

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
ZITTING VAN 17/06/2026

NOTULEN

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn:

Dit document is digitaal ondertekend door

Daan Versonnen

voorzitter raad voor maatschappelijk
welzijn

Ethel Van den Wijngaert

algemeen directeur

Aanwezig:	Daan Versonnen, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn Lode Van Looy, Mieke Van den Brande, Bart Vanmarcke, Yves Goovaerts, Pascal Vercammen, Guido Vaganée, Geert Teughels, Karl Theerens, Marcel Claes, Julie De Clerck, Sofie Crauwels, Dirk Keuleers, Marc Huyghe, Lukas De Backer, Conny Van den Brande, Patricia Frederickx, Cindy Symons, Peggy Aerts, Chantal Jacobs, Jef Jacobs, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn Ethel Van den Wijngaert, algemeen directeur
Afwezig met kennisgeving:	Lola Vanderweyen, Jan Fonderie, Wim Van der Donckt, Edwin Stevens, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn
Afwezig:	/

De voorzitter opent de zitting om 20.02 u.

OPENBAAR

1. Raad voor maatschappelijk welzijn - Notulen vergadering 27/05/2026:
Goedkeuring

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

De notulen van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27/05/2026 worden ter goedkeuring voorgelegd.

Voorgeschiedenis

27/05/2026: Vergadering raad voor maatschappelijk welzijn waarvan de notulen ter goedkeuring worden voorgelegd.

Feiten en context

- De notulen van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn worden onder de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur opgesteld.
- Elk lid van de raad voor maatschappelijk welzijn heeft het recht tijdens de vergadering opmerkingen te maken over de redactie van de notulen van de vorige vergadering. Als die opmerkingen door de raad voor maatschappelijk welzijn worden aangenomen, worden de notulen in die zin aangepast.
- Als er geen opmerkingen worden gemaakt over de notulen van de vorige vergadering, worden de notulen als goedgekeurd beschouwd en worden ze ondertekend door de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en de algemeen directeur.

Juridische grond

- Het Decreet over het lokaal bestuur.
- Het huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Enig artikel - Keurt de notulen van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27/05/2026 goed.

2. Organisatiebeheersing - Rapportage juli 2025 - juni 2026: Kennisneming

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

In overeenstemming met het kader voor organisatiebeheersing dat werd goedgekeurd op de raden van 17/12/2025 en overeenkomstig artikel 219 uit het Decreet over het lokaal bestuur, stelde de algemeen directeur dit beheersrapport op. Het wordt ter kennisgeving voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Voorgeschiedenis

- 17/12/2025: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende goedkeuring van het kader organisatiebeheersing.
- februari - maart 2026: Bevraging van de diensten o.b.v. de Vlaamse leidraad organisatiebeheersing.
- 19/03/2026 en 23/03/2026: Bespreking resultaten bevraging leidraad organisatiebeheersing op diensthooftoverleg.
- 15/04/2026: Bespreking beheersactieplan op managementteam.

Feiten en context

Het is de eerste keer dat er op deze manier gerapporteerd wordt over organisatiebeheersing sinds het nieuwe kader - en dus ook de nieuwe manier van werken - van kracht is. Dit rapport wordt beschouwd als nulmeting of als eerste referentiepunt en zal vooral inzicht bieden in de voornaamste resultaten van die nulmeting (in plaats van een terugblik), een huidige stand van zaken geven en een vooruitblik doen naar de beheersacties die het managementteam vooropstelt. De voornaamste inzichten uit de nulmeting tonen, naast de geïdentificeerde risico's, ook duidelijk aan dat de organisatie vandaag al over belangrijke sterktes en een groeiende maturiteit beschikt. In het bijzonder scoren financieel management, ICT en personeelsbeleid consequent sterk, wat wijst op een degelijke, betrouwbare en professioneel uitgebouwde ondersteuning van de kernwerking. Zo beschikt de organisatie over een goed onderbouwde financiële planning en rapportering, een kwaliteitsvolle en veilige ICT-omgeving en een personeelsbeleid dat inzet op welzijn, correcte administratieve processen en de ondersteuning van medewerkers. Ook binnen andere thema's zijn er duidelijke fundamenten aanwezig. De organisatie

houdt rekening met signalen van burgers en externe partners en zet in op samenwerking, terwijl er al goede basisstructuren aanwezig zijn op vlak van organisatie, communicatie en het beheer van middelen en contracten. Deze vaststellingen tonen aan dat de organisatie niet van nul vertrekt, maar verder bouwt op een solide en gedragen basis. Dit geeft vertrouwen dat de geïdentificeerde verbeteracties effectief gerealiseerd kunnen worden en dat de organisatie de komende jaren gericht kan doorgroeien naar een meer geïntegreerde, uniforme en sturingsgerichte werking.

