

Zitting van 29 juni 2026 - raad voor maatschappelijk welzijn Toelichting niet vertrouwelijk

In openbare zitting

SECRETARIAAT

1. Goedkeuring ontwerpnotulen raad voor maatschappelijk welzijn van 18 mei 2026 (1.842)

BESLUIT

De voorgelegde ontwerpnotulen van de raad voor maatschappelijk welzijn worden goedgekeurd.

2. Huishoudelijk reglement raad voor maatschappelijk welzijn

Situering

Het Agentschap Binnenlands Bestuur gaf enkele aanbevelingen voor aanpassingen in het huishoudelijk reglement na een klacht hierover.

Wettelijke gronden

Decreet lokaal bestuur

Kennisname van gemeenteraad van 15 december 2025 - Klacht bij Agentschap Binnenlands Bestuur - betreffende het gemeenteraadsbesluit en het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 juni 2025 houdende de goedkeuring van het huishoudelijk reglement

Toelichting en advies

Het voorstel van huishoudelijk reglement staat in bijlage.

BESLUIT

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het voorstel van het huishoudelijk reglement.

3. Organisatiebeheersing - rapportering

Situering

De algemeen directeur (AD) rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, het vast bureau en de raad voor maatschappelijk welzijn over de organisatiebeheersing. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgend jaar.

Deze rapportering is gezamenlijk opgemaakt voor gemeente en OCMW en wordt aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn voorgelegd.

Wettelijke gronden

Decreet lokaal bestuur, o.a. artikel 219.

Artikel 219.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam. Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de

bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn zijn onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

De algemeen directeur rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, het vast bureau en de raad voor maatschappelijk welzijn over de organisatiebeheersing. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Toelichting en advies

Het lokaal bestuur Herselt beschikt over een in 2019 goedgekeurd kader voor organisatiebeheersing. Hierbij werd gekozen voor het model van de leidraad organisatiebeheersing opgemaakt door de Vlaamse overheid.

Het decreet Lokaal Bestuur definieert organisatiebeheersing als het geheel van maatregelen en procedures om een redelijke zekerheid te verschaffen dat de organisatie:

- 1) de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
- 2) de wetgeving en procedures naleeft;
- 3) over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;
- 4) effectief en efficiënt werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
- 5) de activa beschermt en fraude voorkomt.

Beheersen wil zeggen: sturing geven en onder controle hebben. Deze beheersing situeert zich zowel op het globale niveau van de organisatie, als op dienstniveau en op procesniveau. De leidraad behandelt de beheersing op het niveau van de organisatie. Het systeem van organisatiebeheersing is er dus op gericht om de staat en de werking van de organisatie te evalueren en bij te sturen, zodat ze in staat is om op een efficiënte manier een correcte en goede dienstverlening te bieden aan de burgers en de doelstellingen van het bestuur te realiseren.

Het model dat de Vlaamse overheid ontwikkelde bestaat uit 10 thema's:

- 1) Doelstellingen en procesmanagement (=DP)
- 2) Belanghebbendenmanagement (=BHM)
- 3) Monitoring (=MON)
- 4) Financieel management (=FIM)
- 5) Organisatiestructuur (=ORG)
- 6) Personeelsbeleid (=HRM)
- 7) Organisatiecultuur (=CUL)
- 8) Informatie en communicatie (=ICO)
- 9) Facilitaire middelen, opdrachten en contracten (=FAM)
- 10) Informatie- en communicatietechnologie (=ICT)

Het kader bepaalt dat de organisatie bij voorkeur elke 3 jaar of minstens eenmaal per legislatuur via een zelfevaluatie zal stilstaan bij de eigen werking. Er werd een zelfevaluatie uitgevoerd in 2019 en opnieuw in 2024. Een nieuwe zelfevaluatie is wenselijk in het licht van het nieuwe meerjarenplan en gelet op de vele (personele) veranderingen in het managementteam en de organisatie als geheel. Op dit moment wordt voorrang gegeven aan het invullen van de uitgetekende organisatiestructuur, zodat de zelfevaluatie kan worden opgemaakt met de nieuwe bezetting.

De voorgelegde rapportering gaat over 2025 en bouwt nog verder op de rapportering die werden gebaseerd op de eerdere evaluaties. We blikken beperkt vooruit naar de volgende jaren.

Overzicht van thema's, geïdentificeerde verbeterpunten – stand van zaken

In hetgeen volgt worden de verbeterpunten uit de zelfevaluatie systematisch overlopen - op basis van het kader organisatiebeheersing - en de stand van zaken en genomen acties toegelicht.

2.1 Doelstellingen en procesmanagement (DP)

Verbeterpunten:

- De missie en visie van het lokale bestuur werden niet uitgewerkt en niet gecommuniceerd.

De missie van het lokale bestuur ligt vervat in artikel 2 van het decreet lokaal bestuur en artikel 1 van de OCMW-wet:

Art. 2 §1 Decreet lokaal bestuur:

De gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn beogen om op het lokale niveau duurzaam bij te dragen aan het welzijn van de burgers en verzekeren een burgersnabije, democratische, transparante en doelmatige uitoefening van hun bevoegdheden.

Ze betrekken de inwoners zo veel mogelijk bij het beleid en zorgen voor openheid van bestuur.

Art. 1 OCMW-wet:

Elke persoon heeft recht op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid.

Stand van zaken:

De visie voor OCMW team maatschappelijk werk en OCMW zorgteam werden goedgekeurd, evenals visie van het OCMW bij besluit van het vast bureau dd. 25 oktober 2021.

In 2021 werd tevens een traject opgestart voor het formuleren van een organisatiebrede (gemeente, OCMW en AGB) missie – visie en waarden. De missie en visie werden in 2022 gefinaliseerd, en worden verder doorvertaald naar de ganse organisatie, door elke leidinggevende naar de eigen diensten. Per dienst dient de missie en visie vertaald te worden naar concrete acties die dienstspecifiek of domeinoverschrijdend kunnen zijn. Nog niet alle diensten hebben deze oefening afgewerkt, waardoor de missie/visie nog onvoldoende doorleefd is.

Deze missie en visie dienden als basis voor het leiderschapstraject dat in 2022 werd opgestart en over meerdere jaren liep (opgenomen in besluit college dd. 22 november 2021). In 2024 werd een missie en visie opgemaakt voor het MAT.

We concluderen dat de missie en visie van het lokale bestuur werd uitgewerkt en gecommuniceerd.

Opmerking AD naar aanleiding van rapportering over 2025:

Er werd de voorbije jaren goed werk geleverd op vlak van missie, visie en waarden. Gelet op het fundamentele karakter ervan voor de sturing van de organisatie en de dagdagelijkse oriëntatie van medewerkers in hun professioneel gedrag, kan dit niet beschouwd worden als een afgevinkt punt. Het concretiseren en levendig maken van de vastgelegde missie, visie en waarden, blijft ook voor de komende jaren een belangrijke opdracht

- Er kan nog een betere aansluiting gerealiseerd worden tussen de omgevingsanalyse en het meerjarenplan.

Stand van zaken:

In 2024 werd een nieuwe omgevingsanalyse opgemaakt. Deze werd opgemaakt met input vanuit alle diensten. De omgevingsanalyse werd via een nieuwe toepassing (mosaïc) gemaakt. De opzet is zo dat de omgevingsanalyse jaarlijks een update krijgt en er dus steeds online naar de meest recente gegevens gekeken kan worden. De omgevingsanalyse werd na de verkiezingen bezorgd aan alle partijen zodat ze dit ook konden meenemen in de opmaak van het bestuursakkoord.

Het MAT vertaalde de omgevingsanalyse in een inspiratienota die werd bezorgd aan de partijen. Zij hebben dit gebruikt als basis voor het bestuursakkoord, dat diende als basis voor de meerjarenplanning. Zo werd een goede aansluiting gegarandeerd in het nieuwe meerjarenplan.

- De vertaling van de doelstellingen, naar de diensten en naar het takenpakket van de individuele medewerker is voor verbetering vatbaar. Doel is medewerkers te tonen hoe ze bijdragen aan de doelstellingen, actieplannen en acties.

