

Notulen uit de zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn van woensdag 22 september 2021

Aanwezig: Koenraad Ameys, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn
Irina De Knop, burgemeester
Johan Limbourg, Heidi Elpers, Hendrik Schoukens, schepenen
Yves De Muylder, voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst
Geert De Cuyper, Erik O, Kristien Van Vaerenbergh, Christel O, Lien De Slagmeulder, Filip Rooselaers, Karen De Waele, Karel Van Belle, Viviane Tielemans, Jo Massaer, Isabelle Duerinckx, Chris De Moyter, An Lovato, Peter Berckmans, Piet Vanthemsche, leden raad voor maatschappelijk welzijn
Anaïs Nies, algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

De voorzitter opent de vergadering op 22 september 2021, 20.00 uur.

** De zitting wordt geschorst om 21 uur na de behandeling van agendapunt 7, om over te gaan tot de gemeenteraad. Om 23u45 wordt de zitting heropend voor de behandeling van het agendapunt 8 in besloten zitting.*

OPENBAAR

PUNTEN MET SPREKERS

1. EVOLUTIE LEEFLONERS IN DE GEMEENTE - KENNISNAME

Aanleiding

Mevrouw Chantal Musch geeft een toelichting m.b.t. de evolutie van de leefloners binnen de gemeente Lennik.

Besluit

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de evolutie van het leefloon binnen de gemeente Lennik

SECRETARIAAT

2. GOEDKEURING VAN DE NOTULEN EN HET ZITTINGSVERSLAG VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 23 JUNI 2021 - OPENBARE VERGADERING

Aanleiding

De goed te keuren van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 juni 2021 vindt u als bijlage bij dit agendapunt.

Het zittingsverslag van deze vergadering kunt u via volgende link beluisteren:
<https://www.youtube.com/watch?v=1X9mK9IkwGs&t=99s>

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Enig artikel:

Het PV van de notulen en het zittingsverslag van de vergadering van 23 juni 2021 worden goedgekeurd.

PERSONEEL

3. PERSONEEL - AANPASSING AAN DE RECHTSPOSITIEREGELING - GOEDKEURING

Aanleiding

Gemeente en OCMW Lennik zijn sinds 2019 geïntegreerd tot 1 organisatie, maar beschikken elk nog over een aparte rechtspositieregeling voor hun personeelsleden. De rechtspositieregeling dient bovendien ook inhoudelijk op een aantal punten gewijzigd te worden om een modern en duurzaam personeelsbeleid te kunnen voeren.

De rechtspositieregeling omvat de voornaamste regelingen voor het personeel, waaronder aanwervingsprocedures, evaluatiesystemen, vormingsbeleid, salarisschalen, verlofstelsels, e.d..

Regelgeving

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en daarop volgende wijzigingen;

Gelet op de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in de gemeenteraadzitting van 23 februari 2015;

Gelet op de rechtspositieregeling van het OCMW personeel waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 september 2014;

Gelet op het Vlaams Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007;

Gelet op het Vlaamse Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies;

Gelet op de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en daarop volgende wijzigingen;

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen;

Feiten, context en argumentatie

Overwegende dat gemeente en OCMW ondanks de integratie in 2019 nog steeds over 2 aparte rechtspositieregelingen beschikten en het noodzakelijk is in functie van een volwaardige integratie over 1 rechtspositieregeling te beschikken;

Overwegende dat de rechtspositieregeling één van de instrumenten is om van lokaal bestuur Lennik een moderne slagkrachtige organisatie te maken en dat hierdoor ook een aantal aanpassingen dienden te gebeuren;

Overwegende dat een grondige wijziging van de rechtspositieregeling noodzakelijk was in functie van o.a. volgende thema's:

- Aanpassingen ifv het decreet lokaal bestuur;
- Maximale gelijkschakeling tussen statutairen en contractuelen waar (wettelijk) mogelijk (bv. re-integratie langdurig zieken, opvang verlof, deeltijdse werkhervatting, evaluatie)
- Introductie van een nieuw evaluatiesysteem met een systeem van permanente opvolging en feedback i.p.v. stelsels periodieke evaluatie.
- Meer flexibiliteit rond aanwervingen: publicatiedata, termijnen weigering inkorten, ook vlotter voor tijdelijke contracten, ruimere diplomavooraarden, mogelijkheid tot uitzendarbeid.

