB)'.

Artikel 2

Goedkeuring te verlenen aan de bijgevoegde samenwerkings- en terbeschikkingstellingsovereenkomst voor sociale economie-initiatieven, ziekenhuizen, vzw's, intercommunales en lokale besturen.

Artikel 3

Goedkeuring te verlenen aan de bijgevoegde samenwerkings- en terbeschikkingstellingsovereenkomst voor private ondernemingen.

Artikel 4

Goedkeuring te verlenen aan de samenwerkingsovereenkomst in het kader van de opleidings- en omkaderingspremie.

Artikel 5

Goedkeuring te verlenen aan het Bijzonder Comité voor de Sociale dienst om te beslissen of de steun in het kader van de opleidings- en omkaderingspremie aan de werkgever mag worden uitbetaald.

BESPREEKPUNTEN.

7. Varia.

Nihil.

De algemeen directeur

De voorzitter wnd.

Dries Braeye

Erik Verbeure