Stand van zaken:

Dit wordt meegenomen in de vertaling van missie - visie en waarden en doelstellingen naar de verschillende diensten en medewerkers.

- Het correct inschatten van de personeelsinzet en financiële middelen die nodig zijn voor de realisatie van doelstellingen, actieplannen en acties is een aandachtspunt. Ook het realiseren van dienstoverschrijdende doelstellingen en de opvolging van deze realisatie is een aandachtspunt. Best worden er verantwoordelijken aangeduid op niveau van de doelstellingen, actieplannen en acties.

Stand van zaken:

De dienstoverschrijdende projecten worden opgevolgd via wekelijks informeel overleg met het managementteam voor een betere informatiedoorstroming en het maken van afspraken. Bij de opmaak van het MJP 2026-2031 werden vanuit het MAT verantwoordelijken voor de acties aangeduid.

Opmerking AD naar aanleiding van rapportering over 2025: Een verdere concretisering van afstemmings- en rapporteringssystematiek is nog aanbevolen.

In het meerjarenplan werden enkele belangrijke keuzes gemaakt op het vlak van personeel. De kwalitatieve invulling van deze posities is essentieel om de uitvoering van het meerjarenplan degelijk te kunnen realiseren. De verdere evaluatie van de benodigde inzet van personeel of financiële middelen zal worden gemaakt in de opvolging van het meerjarenplan.

- De sleutelprocessen moeten duidelijker in kaart worden gebracht, evenals procesverantwoordelijken. Dit kan bv. met ondersteuning van software, die moet worden aangeschaft.

Stand van zaken:

In 2024 werden de volgende processen gedocumenteerd / geoptimaliseerd:

- procedure rond opstart nieuwe legislatuur
- BKO kwaliteitshandboek
- de voorbereiding voor het kasbeheer OCMW
- Volgende procedures in het kwaliteitshandboek LDC Varenberg:
 - Procedure afspraken activiteitenkalender samenwerking verenigingen / partners
 - Kasbeheer cafetaria
 - Praktisch verloop dorpsrestaurant
 - Procedure voor het beheer en onderhoud van het kwaliteitshandboek

Opmerking AD naar aanleiding van rapportering over 2025: Bovenstaande zijn goede voorbeelden om de duidelijkheid en stabiliteit van de verwachte werking en sleutelprocessen te kunnen borgen. Ook voor andere diensten kan dit een meerwaarde betekenen. De begeleiding van diensten hierbij ligt in de opdracht van de aan te werven stafmedewerker. In 2025 werden geen volledig nieuwe kwaliteits- of procedurehandboeken geformaliseerd. Er werden nog wel enkele procedures toegevoegd aan het kwaliteitshandboek LDC, nl.:

- Overzicht informatiekkanalen naar de gebruiker en potentiële gebruikers;
- Procedure buurtanalyse;
- Procedure evaluatie van de werking.

2.2 Belanghebbendenmanagement (BHM)

Verbeterpunten

- Het dienstverleningsconcept moet worden herbekeken en uitgewerkt: bekijken baliewerking (bv. balie grondgebiedzaken – front office – back office, herbekijken taakverdeling eerste lijn – andere diensten, bv. louter afhalen documenten, ontvangstbewijs vacatures,...) en werken op afspraak, evenals de verschillende kanaalstrategieën voor de verschillende producten die een lokaal bestuur aflevert. De uitdaging is een evolutie naar klant-denken en doelgroepdenken, eerder dan denken vanuit de organisatie. Het lokale bestuur bedient verschillende doelgroepen: de individuele burger/klant/cliënt, verenigingen, jeugd, senioren, kansengroepen, ondernemingen. Lange wachttijden op piekmomenten moeten worden vermeden. Er moet grondig worden onderzocht welke afhankelijkheden/noden er dan zijn op het vlak van infrastructuur, welke investeringen nodig zijn. Basis moet een doordachte visie zijn op het dienstverleningsconcept. Communicatie doorheen het veranderingstraject, zowel intern als extern is onontbeerlijk. Een dergelijk project kan best extern ondersteund worden, niet alleen om de nodige expertise in huis te halen, maar ook om een deel werk uit handen te nemen en de projectvoortgang te bewaken.

Stand van zaken:

Deze verbeteractie was opgenomen onder AC000007: Uitbouw van een nieuw dienstverleningsconcept en uitrol hiervan in het vorige meerjarenplan.

AC000007: Er werd een nieuw telefoniesysteem in gebruik genomen. Er werd in 2024 gekeken naar een nieuwe afsprakensoftware en deze werd gegund aan appoint. De verdere uitrol hiervan werd gerealiseerd in 2025.

In het nieuwe meerjarenplan werd een volledige beleidsdoelstelling opgenomen rondom de vernieuwing en optimalisering van de dienstverlening.

- Hierbij aansluitend moet de evolutie naar een meer digitale werking onderzocht worden: eenvoudige aanvragen in alle domeinen kunnen meer digitaal gebeuren via het ter beschikking stellen van standaardformulieren via website of het automatiseren van aanvraag en afleveren via een e-loket/e-government. Daarnaast vraagt de steeds complexere software dat er nagedacht wordt over het werken met specialisten / key – users per applicatie, waarbij bepaalde taken worden gecentraliseerd.

Stand van zaken:

Deze actie is opgenomen in het (vorige) meerjarenplan als actie AC000003: Een toegankelijke, intuïtieve en gebruiksvriendelijke website wordt gerealiseerd. De link met "mijn burgerprofiel" werd in 2021 gerealiseerd. Een heel aantal producten kunnen al automatisch worden afgeleverd (of semi-automatisch). Standaardformulieren en meldingsformulieren werden vereenvoudigd.

Binnen het OCMW werd de premie voor zorgbehoevende kinderen geautomatiseerd zodat rechthebbenden deze niet meer moeten aanvragen. Deze stroom verloopt automatisch in samenwerking met het Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van het Groeipakket.

- Een dossieropvolgingssysteem zou een meerwaarde betekenen (zie ook verder onder thema 2.10 ICT).

Stand van zaken:

Deze actie is nog te realiseren. Nog te onderzoeken met de informatiebeheerder.

- Terugkoppeling overleg / besluitvorming binnen de verschillende samenwerkingsverbanden kan transparanter gebeuren.

Stand van zaken:

De verslagen van de verschillende adviesraden worden transparant geagendeerd op college van burgemeester en schepenen / vast bureau. Ook de verslagen van verschillende samenwerkingsverbanden worden transparant geagendeerd. De publicatie ervan op de website verdient nog bijkomende aandacht. De rapportering rond intergemeentelijke samenwerking wordt sinds 2022 als vast agendapunt op de agenda van de gemeenteraad ingeschreven.

- Laagdrempelige procedure voor klachten en meldingen moet worden goedgekeurd en geïmplementeerd. Ook het systeem van terugkoppeling / feedback naar burger moet worden geoptimaliseerd.

Stand van zaken:

De nieuwe procedure klachten, meldingen en beleidsideeën werd in 2021 goedgekeurd door de raad. Hier wordt jaarlijks over gerapporteerd aan de raden. In 2024 werd het systematisch geven van feedback aan inwoners bij meldingen verder op punt gezet, en de interne afspraken herhaald.

Het systeem functioneerde correct in 2025 en er werd over gerapporteerd aan de raden. In het nieuwe meerjarenplan is voorzien om de toegankelijkheid voor burgers om meldingen en suggesties te doen of klachten in te dienen, nog verder te verbeteren.

- Er is geen systematiek om samenwerkingsverbanden te evalueren en bij te sturen. Dit gebeurt ad hoc.

Stand van zaken:

Voorlopig zijn er geen acties gepland om dit te remediëren. Wel worden een aantal samenwerkingsverbanden geëvalueerd in het kader van de regiovorming en wordt er consequent gerapporteerd aan de gemeenteraad. Op basis van projecten en opportuniteiten die zich aandienen wordt bekeken welke schaalgrootte het meest geschikt is. Zo worden een heel aantal projecten intergemeentelijk opgenomen, vooral in samenwerking met Westerlo en Hulshout, maar ook op niveau van de eerstelijnszone, waarin in 2025 een oefening werd opgestart om de samenwerkingen rond welzijn te centraliseren in een interlokale vereniging met 6 gemeenten.