Overwegende dat deze rechtspositieregeling het resultaat is van een inspraakprocedure met de dienst personeel, het managementteam en het beleid;

Overwegende dat de rechtspositieregeling werd voorgelegd aan de vakorganisaties dd. 22 juni 2021;

Overwegende dat de protocols van dit overleg werden toegevoegd als bijlage;

Overwegende dat de nieuwe rechtspositieregeling een grondig communicatietraject vraagt en we dit voorzien vanaf oktober voor de diverse teams binnen de organisatie;

Financiële impact

Niet van toepassing

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de gewijzigde versie van de rechtspositieregeling.

Artikel 2:

De ingangsdatum wordt vastgelegd op 1 oktober 2021.

4. PERSONEEL - RECHTSPOSITIEREGELING VOOR PERSONEEL ARTIKEL 60 PARAGRAAF 7 - GOEDKEURING

Aanleiding

Gemeente en OCMW Lennik zijn sinds 2019 geïntegreerd tot 1 organisatie, maar beschikken elk nog over een aparte rechtspositieregeling voor hun personeelsleden. De rechtspositieregeling dient bovendien ook inhoudelijk op een aantal punten gewijzigd te worden om een modern en duurzaam personeelsbeleid te kunnen voeren.

De rechtspositieregeling omvat de voornaamste regelingen voor het personeel, waaronder aanwervingsprocedures, evaluatiesystemen, vormingsbeleid, salarisschalen, verlofstelsels, e.d.. Het is raadzaam een aparte rechtspositieregeling te voorzien voor personeel tewerkgesteld via artikel 60.

Regelgeving

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en daarop volgende wijzigingen;

Gelet op de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in de gemeenteraadszitting van 23 februari 2015;

Gelet op de rechtspositieregeling van het OCMW personeel waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 september 2014;

Gelet op het Vlaams Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007;

Gelet op het Vlaamse Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies

Gelet op de wet op de arbeidsovereenkomsten van 03 juli 1978 en daarop volgende wijzigingen;

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen;

Feiten, context en argumentatie

Overwegende dat gemeente en OCMW ondanks de integratie in 2019 nog steeds over 2 aparte rechtspositieregelingen beschikken en het noodzakelijk is in functie van een volwaardige integratie over 1 rechtspositieregeling te beschikken;

Overwegende dat de rechtspositieregeling één van de instrumenten is om van lokaal bestuur Lennik een moderne slagkrachtige organisatie te maken en dat hierdoor ook een aantal aanpassingen dienden te gebeuren;

Overwegende dat het raadzaam is een aparte rechtspositieregeling te voorzien voor personeel werkzaam via artikel 60;

Overwegende dat de rechtspositieregeling voor personeelscategorieën artikel 60 werd afgestemd op de rechtspositieregeling voor de andere personeelscategorieën;

Overwegende dat deze rechtspositieregeling artikel 60 het resultaat is van een inspraakprocedure met de dienst personeel, het managementteam en het beleid;

Overwegende dat de rechtspositieregeling werd voorgelegd aan de vakorganisaties dd. 22 juni 2021;

Overwegende dat de protocols van dit overleg werden toegevoegd als bijlage;

Overwegende dat de nieuwe rechtspositieregeling een grondig communicatietraject vraagt en we dit voorzien vanaf oktober voor de diverse teams binnen de organisatie;

Financiële impact

Niet van toepassing

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Enig artikel:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de rechtspositieregeling voor personeel artikel 60 paragraaf 7 goed.

5. PERSONEEL - TELEWERKREGLEMENT - GOEDKEURING

Aanleiding

Telewerk diende versneld te worden geïmplementeerd naar aanleiding van de coronamaatregelen in het voorjaar van 2020. Overwegend zijn de ervaring hierbij positief, zowel voor de dienstverlening als voor de work-life balans van de medewerkers. Na versoepeling van de corona-maatregelen vanuit de federale overheid willen we telewerk een blijvende plaats in onze manier van werken geven en medewerkers de kans geven occasioneel te telewerken.