Uit de thematische scan blijkt dat de organisatie al over heel wat fundamenten beschikt, maar dat de grootste verbeterkansen zich situeren in monitoring, doelstellingen en procesmanagement, organisatiestructuur en organisatiecultuur. Die vier thema's verdienen prioritaire aandacht in het verdere beheersactieplan, omdat ze sterk samenhangen en een directe impact hebben op de slagkracht van de organisatie.

Overkoepelend komen vijf belangrijke inzichten terug:

- Ten eerste zijn sturing en opvolging nog te weinig systematisch uitgebouwd.
- Ten tweede is er nood aan meer duidelijkheid over rollen, eigenaarschap en samenwerking, zeker over diensten heen.
- Ten derde zitten informatie en kennis nog te vaak verspreid, waardoor documenten, rapporten en dossierinformatie niet altijd centraal of actueel beschikbaar zijn.
- Ten vierde is continuïteit een terugkerend risico, onder meer door afwezigheden, kennisverlies en afhankelijkheid van sleutelpersonen of systemen.
- Ten vijfde blijkt dat de organisatie al over heel wat bouwstenen beschikt, maar dat die nu sterker moeten worden geborgd in een meer samenhangende aanpak.

Daarom wordt expliciet voorgesteld om niet vanuit tien losse thema's te werken, maar steeds vier organisatiebrede hefboomen in het achterhoofd te houden: eigenaarschap, standaardisering, monitoring en continuïteit.

Juridische grond

Het Decreet over het lokaal bestuur, meer bepaald:

- Artikel 217:
Organisatiebeheersing is het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:
1° de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
2° wetgeving en procedures naleeft;
3° over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;
4° op een effectieve en efficiënte wijze werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
5° de activa beschermt en fraude voorkomt.
- Artikel 218:
Het organisatiebeheersingssysteem bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt georganiseerd, met inbegrip van de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn, en de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn.

Het organisatiebeheersingssysteem beantwoordt minstens aan het principe van functiescheiding waar mogelijk en is verenigbaar met de continuïteit van de werking van de diensten.

- 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, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de organisatiebeheersing. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

- Artikel 220:

Met behoud van de toepassing van artikel 57, 85 en 196 kan de algemeen directeur, binnen de grenzen van het organisatiebeheersingssysteem, zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. Ook de financieel directeur kan zijn bevoegdheden toevertrouwen aan andere personeelsleden van de gemeente of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn. In beide gevallen gebeurt dat schriftelijk en met een ondubbelzinnige omschrijving van de toegekende bevoegdheden en de daaraan verbonden opdrachten, middelen en rapporteringsverplichtingen.

De toepassing van het eerste lid ontslaat de algemeen directeur of de financieel directeur nooit van zijn verantwoordelijkheid.

Besluit:

Enig artikel - Neemt kennis van de rapportage organisatiebeheersing juli 2025 - juni 2026.

3. Personeel - Tweede pensioenpijler voor contractuelen - Wijziging documenten i.h.k.v. het revisietraject 2025 van het OFP Prolocus: Goedkeuring

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

In het kader van de tweede pensioenpijler voor contractuelen wordt aan de raad voor maatschappelijk welzijn gevraagd kennis te nemen van de wijzigingen in het kader van het revisietraject 2025 van het OFP Prolocus, alsook om deze goed te keuren.

Voorgeschiedenis

- 29/06/2011: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende instelling tweede pensioenpijler contractanten.
- 03/06/2019: Bespreking van de problematiek van de tweede pensioenpijler op de thematische sessie personeel.
- 23/09/2019: Brief van VVSG m.b.t. lopende sectorale onderhandelingen tweede pensioenpijler en maaltijdcheques.
- 22/10/2019: Besluit van het vast bureau houdende standpuntbepaling tweede pensioenpijler contractanten.