2.3 Monitoring (MON)

Verbeterpunten:

- Indicatoren voor een systematische opvolging van de realisatie van de doelstellingen, actieplannen en acties moeten organisatiebreed worden opgemaakt.

Stand van zaken:

Bij de opmaak van het nieuwe meerjarenplan zal ernaar gestreefd worden om te werken met indicatoren voor de opvolging van bepaalde acties.

De indicatorenset voor het meerjarenplan 2026 – 2031 moet nog worden uitgewerkt.

- Systematische rapportering voor het lokaal bestuur moet verder worden uitgebouwd, evenals registratie en opvolging van gegevens. Opmaken van de nodige rapporten en dashboards moet doordacht gebeuren. Vervolgens kan de besluitvorming ook worden gebaseerd op gegevens. De opvolging van het rapporteringssysteem moet ook gebeuren op organisatiebreed niveau. Een volgende stap is evaluatie en bijsturing van het systeem.

Stand van zaken:

De rapporteringssoftware (Pepperflow) werd aangekocht. De jaarrekening 2021 was de eerste in de nieuwe software. Systematisch werd de rapportering verder uitgebouwd. Vanaf het volgende meerjarenplan zal ook de rapportering en opvolging organisatiebeheersing in pepperflow gebeuren. Dit dient nog te worden opgezet.

2.4 Financieel Management (FIM)

Verbeterpunten:

- Het kader voor de procedure en goedkeuringsflow voor interne kredietaanpassingen moet worden gedocumenteerd.

Stand van zaken:

Uitgevoerd.

- Elke beleidsbeslissing ook consequent toetsen op financiële haalbaarheid is een aandachtspunt, maar wordt over het algemeen goed toegepast.
- Systematische opvolging en aanvraag subsidies gebeurt niet. Subsidies aanvragen zorgt ook voor een administratieve ballast, waarbij subsidies niet steeds opwegen tegen administratieve kost van de aanvraag en rapporteringsprocedure. De tijd ontbreekt om subsidiekanalen systematisch op te volgen.

Stand van zaken:

In het kader van het lokaal dienstencentrum werd wel een subsidiedossier VIPA goedgekeurd voor LDC Varenwinkel. In 2023 werd ook een dossier voor Bergom ingediend. Ook in het kader van geïntegreerd breed onthaal (waar OCMW Herselt de trekkersrol opneemt) en buurtgerichte zorg werden belangrijke subsidies binnengehaald. OCMW heeft heel wat structurele subsidies (sociale activering en participatie, energiefonds). Deze subsidiestromen worden opgevolgd via een excelbestand om deze maximaal te benutten.

In het kader van wegenis en fietspadendossiers worden subsidies ook bekeken en werd een aanvraag ingediend in het kader van het Kopenhagenfonds. Ook voor het lokaal energie-en klimaatpact (LEKP) werd een aanvraag ingediend, evenals voor e-inclusie en digibanken. In 2023 werd ook een subsidieaanvraag ingediend i.h.k.v. gemeenschapsdienst die in 2024 werd ontvangen. In 2024 werd ingetekend op de Vlaamse oproep “Lokaal Activeringspact 2024-2025” waaraan in 2025 een subsidie is verbonden als de voorwaarden worden behaald. Dit is een subsidieaanvraag op het niveau van de zes gemeenten van de Zuiderkempen, evenals de subsidie verbonden aan Digibanken.

Voor de aanleg van fietspaden werd het maximale subsidiebedrag Kopenhagenfonds bekomen. Hetzelfde geldt voor de subsidies vanuit het Lokaal Activeringspact.

In 2025 werden aanvragen ingediend bij EFRO en LEADER, maar zonder succes.

- Financiële opvolging van (grote) projecten is voor verbetering vatbaar (o.a. rapportering stand van zaken budget – meerwerken – vorderingsstaten grotere projecten)

Stand van zaken:

De rapportering van financiële opvolging (budget – meerwerken) gebeurt momenteel vooral via vorderingsstaten via college en vast bureau, maar niet structureel in de projectmanagementsoftware. Dit element wordt meegenomen in de volgende zelfevaluatie en de daarop te baseren acties.

- De visumprocedure moet duidelijker en correct en goed gedocumenteerd worden toegepast. Het systeem rond het ontvangen van kasgelden moet worden gedocumenteerd. De debiteurenopvolging is voor verbetering vatbaar. Voor een optimale en efficiënte manier van werken is investeren in goede software noodzakelijk.

Stand van zaken:

De nodige software werd aangekocht (college van burgemeester en schepenen: 1 februari 2021). Voor het OCMW werd in 2024 gestart aan een procedure rond het beheer van kasgelden. Dit werd goedgekeurd in 2025.

- Bestelprocedure updaten is noodzakelijk.

Stand van zaken

Dit werd in 2020 reeds uitgevoerd.

2.5 Organisatiestructuur (ORG)

Verbeterpunten:

- Er is geen structureel systeem voor opvolging van de werklust.

Stand van zaken:

Nog geen acties gepland of opgenomen in het meerjarenplan.

- Er werd in het verleden volop de kaart getrokken van het uitvoeren van projecten in eigen beheer. Het lokale bestuur kan beroep doen op deskundige medewerkers die kwalitatief materiaal ter beschikking hebben. Het aantal projecten loopt echter op en is zeer uiteenlopend, dus er moet zeker over gewaakt worden dat het haalbaar blijft. Voor sommige grotere projecten dient de afweging gemaakt te worden of uitbesteding niet een betere keuze is.

Stand van zaken:

De afweging eigen beheer versus uitbesteding wordt ad hoc gemaakt bij projecten.

- Een aandachtspunt is het bewaken van de eenheid van werking en het tegengaan van versnippering. Bij bepaalde projecten moet er worden stilgestaan bij de raakvlakken met andere diensten en domeinen (bv. inrichting sportterrein of beweegvriendelijke ruimte – versus ruimtelijke ordening en planning).

Stand van zaken:

Dit wordt opgevangen via overleg en opvolging projecten / aanduiden projectverantwoordelijken – coördinatie via managementteam. Het blijft een aandachtspunt om te zorgen dat iedereen zich richt aan projectverantwoordelijke en er geen parallelle communicatielijnen ontstaan. (Er werd hiervoor ook een actie opgenomen in het

meerjarenplan: We stimuleren samenwerking en afstemming tussen de verschillende diensten van het lokaal bestuur.)

- De samenwerking / communicatie en informatiedoorstroming tussen de gemeentelijke diensten en het AGB en OCMW is een aandachtspunt.

Stand van zaken:

Dit wordt opgevangen via overleg en opvolging projecten / aanduiden projectverantwoordelijken – coördinatie via managementteam. Het blijft een aandachtspunt om te zorgen dat iedereen zich richt aan projectverantwoordelijke en er geen parallelle communicatielijnen ontstaan. (Er werd hiervoor ook een actie opgenomen in het meerjarenplan: We stimuleren samenwerking en afstemming tussen de verschillende diensten van het lokaal bestuur.) In 2022 werd het één-gemaakt organogram opgemaakt en goedgekeurd. Maandelijks wordt een overleg georganiseerd met alle leidinggevenden met als doel de informatie-overdracht te structureren en verbeteren.

De frequentie van het overleg leidinggevenden werd in 2025 tijdelijk op tweemaandelijks gezet. Na de goedkeuring van het meerjarenplan 2026-2031 werd een aangepast organogram opgemaakt.

2.6 Personeelsbeleid (HRM)

Verbeterpunten:

- Arbeidsreglement moet worden opgemaakt.

Stand van zaken:

Gepland samen met nieuw rechtspositiebesluit. Best uit te besteden. In samenwerking met de gemeenten Westerlo en Hulshout werden projecten opgezet om diverse aspecten van het personeelsbeleid een (nieuwe) duidelijke basis te geven. In 2025 werd verder gewerkt aan de functieclassificatie en een daarbij horende mogelijkheid tot aangepast loonhuis. De opdracht tot uitwerking van een nieuwe rechtspositieregeling en een daarbij horend arbeidsreglement werd einde 2025 opgestart met een externe dienstverlener.