Regelgeving

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 40 en volgende;

Gelet op het arbeidsreglement voor gemeentepersoneel dat werd goedgekeurd in de gemeenteraad van 26 juni 2017;

Gelet op het arbeidsreglement voor het OCMW-personeel dat werd goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 juli 2017;

Gelet op de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en latere wijzigingen;

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, en latere wijzigingen;

Gelet op de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, en latere wijzigingen;

Gelet op de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 voor de contractuelen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende de enkele bepalingen betreffende de rechtspositieregeling van de secretaris en ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 23 november 2012;

Feiten, context en argumentatie

Telewerk diende versneld te worden geïmplementeerd naar aanleiding van de coronamaatregelen in het voorjaar van 2020. Overwegend zijn de ervaring hierbij positief, zowel voor de dienstverlening als voor de work-life balans van de medewerkers. Na versoepeling van de corona-maatregelen vanuit de federale overheid willen we telewerk een blijvende plaats in onze manier van werken geven en medewerkers de kans geven occasioneel te telewerken. We willen bij onze medewerkers trachten de balans tussen aanwezigheid op de werkvloer en telewerk te bewaken door voor een voltijds werkend personeelslid maximaal 40% van de werktijd toe te staan voor telewerk. Afwijkingen zijn hierbij steeds mogelijk indien de dienstverlening of teamplanning dit niet toelaat. Het is de taak van de diensthoofden het algemene kader in hun dienst te bewaken. Om telewerk blijvend te verankeren dient dit te worden toegevoegd aan het arbeidsreglement. Bij een eerstvolgende wijziging van het arbeidsreglement (momenteel lopende) zal dit dan ook verder mee worden opgenomen. Het ontwerp van telewerkreglement was voorwerp van bespreking bij de medewerkers, het managementteam, het college van burgemeester en schepenen en de vakorganisaties.

Financiële impact

Geen

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

De raad keurt het voorstel van telewerkreglement goed zoals volgt:

Artikel 1 Definitie

Lokaal bestuur Lennik beschouwt telewerk als een occasioneel gegeven.

Onder 'occasioneel telewerk' verstaan we:

Een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op standplaats zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis op een andere locatie worden uitgevoerd.

De klantgerichte dienstverlening primeert op de vraag van het personeelslid om te telewerken.

Een dienst moet telefonisch bereikbaar zijn tijdens de openingsuren en (telefonische, digitale of fysieke) afspraken met de burger kunnen niet geweigerd worden omwille van telewerk.

Om die reden kan telewerk dan ook niet structureel worden ingevuld (bv. Elke woensdag telewerk). Dit dient evenwichtig te worden ingevuld en in overeenstemming te zijn met de dienstplanning. De leidinggevende bekijkt hierbij wat mogelijk is binnen de dienst.

Artikel 2 Redenen

Occasioneel telewerk is mogelijk omwille van één of een combinatie van volgende redenen:

- overmacht of persoonlijke redenen waardoor het personeelslid zijn/haar werkzaamheden niet op de standplaats kan uitvoeren;
- verrichten van concentratiewerk;
- bespoedigen van afwerking van dossiers.

Telewerk is een gunst. Het belang van een goede werking van de dienst en de klantgerichte dienstverlening gaat steeds boven het toestaan van telewerk. Om die reden maakt de leidinggevende afspraken op dienstniveau rond telewerk. Deze dienen te worden vastgelegd in een overeenkomst op dienst- of individueel niveau.

Overmacht kan ook door de werkgever worden ingeroepen (bv. Coronacrisis of verbouwingen) waardoor telewerk als de meest aangewezen werkvorm wordt aangeduid.

Het uitgangspunt van telewerken is wederzijds vertrouwen tussen personeelslid en leidinggevende. Telewerk moet een meerwaarde voor het werk inhouden en het comfort van het personeelslid bevorderen. Telewerk kan, mits gunstig advies van de leidinggevende.

