

## **Uittreksel uit het register der beraadslagingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn maandag 15 december 2025**

**Aanwezig:** Daniël Vandendriessche, voorzitter raad  
Phaedra Van Keymolen, burgemeester  
Peter De Smet, Steven De Schrijver, Bart Ottoy, Nathalie Meganck, Tom Verbeke, schepenen  
Roger Coppens, Sofie Coppens, Koen Vijverman, Lisa Houtman, Jan Schelfhout, Bart Welleman, Mark Beelaert, Tom Sorgeloos, Sabine De Coninck, Iris Van der Veken, Lesley Heyman, Klaas De Pauw, Kristien Van Cromphaut, Gregory De Mol, Tamara De Schutter, Steven Perreman, Jens Van der Kelen, raadsleden  
Lien Grootvriendt, algemeen directeur

**Verontschuldigd:** Laurent Volckaert, raadslid

**Afwezig:** /

Namens de Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

De algemeen directeur  
Lien Grootvriendt  
[SIG02]

De voorzitter raad  
Daniël Vandendriessche  
[SIG01]

### **PERSONEEL - Arbeidsreglement voor het personeel - Aanpassing - Goedkeuring**

#### **Feiten, context en motivering**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde op 25 maart 2024 de laatste versie van het arbeidsreglement voor het personeel van lokaal bestuur Haaltert formeel goed.

Het vast bureau keurde tijdens de zitting van 22 september 2025 de voorgestelde wijzigingen van het arbeidsreglement principiële goed.

De voorgestelde wijzigingen werden voorgelegd op het vakbondsoverleg van 15 oktober 2025. Uit de notulen blijkt dat de vakorganisaties ACV Openbare Diensten en ACOD-Irb aanwezig waren en akkoord gingen. De vakorganisatie VSOA-Irb was niet aanwezig en formuleerde geen opmerkingen.

Het vast bureau keurde de voorgestelde wijzigingen tijdens de zitting van 1

december 2025, na het verstrijken van de overlegtermijn, principieel goed.

Deze aanpassing betreft volgende wijzigingen:

- bijlage 3 – Reglement occasioneel telewerk
- bijlage 10 – Fietspolicy

## **Telewerk**

Uit de welzijnsbevraging die in 2024 werd uitgevoerd bij alle personeelsleden van het lokaal bestuur Haaltert, werd duidelijk dat er een behoefte is aan een betere balans tussen werk en privéleven. Een van de concrete suggesties die hieruit voortkwam, was een versoepeling van het bestaande telewerkreglement. In het welzijnsactieplan werd dan ook de actie opgenomen om in 2025 een actualisering van het reglement telewerk te doen.

Het managementteam bepaalde op 24 juni 2025 een aantal uitgangsprincipes. Om dit verder te onderzoeken en te vertalen naar een gedragen voorstel, werd een werktafel georganiseerd op 9 september 2025 met een representatieve groep van 28 personeelsleden, bestaande uit alle leidinggevenden en niet-leidinggevenden, geselecteerd via interne oproep. Deze groep personeelsleden heeft op constructieve wijze samengewerkt en op basis van de voorgelegde uitgangsprincipes en enkele concrete cases, concrete feedback geformuleerd, rekening houdt met de noden van medewerkers én de organisatiedoelstellingen. Na afloop werd alle feedback nogmaals doorgenomen met het managementteam en werd een nieuwe ontwerptekst gefinaliseerd.

In bijlage wordt zowel de integrale nieuwe ontwerptekst als een concordantietabel toegevoegd.

De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- Locatie: niet langer verplicht op domicilie-adres maar plaatsonafhankelijk
- Frequentie: 10 telewerkmomenten (dag, halve dag of uren) per maand (pro rata prestatiebreuk) tegenover huidige regeling: max. 2 dagen per week op voorwaarde 3 dagen fysieke aanwezigheid
- Registratie: volledige dag of halve dag of uren, al dan niet in combinatie met prestaties - voorheen enkel volledige dag of halve dag + verlof

Dit aangepaste reglement beoogt een grotere flexibiliteit in telewerk, met als doel het welzijn van medewerkers te verhogen, efficiënter te werken en het lokaal bestuur aantrekkelijker te maken als werkgever. Tegelijk wordt gewaakt over de continuïteit van de dienstverlening en de samenwerking binnen teams. Op deze manier wordt gestreefd naar een modern, mensgericht personeelsbeleid dat inspeelt op actuele noden en evoluties in werkorganisaties.

## **Fietslease**

In 2023 werd van start gegaan met het aanbieden van fietsleasing aan personeelsleden.

Bij fietsen die besteld werden tot 2024 werd het bedrag van de leasing evenredig verdeeld over een leasetermijn van 36 maanden, gelijk aan 12 keer hetzelfde bedrag gedurende 3 volledige jaren. In de praktijk betekende dit de

eindejaarspremie reeds vanaf januari werd ingezet, ook al werd de fiets pas in mei uitgeleverd.

Sociaal secretariaat Cipa-Schaubroeck past om die reden de verwerking aan. Voortaan wordt een pro rata berekening toegepast bij leasings vanaf oktober 2025, met volgende uitgangspunten :

- De maand van levering van de fiets is steeds bepalend.
- De leasingperiode blijft 36 maanden, maar deze kan voortaan over vier kalenderjaren lopen.
- Een vierde afrekeningsjaar kan vermeden worden als de fiets in oktober uitgeleverd wordt.

Dit betekent dat het moment van instap in het fietsleaseplan niet langer beperkt moet worden tot 1 januari en dat het bestelvenster voor ruimere tijd kan opengezet worden. Deze wijziging heeft geen impact op lopende leasings, maar enkel op de leasingcontracten die vanaf oktober 2025 worden aangegaan.

### **Juridische gronden**

Algemene basisbevoegdheid

- Decreet over het lokaal bestuur in het bijzonder artikels 77 en 78 over de bevoegdheden van de ocmw-raad

Toepasselijke regelgeving

- Decreet over het lokaal bestuur in het bijzonder artikel 286 over de bekendmaking van besluiten
- Decreet over het lokaal bestuur in het bijzonder artikels 326 tot en met 335 over het bestuurlijk toezicht

### **Financiële gevolgen**

De beslissing heeft geen financiële gevolgen.

### **Stemming**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

### **Besluit**

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn geeft goedkeuring aan de aanpassingen van het arbeidsreglement zoals voorgesteld in bijlage.

Artikel 2: De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis dat het gewijzigde arbeidsreglement binnen de 8 dagen digitaal zal ingediend worden bij Toezicht op Sociale Wetten.