- Er moet een link gemaakt worden van taken en doelstellingen van individuele medewerker - teamdoelstellingen – meerjarenplan en visie organisatie. (zie hoger)
- Introductie nieuwe medewerkers: het onthaalreglement is opgemaakt. De aanstelling van een peter of meter gebeurt sinds 2023 op formele wijze.

Stand van zaken:

De aanstelling van een peter/meter is geformaliseerd sinds 2023.

- Interne mobiliteit is moeilijk realiseerbaar in een kleine organisatie, evenals bieden van doorstroommogelijkheden in de organisatie.

Stand van zaken:

De aandacht voor interne mobiliteit wordt meegenomen in de herwerking van de rechtspositieregeling.

- Vormingsmatrix op te maken.

Stand van zaken:

De noodzakelijke vormingen worden gevolgd, maar eerder ad hoc. Een vormingsmatrix moet nog worden opgemaakt. Voor de verplichte vormingen i.h.k.v. veiligheid bestaat deze wel. In 2024 is gestart met de opmaak van een vormingsmatrix voor de poetsmedewerkers via dienstencheques.

- Tevredenheidsenquête onder het personeel uit te voeren.

Stand van zaken:

Uitgevoerd in 2020. In navolging richten we een werkgroep welzijn op. In 2021 werden er twee oproepen gedaan om vrijwilligers te vinden onder het personeel die willen deelnemen aan de werkgroep om concrete acties uit te werken. In 2022 ging de werkgroep 'welzijn op het werk' van start. Er werden al concrete acties ondernomen door de werkgroep rond thema's als onthaal van nieuwe medewerkers, opleidingen, de heroprichting van de vriendenkring, werkbaar werk, ...

In 2025 werd een risico-analyse psychosociale aspecten (RAPSi) uitgevoerd in samenwerking met IDEWE. Hieruit bleek dat er veel aandacht moet blijven gaan naar het creëren van duidelijkheid voor de medewerkers. Duidelijkheid over doelstellingen, procedures, aansturing en organisatiestructuur. De interne communicatie daarover en over waar mensen terecht kunnen wanneer ze zich niet goed voelen in hun professionele omgeving, is ook een essentieel aandachtspunt. Ook de beschikbaarheid en de staat van de werkmiddelen en de werkomgeving komen naar voor als een risicofactor voor psychosociale belasting.

De resultaten van de bevraging zijn besproken met het CPBW en het college van burgemeester en schepenen. Voor een aantal zaken zijn er acties en budgetten voorzien in het meerjarenplan. De resultaten van deze bevraging zullen ook een belangrijke basis vormen voor de nieuwe zelfevaluatie in het kader van het systeem voor organisatiebeheersing.

- Het invoeren van een personeelsopvolgssysteem met een digitaal dossier. Enerzijds zorgt dit voor meer transparantie naar de medewerker: zij kunnen zelf hun dossier raadplegen, evenals stand van verlof- en andere uren, gevolgde vormingen, evaluaties, functionele loopbaan... Anderzijds draagt dit bij tot een meer professionele personeelsdienst.

Stand van zaken:

Nog verder uit te werken. Stelselmatig worden personeelsdossiers wel gedigitaliseerd. De personeelssoftware zelf (de basis) moet wel eerst op punt staan.

- Vrijwilligersbeleid nog uit te werken.

Stand van zaken:

(actieplan 000003: Uitbouw van een raamwerk vrijwilligersbeleid)

Het vrijwilligersbeleid werd in september 2023 goedgekeurd door de raden en in 2024 werd gestart met de implementatie van dit beleid.

Het versterken van de vrijwilligerswerking werd ingeschreven in het meerjarenplan 2026 – 2031. De werkgroep komt nog steeds periodiek samen om af te stemmen en te bekijken waar bijsturing nodig is.

2.7 Organisatiecultuur (CUL)

Verbeterpunten:

- Eventuele workshop rond deontologisch gevoelige situaties/dilemmatrainingen organiseren.

- Evaluatie van en meer aandacht voor organisatiecultuur, binnen lokaal bestuur.

Stand van zaken:

In het kader van de missie- visie en waarden moet er ook aandacht zijn voor de organisatiecultuur. Eén van de thema's van het leiderschapstraject in 2022 was integriteit. Daarnaast zijn de belangrijkste organisatiewaarden vastgelegd. Deze worden co-creatief in de praktijk gebracht, van onderuit.

Uit de eerder aangehaalde welzijnsbevraging (RAPSi) blijkt de noodzaak om op basis van missie, visie, waarden te blijven werken aan de vertaling en concretisering naar de dagdagelijkse praktijk, voor alle medewerkers en het belang van een degelijke en respectvolle feedback-cultuur.

2.8 Informatie en communicatie (ICO)

Verbeterpunten:

- Interne en externe communicatie dient opgenomen te worden in een communicatiestrategie en communicatieplan. Deze moeten worden goedgekeurd, en regelmatig geëvalueerd. Rollen en verantwoordelijkheden op het vlak van interne en externe communicatie moeten worden vastgelegd, evenals kanalen en aandacht voor de verschillende doelgroepen. Nieuwe media krijgen ook een plaats in deze strategie.

Stand van zaken:

Deze actie was opgenomen in het vorige meerjarenplan onder AC000006: We werken een nieuwe communicatiestrategie uit doorheen het volledige lokale bestuur en denken na over de optimale inzet van de verschillende communicatiekanalen. De communicatiestrategie wordt verder in de praktijk omgezet. Vanaf 2025 wordt een communicatiebeleidsplan uitgewerkt waarbij de verschillende communicatiekanalen aan bod komen. Er wordt gekeken welk kanaal welk doel heeft en welke doelgroep bereikt. Zo moet de projectenmodule en de alertbanner die werden aangekocht in 2024 nog opgenomen worden in het communicatiebeleidsplan.

In 2025 werd verder gewerkt aan de website om een duidelijke structuur aan te maken. Het luikje Welzijn werd grondig aangepakt.

- Er is nood aan een intranet of ander medium om informatie en documenten makkelijk beschikbaar te maken voor medewerkers, en te zorgen dat er geen dubbel beheer van data / informatie is.

Stand van zaken:

In 2024 werd het intranet uitgerold met daarop informatie vanuit de personeelsdienst. De andere diensten zullen stelselmatig instappen in samenwerking met de informatie- en archiefbeheerder die in 2025 startte (in samenwerking met Hulshout en Westerlo).

Het opmaken en beheren van het intranet is in 2024 stilgevallen door het ontslag van de personeelsdeskundige en een gebrek aan personeelscapaciteit om het project verder op te nemen. Een goed intranet blijft een belangrijk medium om medewerkers te informeren en ondersteunen en helpt enorm bij de interne communicatie. Het hervatten van dit project is voorzien in 2026.

- Een aandachtspunt is het up to date houden van de informatie op de website.

Stand van zaken:

Actie in het vorige meerjarenplan: AC000003: Een toegankelijke, intuïtieve en gebruiksvriendelijke website wordt gerealiseerd, waarin ook een e-loket voor de burger wordt uitgebouwd.

De nieuwe website werd in 2020 gelanceerd. Nieuwe manier van werken met duidelijke verantwoordelijkheden via communicatie-antennes. In 2024 werden nieuwe afspraken gemaakt met de communicatieantennes over het gebruik van de sociale media kanalen.

De inhoudelijke actualisering verloopt thematisch en is nog in uitvoering (2026). De werking met de communicatie-antennes is een functionele meerwaarde. De verdere uitbouw en verbetering van de onderlinge samenwerking wordt gepland.

- Archief en documentenbeheer moet worden herzien en beter gestructureerd. (duidelijke structuur, volledige dossiers, zoveel mogelijk digitaal.) Zie hoger - opgenomen in meerjarenplan AC260015 Het informatie- en archiefbeheer wordt geoptimaliseerd.

Stand van zaken:

- In 2024 werd de intergemeentelijke aanwerving van de informatie- en archiefbeheerder opgestart. Deze trad begin 2025 in dienst bij de gemeente Westerlo. Het jaarverslag over de werking binnen deze ILV werd afzonderlijk gerapporteerd aan de gemeenteraad.
- Nieuw postregistratiesysteem inkomende en uitgaande post.