Artikel 3 Aanvraag

Het personeelslid dat wenst te starten met telewerk richt hiervoor een aanvraag tot de leidinggevende en de algemeen directeur. Na goedkeuring door alle betrokkenen worden alle verdere aanvragen minstens 4 werkdagen op voorhand gedaan. De leidinggevende bepaalt hierrond de eventuele andere afspraken. De registratie dient te gebeuren via dezelfde procedure als een aanvraag voor verlof. Enkel in geval van overmacht kan van deze termijnen en procedure worden afgeweken. Indien niet kan worden ingegaan op deze aanvraag, brengt de leidinggevende zijn redenen zo snel mogelijk ter kennis van het personeelslid. De occasionele telewerker dient dit vooraf aan te vragen. Telewerk wordt ook duidelijk op voorhand aangegeven in de Outlook-agenda met 'telewerk' zodat collega's, het onthaal en de leidinggevende op de hoogte zijn.

Artikel 4 Plaats

Het occasioneel telewerk wordt uitgevoerd op het thuisadres van het personeelslid of op een andere door hem/haar gekozen plaats. Indien het telewerkadres afwijkt van het thuisadres dient het personeelslid dit duidelijk bij de aanvraag te vermelden op welke plaats het telewerk uitgevoerd zal worden oww verzekeringstechnische redenen.

Artikel 5 Arbeidstijd en registratie

De telewerker organiseert zelf zijn werk, in overleg met de leidinggevende, binnen het kader van de normale arbeidsduur rekening houdend met de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en van een schriftelijke overeenkomst tussen de telewerker en het bestuur.

Het maximum aantal telewerkdagen wordt als volgt toegepast:

- Maximaal 2 dagen per week voor wie voltijds werkt

- Maximaal 1,5 dag per week voor wie 4/5^{de} werkt
- Maximaal 1 dag per week voor wie halftijds werkt

Van dit aantal kan enkel worden afgeweken tenzij grondige motivatie van het personeelslid of leidinggevende om dit regime te wijzigen. De globale invulling wordt op maandbasis bekeken. Telewerk dient te worden ingepland per halve dag.

De telewerker registreert de werktijd via het tijdsregistratiesysteem. Glijtijd wordt op- en afgebouwd conform het arbeidsreglement.

Overuren kunnen enkel gepresteerd worden met voorafgaandelijke toestemming van de leidinggevende (cfr. arbeidsreglement)

Artikel 6 Middelen

De medewerker kan voor het telewerk beroep doen op zijn laptop, laptotas, muis en headset. Toetsenbord, schermen en eventuele andere toebehoren mogen de gebouwen van het lokaal bestuur Lennik niet verlaten.

Tijdens het telewerk dient het personeelslid bereikbaar te zijn tijdens de afgesproken periodes. Het personeelslid schakelt hiervoor zijn of haar vast telefoontoestel door naar zijn of haar gsm.

Indien het personeelslid niet over een gsm/abbonnement vanuit de organisatie beschikt, dient het personeelslid zelf in te staan voor de bereikbaarheid. Het verrichten van telewerk kan geen argument zijn om het recht op een gsm/abbonnement vanuit de organisatie in te roepen.

Er wordt geen vergoeding voorzien voor telewerk, tenzij voor de omstandigheden van overmacht waarin telewerk vanuit de werkgever verplicht wordt opgelegd.

Artikel 7 Rechten en plichten van de telewerker en het bestuur

De telewerker verbindt er zich toe de regels met betrekking tot de privacy strikt te respecteren.

Er worden bovendien duidelijke afspraken gemaakt met de leidinggevende en met de personeelsleden van de dienst over de bereikbaarheid van de telewerker. De bereikbaarheidstijden van de dienst mogen niet in het gedrang komen door telewerk.

Telewerk gebeurt steeds op basis van vrijwilligheid, zowel van de leidinggevende als van het personeelslid. In het geval van overmacht bij de werkgever kan telewerk niet geweigerd worden.

Elke partij kan eenzijdig een einde maken aan het telewerk. Het personeelslid dient zorgvuldig om te gaan met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Het personeelslid is verplicht het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor hij/zij het werk niet kan verrichten. Er kan in dit kader worden voorzien in specifieke regels zoals vervangende taken.

Artikel 8 Technische ondersteuning

De medewerker kan voor technische ondersteuning op het vlak van laptop en VPN beroep doen op de dienst IT van lokaal bestuur Lennik tijdens de stamtijden. Er kan geen technische ondersteuning worden geboden op de telewerklocatie van de werknemer. Er kan geen technische ondersteuning worden geboden aan toestellen of infrastructuur die geen eigendom zijn van lokaal bestuur Lennik.