Stand van zaken:

Nog geen acties ondernomen.

2.9 Facilitaire middelen, opdrachten en contracten (FAM)

Verbeterpunten:

- De inventaris patrimonium moet worden aangevuld om een totaalanalyse patrimonium te maken met benodigde investeringen en gewenste invulling op korte en lange termijn. Kritische evaluatie en bijsturing van contracten met verschillende verenigingen en organisaties (verhuur – erfpacht) is noodzakelijk.

Stand van zaken

Deze verbeteractie was opgenomen in het vorige meerjarenplan en vormt ook in het huidige meerjarenplan een belangrijk element. IOK werd ingeschakeld om een totaalanalyse en masterplan patrimonium op te maken voor alle gemeentelijk patrimonium. Het eindrapport werd in 2022 opgeleverd. Voor de actualisering van de patrimoniumanalyse werd in 2025 opnieuw IOK ingeschakeld. Hierbij werd de focus gelegd op de acties rond masterplannen voor Blauberg en Bergom en de patrimoniumstudie voor Ramsel. Voor de acties in het meerjarenplan rond het gemeentehuis en de nieuwe werkhuis werden trajecten opgestart in samenwerking met de Vlaamse bouwmeester.

De gebruikersreglementen en - overeenkomsten voor de verschillende gemeentelijke lokalen moeten nog worden herzien.

- Betere opvolging nodig van onderhoud/keuringen van installaties van patrimonium lokaal bestuur.

Stand van zaken:

Nog in te plannen. Idee is om Arxs (software die door IOK werd geïnstalleerd om de communicatie tussen preventieadviseur en gemeentelijke diensten te vereenvoudigen) uit te breiden met een module voor keuringen en onderhoud.

- Opvolging van contractbeheer is een aandachtspunt. Ook het voorzien van service level agreements zou een meerwaarde kunnen betekenen. Contracten worden eerder ad hoc geëvalueerd, of opnieuw onderhandeld. Er is geen systematiek.
- Het is aangewezen om het magazijnbeheer te herbekijken en een nieuwe manier uit te werken (ondersteund door het juiste softwaresysteem) om materiaal te inventariseren en voorraadbeheer op te volgen.

Stand van zaken:

Er is een herinrichting gebeurd van het magazijn. Een volgende stap is op zoek te gaan naar off-the-shelf software. Er werden geen verdere acties ondernomen.

- Ook op het vlak van materiaal dient het onderhoud bijgehouden te worden om een langere levensduur te verzekeren. Op basis van de afschrijvingen, wordt budgettair de mogelijkheid tot vervanging voorzien. Hetzelfde geldt voor het beheer van voertuigen: de vervanging wordt op basis van geschatte levensduur gepland (ook budgettair). Het lokaal bestuur heeft een voorbeeldfunctie op het vlak van duurzaamheid. Daarom wordt een verduurzaming van het wagenpark voorgesteld (elektrische voertuigen, CNG). Aangezien met de meeste wagens enkel of toch vooral verplaatsingen binnen de gemeente gebeuren, kan een beperkt bereik voldoende zijn.

Stand van zaken:

Met de vervanging van enkele oudere voertuigen door nieuwe, energiezuinigere modellen werd al een stap richting meer duurzaamheid gezet. Het OCMW plaatste een bestelling voor een elektrische wagen voor de maaltijdenbezorging (levering voertuig begin 2025). In Herselt Centrum verschenen eind 2023 de eerste 2 elektrische wagens van Cambio. Dit systeem van deelwagens zal de komende jaren geëvalueerd worden en indien positief kan dit verder uitgebreid worden.

Bij de vervanging van bestelwagens voor de technische diensten, werd in 2025 gekozen voor elektrisch waar het kon, en met verbrandingsmotor waar het functioneel nodig was.

Er werden elektrische dienstfietsen aangekocht. Aan VTC de Mixx en het OCMW werd een overdekte fietsenstalling voorzien.

2.10 Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

Verbeterpunten:

- Er werd in 2018-2019 een IT-audit gevoerd.

Aandachtspunten die naar voor komen in de analyse zijn:

1. Veel gebruik van gedecentraliseerde data die niet gekoppeld is aan authentieke bronnen
2. Documentuitwisseling moet eenvoudiger georganiseerd worden
3. De netwerk-performantie moet verbeterd worden
4. Er is geen centrale contactendatabank

In de oplossing en het uit te bouwen dienstverleningsconcept en IT-organisatie wordt steeds gedacht in functie van de klant die centraal wordt gezet, processen worden geoptimaliseerd in functie van de kerntaken, en waar mogelijk wordt er gedigitaliseerd.

Uit de IT-audit volgt dat er de komende jaren moet gewerkt worden aan de volgende elementen:

Eén integraal contactenbestand voor de gehele organisatie in de vorm van een CRM (Customer Relationship Management) systeem. Dit moet kunnen koppelen met onze huidige toepassingen.

- Eén integraal meldingen/workflow/dossiersysteem voor de gehele organisatie
- Een kennisdatabank met producten/dienstenfiches
- Een website/E-Loket
- Evaluatie, opvolging van bestaande software en vorming van de medewerkers voor een correct en efficiënt gebruik.
- Opzetten standaard bestekcadavers

Stand van zaken:

In het vorige meerjarenplan werden een aantal acties geformuleerd om gefaseerd tegemoet te komen aan de belangrijkste aandachtspunten uit deze interne analyse.

We investeerden in een performant netwerk en in de nodige hardware en software om onze dienstverlening te ondersteunen. We digitaliseerden ook de vergaderingen van het bijzonder comité. Voor de buitenschoolse kinderopvang en de vrijetijdsdiensten werd geïnvesteerd in een nieuw softwaresysteem. Binnen het OCMW zorgen we voor nieuwe software voor de thuiszorgdiensten. Er werd een nieuw telefonie-systeem uitgerold.

In 2023 werden we geconfronteerd met een cyberaanval op onze systemen. Hieruit hebben we heel wat geleerd. Zo is er meer geïnvesteerd in de firewall, werd multifactor authenticatie ingevoerd, ... De wisselwerking tussen informatiebeheer en ICT moet in de toekomst zorgen voor een betere koppeling tussen de procedurele werking van de diensten en de technologische ondersteuning daarvan.

KENNISNAME van de rapportering organisatiebeheersing 2025 door de algemeen directeur.

FINANCIËN

4. Jaarrekening 2025 gemeente en OCMW Herselt

Situering

Gelet op de voorliggende documenten m.b.t. de jaarrekening 2025 van gemeente en OCMW Herselt.

De jaarrekening 2025 van gemeente en OCMW Herselt wordt ter vaststelling voorgelegd aan de gemeenteraad. Het is de gezamenlijke jaarrekening van gemeente en OCMW Herselt volgens de nieuwe regels van de Beleids- en Beheerscyclus (BBC), ingevoerd bij besluit van de Vlaamse regering (BVR) en de vijfde van het meerjarenplan 2020-2025.

De jaarrekening wordt opgemaakt door de algemeen directeur en de financieel directeur en bestaat minimaal uit:

- een beleidsevaluatie;
- een financiële nota;
- bijkomende toelichting.

Wettelijke gronden

Art. 249 decreet lokaal bestuur

Besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus

Ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de toelichting ervan en van de rekeningstelsels

Toelichting en advies

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt haar gedeelte van de jaarrekening 2025, als eerste orgaan vast.

2025 was in het algemeen een 'normaal' jaar te noemen, zonder grote éénmalige elementen met impact op de resultaten en ook qua inflatie, energieprijzen e.d. was 2025 veel stabielere dan voorgaande jaren.

De finale (financiële) resultaten van gemeente en OCMW zijn beter dan de geraamde resultaten.

De exploitatie-opbrengsten bedroegen 24.242.449 euro (geraamd op 23.708.766 euro). De opbrengsten kwamen hoger uit dan geraamd, vooral door hogere (responsabilisering) of onverwachte (BOA) Vlaamse subsidies. De exploitatiekosten bedroegen 20.254.621 euro (geraamd op 22.150.994 euro).

In de beleidsevaluatie wordt de stand van zaken (per 31 december 2025) voorgesteld van de verschillende actieplannen en acties.

Het exploitatieresultaat (3.987.827 euro) valt 2.278.305 euro hoger uit dan initieel geraamd. Dit hoger dan verwachte exploitatieresultaat biedt een extra buffer voor de uitdagingen van de komende jaren en kan de nood aan externe financiering (leningen) doen dalen. Dit overschot ligt in lijn met voorgaande jaren.

Het beschikbaar budgettaire resultaat bedraagt 10.804.098 euro (-118.450 euro t.o.v. 31 december 2024), maar hierbij dient opgemerkt te worden dat dit een momentopname is op 31 december. Er werden immers voor netto 4.022.517 euro niet aangewende investeringsbudgetten overgedragen naar 2026. Dit bedrag komt als het ware op 1 januari 2025 in min van het budgettaire resultaat.

De autofinancieringsmarge van gemeente en OCMW bedroeg op het einde van het jaar 3.391.552 euro (+ 2.385.108 euro boven de raming).

Het balanstotaal van gemeente en OCMW bedraagt per 31 december 71.849.404 euro (+277.914 euro t.o.v. balanstotaal 2024).

De staat van opbrengsten en kosten toont een overschot van 662.584 euro in 2025 (in 2024 was dit + 1.056.073 euro).

Enkele financiële kerncijfers voor 2025:

	budget 2025	rekening 2025
Budgettaire Resultaat	100.653	10.804.098
Autofinancieringsmarge	1.006.444	3.391.552
Financiële schulden (T4)	7.060.023	5.530.319

Investeringsuitgaven	9.098.386	3.951.323
Personeelsuitgaven	11.856.878	10.774.696
Personeelsbezetting (VTE)	-	137,77
Werkingsloelage politiezone	1.501.430	1.501.430
Werkingsloelage brandweer	275.095	275.095
Werkingsloelage AGB	900.000	926.386
Aanslagvoet aanvullende personenbelasting	7,30	7,30
Opbrengsten aanvullende personenbelasting	6.099.532	6.145.802
Aanslagvoet opcentiemen onr. voorheffing	850	850
Opbrengsten opcentiemen onr. voorheffing	4.813.720	4.808.524
<i>Ontvangen werkingssubsidies</i>		
gemeentefonds	4.043.243	3.878.967
open ruimte	525.657	504.812
gesco subsidies	844.997	844.997
responsabiliseringsbijdrage	257.886	403.322

In het verleden kende de gemeente jaarlijks een werkingstoelage toe aan het OCMW. Deze toelage werd bij de budgetopmaak (voorafgaand aan het boekjaar) geraamd en het jaar nadien door de gemeente integraal uitgekeerd aan het OCMW. Volgens de nieuwe BBC-regels wordt een bijdrage van de gemeente niet meer vooraf geraamd, maar wordt die bijdrage na het einde van het boekjaar onderling bepaald. Deze bijdrage moet toelaten dat het OCMW zijn financiële verplichtingen kan nakomen.

Voor 2025 bedraagt deze bijdrage 2.203.448 euro (+432.346 euro of +24,41 % meer dan in 2024) en dit werd als volgt berekend:

2025	
+ exploitatie - opbrengsten OCMW	3.248.131
- exploitatie - kosten OCMW	5.363.284
exploitatiesaldo OCMW	-2.115.153
- afschrijvingen OCMW (ARK 630-)	195.293
+ verrekeningen subsidies OCMW (ARK 753-)	106.998
tussenkost gemeente in OCMW	-2.203.448

Deze berekeningswijze kan jaarlijks op dezelfde manier gehanteerd worden waardoor er (in de toekomst) over de jaren heen kan vergeleken worden. Inclusief deze bijdrage van 2.203.448 euro heeft het OCMW eind 2025 nog een gecumuleerd (overgedragen) resultaat/reserve van 809.289 euro (zie ook schema T5: toelichting bij de balans: gecumuleerd overschot).

De, op deze manier, berekende tussenkomst van de gemeente aan het OCMW ligt aanzienlijk hoger dan in 2024. De exploitatie-opbrengsten daalden in 2025 (-3,31%, o.a. door daling leeflonen Oekraïners, minder maaltijden bedeed, minder intresten, minder energiesubsidies...), terwijl de exploitatiekosten nog verder stegen (+6,16% vooral door stijging van de loonmassa en stijging van de reguliere leeflonen). De afschrijvingskosten en de verrekeningen van subsidies bleven vrij stabiel.

Verdere toelichting bij de jaarrekening ter zitting.

Argumentatie van de raad voor maatschappelijk welzijn leidende tot het uiteindelijke besluit

...

BESLUIT

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het OCMW-gedeelte van de jaarrekening 2025 vast.

Artikel 2:

De jaarrekening 2025 (gedeelte OCMW) wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad.

INTERGEMEENTELIJKE SAMENWERKINGSVERBANDEN

5. Welzijnszorg Kempen - Algemene vergadering 19 juni 2026 - goedkeuring agenda en vaststelling mandaat (2.075.7)

Situering

Mail ontvangen op 5 juni 2026 van Welzijnszorg Kempen (WZK) waarin zij de afgevaardigden uitnodigen voor hun algemene vergadering op 19 juni 2026.

Wettelijke gronden

Decreet over het lokaal bestuur (DLB)

Statuten van Welzijnszorg Kempen

Besluit raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2025 (afvaardiging)

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 oktober 2025 - Welzijnszorg

Kempen: Toekomstvisie en strategische uitbouw van Welzijnszorg Kempen naar een duurzaam regionaal sociaal beleid - vraag goedkeuring deelgenoten

Besluit raad voor maatschappelijk welzijn van 27 april 2026 (plaatsvervanger afvaardiging)

Toelichting en advies

Welijnszorg Kempen verenigt de 27 OCMW's uit het arrondissement Turnhout. Zo draagt Welzijnszorg Kempen bij tot een beter welzijn voor iedere Kempenaar. Dit doet ze door:

- haar vennoten te versterken bij de uitbouw van een sterk OCMW in hun gemeente;
- de (sub)regionale samenwerking en netwerkvorming te stimuleren, organiseren en ondersteunen;
- bij te dragen tot een degelijke uitbouw van voorzieningen die tegemoet komen aan de lokale noden.

De agenda van de algemene vergadering is als volgt:

- 1) Goedkeuring notulen van de bijzondere algemene vergadering van 28 januari 2026

- 2) Goedkeuring jaarverslag 2025
- 3) BBC
 - 3)a Verslag bedrijfsrevisor
 - 3)b Vaststelling jaarrekening 2025
- 4) Ontheffing aansprakelijkheid van bestuurders voor bestuursdaden verricht in 2025
- 5) Varia
- 6) Volgende Algemene vergadering: woensdag 30 september 2026 om 18 uur bij WZK

De voorbereidende stukken kan u in bijlage vinden.

Na deze algemene vergadering wordt de vertegenwoordiger uitgenodigd voor de “Staten-regionaal van de Kempen”. Dit programma vindt plaats op dezelfde locatie en start vanaf 14.30 uur en wordt afgesloten met een walking dinner vanaf 16 uur. Hiervoor werd een aparte inschrijvingslink verzonden.

De datum van de algemene vergadering werd gepland op vrijdag 19 juni 2026 om 13 uur.

Aangezien de algemene vergadering van Welzijnszorg Kempen plaatsvond vóór de eerstvolgende raad voor maatschappelijk welzijn, werd de agenda op het vast bureau goedgekeurd en wordt deze ter bekrachtiging op de raad voor maatschappelijk welzijn gebracht.

Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 februari 2025 werd Peter Keymeulen afgevaardigd voor de algemene vergaderingen van Welzijnszorg Kempen voor de legislatuur 2025 - 2030.

Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 april 2026 werd Elke Verlinden aangeduid als plaatsvervanger voor de algemene vergaderingen van Welzijnszorg Kempen tot het einde van deze legislatuur.