FINANCIËN

6 FINANCIËN - OPVOLGINGSRAPPORTERING 2021 - KENNISNAME

Regelgeving

Gelet op het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 263;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, artikel 6 en artikel 29;

Gelet op ministerieel besluit van 26 juni 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen, artikel 5.

Feiten, context en argumentatie

Overwegende dat de verplichte rapportering aan de Raad omwille van kredietwijziging en autorisatie van de kredieten door het Decreet over het lokaal bestuur wordt beperkt;

Overwegende dat het Decreet over het lokaal bestuur beoogt om meer de nadruk te leggen over de realisatie van het geplande beleid bij wijze van een opvolgingsrapportering;

Overwegende dat deze opvolgingsrapportering een overzicht bevat van de realisatie van de prioritaire doelstellingen, een update van de financiële risico's en de grondslagen en assumpties;

Besluit

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de opvolgingsrapportering 2021, zoals gevoegd in bijlage.

SOCIALE DIENST

7. NOOD-/DOORGANGSWONINGEN - REGLEMENT VOOR HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN EEN NOOD- EN DOORGANGSWONING- GOEDKEURING

Aanleiding

Overwegende dat de procedure reeds van 2015 dateert en geëvalueerd diende te worden;

Overwegende de samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente Lennik, Gooik en Pepingen houdende de noodopvang voor de burgers in de desbetreffende gemeenten;

Regelgeving

Gelet de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn;

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn;

Gelet op zijn beslissing van 23 juni 2015 houdende de goedkeuring van de procedure noodwoningen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 78-3° betreffende de bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn bij de vaststelling van reglementen;

Gelet op zijn beslissing van 27 mei 2020 betreffende de samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeenten Lennik, Gooik en Pepingen houdende de opzet van een kader over noodopvang;

Feiten, context en argumentatie

Overwegende dat het OCMW Lennik beschikt over twee woningen die ter beschikking zijn:

- Frans Baetensstraat 50 1^e verdiep te 1750 Lennik als noodwoning
- Frans Baetensstraat 50 2^e verdiep te 1750 Lennik als doorgangswoning

Overwegende dat het aangewezen is om de dagvergoeding en de toekenningsperiode aan te passen en een aantal afspraken met de gebruikers duidelijk te stellen;

Overwegende dat gezien de noodwendigheden het aangewezen is om onder voorwaarden, de noodwoning als doorgangswoning kunnen toe te wijzen;

Overwegende het ontwerp van reglement voor het gebruik van een nood- en doorgangswoning;

Overwegende het ontwerp van gebruikersovereenkomst voor de nood- en doorgangswoningen;

Overwegende het ontwerp van interne procedure voor de nood- en doorgangswoningen;

Financiële impact

Overwegende dat de opbrengsten uit de verhuur van de nood-/doorgangswoningen worden geboekt op de jaarbudgetrekening: 2021/GBB-SOC/0900-00/70500020 – Opbrengsten uit verhuur woningen en flats.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het reglement voor het gebruik van een nood- en doorgangswoning in Lennik goed.

Artikel 1:

Een **noodwoning** is een woning dat het OCMW voor een korte periode ter beschikking stelt aan mensen die zich in een noodsituatie bevinden. Een noodwoning biedt een tijdelijk verblijf voor mensen die slachtoffer geworden zijn van een ramp zoals bijvoorbeeld een brand of een overstroming.

Het betreft de woning gelegen te Frans Baetensstraat 50 1^e V, 1750 Lennik.

Een **doorgangswoning** is een individuele dienstverlening van het OCMW. Het verblijf in de doorgangswoning biedt een tijdelijke periode van woonzekerheid om een duurzame oplossing voor de huisvestingssituatie te vinden. Een doorgangswoning biedt een antwoord op de huisvestingssituatie van mensen die niet over een woning beschikken en die nog niet in aanmerking komen voor een woning van een Sociale Huisvestingsmaatschappij (bv.: ambtshalve geschrapt, echtscheiding nog

niet volledig afgerond, e.a.).