BESLUIT

De raad voor maatschappelijk welzijn bekrachtigt de beslissing van het vast bureau van 15 juni 2026 om de agenda van de algemene vergadering van VVSG op 24 juni 2026 goed te keuren en mandaat te geven aan Peter Keymeulen om op te treden als vertegenwoordiger van het OCMW.

6. OFP Prolocus - Algemene vergadering 22 juni 2026

Situering

Uitnodiging ontvangen op 22 mei 2026 voor de algemene vergadering van OFP Prolocus op 22 juni 2026 van 14.30 tot 16 uur in het Thor Park te Genk.

Wettelijke gronden

Decreet lokaal bestuur

Statuten OFP Prolocus

Besluit van de gemeenteraad van 26 mei 2025 - OFP Prolocus - aanduiding vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 mei 2025 - OFP Prolocus - aanduiding vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen

Besluit van de raad van bestuur van 19 juni 2025 - OFP Prolocus - aanduiding vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen

Toelichting en advies

Aangezien de algemene vergadering van OFP Prolocus plaatsvond vóór de eerstvolgende raad voor maatschappelijk welzijn, werd de agenda op het vast bureau goedgekeurd en wordt deze ter bekrachtiging op de raad voor maatschappelijk welzijn gebracht.

De agenda is als volgt:

- 1) Plenaire algemene vergadering
 - 1)a) Verwelkoming door de voorzitter
 - 1)b) Goedkeuring verslag vorige algemene vergadering 17 juni 2025
 - 1)c) Ontslagverlening / aanstelling bestuurders
 - 1)d) Kennisname jaarverslag
 - 1)e) Jaarlijks verslag erkende commissaris
- 2) Deelvergadering Afzonderlijk Vermogen Groep VVSG
 - 2)a) Jaarafsluiting 2025 "Afzonderlijk Vermogen Groep VVSG": Goedkeuring jaarrekening
- 3) Deelvergadering Afzonderlijk Vermogen Groep Provant
 - 3)a) Jaarafsluiting 2025 "Afzonderlijk Vermogen Groep Provant": Goedkeuring jaarrekening
- 4) Plenaire Algemene Vergadering (vervolg)
 - 4)a) Jaarafsluiting 2025 "Afzonderlijk kostenvermogen OFP Prolocus": Goedkeuring jaarrekening
 - 4)b) Jaarafsluiting 2025 "Geconsolideerd OFP Prolocus": Goedkeuring jaarrekening
 - 4)c) Kwijting aan de bestuurders voor het boekjaar 2025
 - 4)d) Kwijting aan de erkende commissaris voor het boekjaar 2025
 - 4)e) Globale financiële rapportering: terugblik en vooruitzichten door Jan Longeval

Ronan Korthout werd aangesteld als vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen van OFP Prolocus voor de huidige legislatuur en Raf Vangenechten als plaatsvervanger.

BESLUIT

De raad voor maatschappelijk welzijn bekrachtigt de beslissing van het vast bureau van 8 juni 2026 om de agenda van de algemene vergadering van OFP Prolocus goed te keuren en mandaat te geven aan Ronan Korthout om op te treden als vertegenwoordiger.

7. Interlokale vereniging 'Welzijn Zuiderkempem' - goedkeuring oprichting

Situering

Op 1 januari 2020 richtten Geel, Meerhout, Laakdal, Herselt, Hulshout en Westerlo samen de interlokale vereniging 'ILV Tewerkstelling Zuiderkempem' op. Sindsdien werken deze besturen niet alleen samen rond tewerkstelling, maar meer en meer ook rond verschillende welzijnsthema's. De huidige naam en statuten dekken die bredere samenwerking niet langer. Daarom stellen we voor om de ILV 'Tewerkstelling Zuiderkempem' stop te zetten en een nieuwe ILV 'Welzijn Zuiderkempem' op te richten met een bredere opdracht.

Verder ontvangt elk lokaal bestuur vanaf 2026 (voorlopig goedgekeurd t.e.m. 2030) middelen van de Vlaamse overheid om te investeren in een sterk lokaal sociaal-economiebeleid, afgestemd op de lokale noden en beleidsprioriteiten. Lokale besturen beslissen autonoom over de inzet van de middelen. Deze middelen vervangen de vroegere subsidiemiddelen voor de uitvoering van de regierol sociale economie en werk.

Daarom vragen we het engagement van de 6 lokale besturen om deze middelen bovenlokaal in te zetten via de interlokale vereniging Welzijn Zuiderkempem voor de verdere uitbouw van deze samenwerking.

Wettelijke gronden

Decreet over het lokaal bestuur, 22 december 2017, meer bepaald artikelen 389 - 395

Toelichting en advies

Met de nieuwe statuten versterken we de samenwerking rond een subregionaal welzijnsbeleid.

De interlokale vereniging:

- ondersteunt en versterkt de deelnemende gemeenten en OCMW's in de ontwikkeling en uitvoering van hun welzijnsbeleid;
- organiseert dit beleid op subregionaal niveau en zorgt voor lokale implementatie;
- zet gezamenlijke acties en projecten op en coördineert die.

Zo ontzorgt de ILV Welzijn Zuiderkempem de lokale besturen maximaal en bouwt ze samen aan een sterker en meer afgestemd welzijnslandschap.

Ze werkt onder meer, maar niet limitatief, samen rond:

- activering (alle treden van de activeringsladder)
- e-inclusie
- opvoedingsondersteuning (samen met de Huizen van het Kind)
- juridische dienstverlening
- armoedebestrijding (afstemming aanbod, procedures, automatische rechtentoekenning)
- gezondheidszorg en preventie
- sociale economie

Daarnaast:

- neemt ze de regierol op voor sociale economie en werk
- treedt ze op als organisator van wijk-werken.

De statuten zijn in bijlage van dit besluit terug te vinden.

Voor de regio Zuiderkempem ontvangen we jaarlijks een budget van 256.797,89 euro voor de uitbouw van een lokaal sociaal-economiebeleid. De lokale besturen kiezen ervoor om deze middelen bovenlokaal in te zetten via de interlokale vereniging Welzijn Zuiderkempem. Op deze manier versterken we de gezamenlijke slagkracht, realiseren we het vooropgestelde groeipad om breder samen te werken op meerdere welzijnsthema's en verlagen we de financiële bijdrage per lokaal bestuur.

We zetten de middelen in eerste instantie in voor de uitbouw van een versterkte personeelscapaciteit binnen de ILV:

- een coördinator
- een deskundige

Uiteraard blijft de ILV actief inzetten op externe subsidiemogelijkheden. Als bijkomende middelen kunnen worden aangetrokken om personeelskosten te financieren, kunnen er verschuivingen zijn zodat meer middelen op een andere manier kunnen worden ingezet. We zetten het resterend werkingsbudget gericht in om de regio te versterken op vlak van activering & samenwerking:

- versterken van eigen activeringstrajecten onder ander door in te zetten op leer- & oriëntatietrajecten
- versterken van het indiceringsproces voor cliënten
- opzetten van oriënterende werkvloeren in samenwerking met sociale economiepartners (lange termijnvisie)
- samenwerking met externe partners, onder meer voor
 - werkvloerbegeleiding in het kader van artikel 60
 - outreach naar niet-beroepsactieven (NEC).

Bovenstaande pistes moeten nog verder onderzocht en in detail uitgewerkt worden.

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat in openbare zitting en bij geheime stemming over tot de aanduiding van de afgevaardigde in het beheerscomité ILV. Gelet op de statuten is Peter Keymeulen hiervoor de meest aangewezen kandidaat.

Argumentatie van de raad voor maatschappelijk welzijn leidende tot het uiteindelijke besluit

De raad voor maatschappelijk welzijn volgt het voorstel van het vast bureau.

Financiële weerslag

Inkomsten	Regio Zuiderkempen ontvangt jaarlijks 259.797,89 euro Vlaamse middelen voor de uitbouw van een lokaal-sociaal-economiebeleid: • Geel: 93.489,02 euro • Meerhout: 26.699,10 euro • Laakdal: 33.482,29 euro • Herselt: 31.846,91 euro • Hulshout: 26.050,97 euro • Westerlo: 45.229,60 euro
Actie	AC260049
Actie omschrijving	We werken bovenlokaal samen met ILV Zuiderkempen rond sociale economie en andere welzijnsdomeinen.
MJP nummer	MJP260530

We zetten de middelen bovenlokaal in voor de personeelsinzet van 2 VTE (Coördinator & Deskundige) en werkingsmiddelen. Budgettair geeft dit de volgende verdeelsleutel voor ILV Welzijn Zuiderkempen:

Jaar	Personeelsinzet	Werkingsmiddelen
2026	145.570,00 euro	111.227,89 euro
2027	191.621,00 euro	65.176,89 euro
2028	196.412,00 euro	60.385,89 euro
2029	201.322,00 euro	55.475,89 euro
2030	206.355,00 euro	50.442,89 euro

BESLUIT

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de oprichting van de interlokale vereniging 'Welzijn Zuiderkempen' voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2027 goed.

Artikel 2:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de statuten van de interlokale vereniging 'Welzijn Zuiderkempen' goed.

Artikel 3:

De raad voor maatschappelijk welzijn duidt bij geheime stemming Peter Keymeulen aan als lid van het beheerscomité van de interlokale vereniging 'Welzijn Zuiderkempen'.

Artikel 4:

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist om de Vlaamse middelen voor een lokaal-sociaal-economiebeleid bovenlokaal in te zetten in regio Zuiderkempen.

SECRETARIAAT

8. Toeg.pnt.MMM - Mantelzorgpremie

Situering

Toegevoegd agendapunt namens de fractie Mensen Met Mensen

Hervorming van de mantelzorgpremie – vraag naar zorgvuldige communicatie, continuïteit van ondersteuning en een menselijke overgangsregeling

Toelichting

Het lokaal bestuur verstuurde recent een brief aan de inwoners die momenteel recht hebben op de Herseltse mantelzorgpremie. In deze brief wordt meegedeeld dat de huidige premie zal worden hervormd en dat in de toekomst een andere vorm van ondersteuning zou worden aangeboden.

Deze communicatie heeft bij verschillende rechthebbenden tot ongerustheid en onzekerheid geleid. Dat is begrijpelijk. Het gaat immers om inwoners die formeel als zwaar zorgbehoevend zijn erkend en die vandaag recht hebben op een gemeentelijke ondersteuning van maximaal 300 euro per jaar.

Voor sommige mensen is dit bedrag een vorm van waardering. Voor anderen wordt het gebruikt om concrete kosten te betalen die rechtstreeks of onrechtstreeks met hun zorgsituatie verbonden zijn zoals kinesithérapie, dokterskosten, medicatie, vervoer, hulpmiddelen, extra energie- of verzorgingskosten en praktische ondersteuning thuis. Voor mensen met een beperkt inkomen kan 300 euro per jaar wel degelijk een merkbaar verschil maken.

Op de laatste welzijnsraad werd meegedeeld dat het voorstel tot hervorming alleen nog maar informeel werd besproken in het schepencollege en er nog geen definitieve beslissing werd genomen. Het schepencollege zelf is bezorgd dat de premie mogelijk meer betekent voor mensen dan aanvankelijk werd ingeschat.

Toch kregen de huidige rechthebbenden al een brief die minstens de indruk wekt dat de premie zal verdwijnen en vervangen zal worden door een andere ondersteuning. De reacties op deze brief moeten nog worden verzameld en worden pas deze zomer aan het college bezorgd. Er is op dit moment dus nog geen definitief beleidsvoorstel of alternatief. Noch een duidelijke overgangsregeling. Dat is duidelijk de verkeerde volgorde die hier is gebeurd.

Een zorgvuldig bestuur onderzoekt eerst de noden, werkt verschillende scenario's uit, vraagt advies, berekent de gevolgen en laat de bevoegde raad beslissen. Pas daarna wordt duidelijk gecommuniceerd wat verandert en waarop inwoners kunnen blijven rekenen.

Nu werd eerst onzekerheid gecreëerd en moet achteraf nog worden onderzocht wat de gevolgen zijn.

We vinden het positief dat het bestuur naar betrokken inwoners wil luisteren. Maar een brief waarin het verdwijnen van een bestaande ondersteuning wordt aangekondigd, is geen neutrale bevraging. Iemand die dit ontvangt leest niet: "Wij onderzoeken hoe we u beter kunnen ondersteunen en willen graag uw ervaring kennen."

De ontvanger leest: "De premie waarop u vandaag rekent, zal verdwijnen." Dat beïnvloedt de antwoorden en veroorzaakt ook onnodige onzekerheid en verwarring bij een kwetsbare doelgroep.

De insteek is dat huidige regeling tekortkomingen kent. De premie wordt betaald aan de zorgbehoevende en niet rechtstreeks aan de mantelzorger. Daardoor worden niet alle feitelijke mantelzorgers bereikt. Dat is een geldige reden om het systeem te evalueren, maar geen automatische reden om de financiële ondersteuning af te schaffen.

Er zijn immers verschillende beleidsdoelen:

- zwaar zorgbehoevenden ondersteunen om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen
- mantelzorgers erkennen en waarderen en daarnaast praktisch en psychosociaal ondersteunen

Deze doelen kunnen volgens ons gecombineerd worden. Herselt hoeft niet te kiezen tussen een premie of inhoudelijke ondersteuning. Een beter beleid kan financiële ondersteuning combineren met informatie, rechtenonderzoek, vorming, lotgenotencontact, praktische hulp en respijtzorg.

Het meerjarenplan stelt dat de premie anders, eerlijker en waar mogelijk automatisch moet worden georganiseerd. Dat is niet hetzelfde als beslissen dat de financiële ondersteuning volledig verdwijnt.

Bovendien blijft het bestaande reglement gelden zolang de raad voor maatschappelijk welzijn het niet wijzigt of opheft. Een beleidsintentie of brief kan bestaande rechten niet beëindigen.

Daarom is een verduidelijkende brief noodzakelijk. Daarin moet duidelijk staan dat nog geen definitieve beslissing is genomen, het huidige reglement voorlopig blijft gelden en niemand zonder voorafgaand alternatief en overgangsregeling zijn ondersteuning verliest.

Voorstel tot besluit

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt vast dat over de hervorming van de mantelzorgpremie nog geen definitief besluit werd genomen en dat nog geen nieuw reglement of concreet alternatief werd goedgekeurd.

Artikel 2:

De raad bevestigt dat het reglement mantelzorgpremie van 20 november 2023 van toepassing blijft zolang het niet door de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gewijzigd of opgeheven. Alle rechten die onder het geldende reglement zijn opgebouwd, worden volledig gerespecteerd.

Artikel 3:

De raad verzoekt het vast bureau om binnen tien werkdagen een verduidelijkende brief te sturen aan alle personen die de eerdere communicatie ontvingen.

In deze brief wordt minstens duidelijk meegedeeld dat:

- nog geen definitieve beslissing over de premie is genomen
- het huidige reglement voorlopig blijft gelden
- verworven rechten worden gerespecteerd
- de uitbetaling voor de eerste helft van 2026 gewoon doorgaat
- het bestuur eerst de reacties en noden van de betrokken inwoners onderzoekt
- elk nieuw voorstel aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt voorgelegd
- en niemand zonder voorafgaande persoonlijke communicatie en overgangsregeling zijn ondersteuning verliest

Artikel 4:

De raad verzoekt het vast bureau om de huidige mantelzorgpremie niet stop te zetten zolang er geen nieuw reglement (met een menselijke overgangsregeling) door de raad is goedgekeurd.

Artikel 5:

Het vast bureau werkt minstens drie beleidsopties uit:

- 1) behoud en vereenvoudiging van de huidige premie voor zwaar zorgbehoevenden
- 2) een premie die rechtstreeks aan de feitelijke mantelzorger wordt toegekend
- 3) een gecombineerd model met:

- een financiële basisondersteuning voor de zorgbehoevende
- een afzonderlijke waardering van de mantelzorger
- en bijkomende informatie, begeleiding en respijtondersteuning.

Per optie worden de doelgroep, uitsluitingsrisico's, administratieve lasten, kostprijs en voor- en nadelen beschreven.

Argumentatie van de raad voor maatschappelijk welzijn leidende tot het uiteindelijke besluit