Het betreft de woning gelegen te Frans Baetensstraat 50 2^e V, 1750 Lennik.

Artikel 2:

De nood- en doorgangswoning kan bewoond worden voor een maximumperiode van 3 maanden. Na een dringende beslissing van de voorzitter of de beslissing van het bijzonder comité voor de sociale dienst kan worden overgegaan tot bewoning.

Slechts in uitzonderlijke omstandigheden en na beslissing van de voorzitter of het bijzonder comité voor de sociale dienst kan een éénmalige verlenging van bewoning worden toegestaan voor nog eens een periode van maximum 3 maanden.

Het bijzonder comité voor de sociale dienst kan beslissen om de noodwoning als doorgangswoning toe te wijzen. Indien deze toekenning gebeurt en de noodwoning als doorgangswoning gebruikt wordt kan de woning bewoond worden voor een maximumperiode van 1 maand en kan er maximaal vijf maal een verlenging van bewoning worden toegestaan voor een periode 1 maand.

Artikel 3:

De nood- en doorgangswoningen zijn beschikbaar voor personen die op het grondgebied van de gemeente Lennik verblijven, in een noodsituatie met huisvestingsproblemen. Personen die dakloos zijn door een omstandigheid buiten eigen wil, namelijk:

- omdat de woning onbewoonbaar of ongeschikt verklaard is,
- naar aanleiding van een gerechtelijk bevel tot uitdrijving,
- naar aanleiding van familiale conflicten,
- ten gevolge van een ramp zoals een brand of overstroming,
- ...
-

De noodwoning kan in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met de gemeenten Lennik, Gooik en Pepingen ook gebruikt worden voor personen die op het grondgebied van die gemeenten verblijven.

Voorwaarden:

- Inspanningen leveren om een woning te vinden op de privémarkt
- Ingeschreven zijn in meerdere sociale huisvestingsmaatschappijen en sociale verhuurkantoren (en het attest van noodopvang bezorgen aan deze huisvestingsmaatschappijen).

Van bovenstaande voorwaarden kan afgeweken worden in geval van :

- Brand
- Onbewoonbaarverklaring
- Iemand die buiten zijn eigen wil niet voldoet aan de voorwaarden om ingeschreven te zijn op de wachtlijst voor een sociale woning
- Andere uitzonderlijke gevallen van overmacht
- Als de cliënt behoort tot een doelgroep met specifieke hulpnoden (individueel te bepalen): o.a.
 - een serviceflat: ingeschreven zijn in een serviceflat
 - een onthaaltehuis: ingeschreven zijn voor een onthaaltehuis.

Artikel 4:

De kosten voor het verblijf bedragen per dag 20,00 euro. Voor de verbruikslasten voor elektriciteit, verwarming en water betaalt de gebruiker hiertoe een dagelijks bedrag ten bedrage van 2,50 euro voor alleenstaanden en 3,50 euro voor gezinnen (vanaf twee personen).

De eventuele kosten van TV-, internet- en telefoonaansluiting, evenals de kosten voor huisvuilomhaling dienen door de bewoner zelf en afzonderlijk te worden betaald.

De bewoner betaalt een waarborg van 250,00 euro. Bij het einde van het gebruik zal dit aan de bewoner worden terugbetaald indien aan alle verplichtingen is voldaan.

Artikel 5:

Met de bewoners wordt telkens een gebruikersovereenkomst afgesloten. Deze overeenkomst, zoals in bijlage opgenomen, maakt deel uit van het reglement.

Artikel 6:

De toekenning van een nood- of doorgangswoning gebeurt door het BCSD. Indien de noodwoning als doorgangswoning wordt gebruikt zal het vast bureau hiervan in kennis gesteld worden.

Artikel 2:

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de gebruikersovereenkomst horende bij het reglement voor de nood- en doorgangswoningen goed.

Artikel 3:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de interne procedure horende bij de toewijzing van de nood- en doorgangswoningen.

Artikel 4:

Het reglement is van toepassing vanaf 1 oktober 2021.

De voorzitter sluit de vergadering op 22 september 2021, 23.50 uur.

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn,

De algemeen directeur,
Anaïs Nies

De voorzitter van de raad voor
maatschappelijk welzijn,
Koenraad Ameys