- 22/11/2019: Protocol van het BOC houdende de verhoging van de tweede pensioenpijler contractanten.
- 09/12/2019: Gemeenteraadscommissie personeel.
- 18/12/2019: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende het akkoord met de verhoging tweede pensioenpijler contractanten van 2% naar 3%.
- 23/06/2021: Brief Ethias/Belfius Insurance houdende de opzegging van de groepsverzekeringsovereenkomst voor contractanten m.i.v. 01/01/2022.
- juli 2021 : Voorstel VVSG tot samenwerkingsverband met OFP Provant.
- 17/12/2021: statutenwijziging OFP Provant houdende o.a. naamswijziging naar OFP Prolocus, aanpassing beleidsstructuur, openstelling voor besturen buiten de provincie Antwerpen.
- 22/03/2022: Besluit van het vast bureau houdende standpuntbepaling tweede pensioenpijler contractanten.
- 28/03/2022: Protocol van het BOC houdende toetreding tot OFP Prolocus.
- 12/04/2022: Besluit van het college van burgemeester en schepenen m.b.t. de akkoordverklaring met het memorandum duurzaam beleggen: aanvullend pensioen voor contractanten van lokale besturen.
- 12/03/2026: Mail OFP Prolocus houdende de vraag tot bekrachtiging en ondertekening van gewijzigde sleuteldocumenten.

Feiten en context

Het bestuur voorziet in een tweede pensioenpijler voor contractueel personeel. Tot 31/12/2021 was het bestuur voor deze groepsverzekering aangesloten bij Ethias en Belfius Insurance. Deze verzekeraars hebben op 23/06/2021 de lopende groepsverzekeringsovereenkomst per 01/01/2022 opgezegd. Teneinde de continuïteit in de tweede pensioenpijler te verzekeren is het bestuur vanaf 01/01/2022 aangesloten bij OFP Prolocus.

Het OFP PROLOCUS in de eerste helft van 2025 een aantal sleuteldocumenten herzien heeft in het kader van haar revisietraject “passiva-zijde” (m.b.t. pensioenverplichtingen), met name:

- het financieringsplan;
- de beheersovereenkomst;

Het gaat voornamelijk om technisch-juridische aanpassingen, met als doel om de teksten beter te laten aansluiten bij de praktijk;

Daarnaast werden er ook een aantal inhoudelijke wijzigingen aangebracht, zoals bijvoorbeeld in de beheersovereenkomst:

- de transparante beschrijving van de aangepaste (goedkopere) kostenregeling;
- het inschrijven van een aantal aansprakelijkheidsbeperkingen n.a.v. een wijziging van het Burgerlijk Wetboek;
- het bepalen van een praktische regeling m.b.t. de verworven pensioenrechten van aangeslotenen van een fusiebestuur dat haar pensioenverplichtingen niet langer toevertrouwt aan het OFP Prolocus, enz.

en in het financieringsplan:

- het vervangen van een aantal niet-gebruikte RSZ-inningspercentages door andere RSZ-inningspercentages die moeten toelaten om in de toekomst voor een aantal besturen fijnmaziger te innen;
- beschrijving van de praktische toepassing van de prefinanciering bij fusies van besturen enz.

In het kader van het revisietraject werden er ook een aantal technisch-juridische wijzigingen aan het Kaderreglement Tweede Pensioenpijler Contractanten (hierna

“het Kaderreglement”) en aan het Bijzonder Reglement werden voorgesteld, hoofdzakelijk met als doel om het beheer van het DC-Plan te vereenvoudigen. Ook het Kaderreglement zelf bepaalde dat het begin 2025 door de sociale partners moest geëvalueerd worden, met mogelijks een bijsturing tot gevolg. De voorgestelde wijzigingen aan het Kaderreglement werden besproken in het Comité C1. Bovenvermelde documenten werden goedgekeurd op de Raad van Bestuur van het OFP Prolocus van 23/05/2025, en bekrachtigd op de Algemene Vergadering van 17/06/2025. Het Kaderreglement werd goedgekeurd in het Protocol van Akkoord van 12/11/2025 van het Comité C1.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om de wijzigingen aan haar Bijzonder Reglement goed te keuren, en om in te stemmen met de bijlage bij de Toetredingsakte tot goedkeuring van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Artikel 1 - Neemt kennis van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan, alsook van het gewijzigde Kaderreglement en het in uitvoering daarvan gewijzigde Bijzonder Reglement.

Artikel 2 - Keurt de wijzigingen aan haar Bijzonder Reglement goed.

Artikel 3 - Stemt in met de bijlage bij de Toetredingsakte tot goedkeuring van de wijzigingen aan de beheersovereenkomst en het financieringsplan.

Artikel 4 - Geeft aan de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en de algemeen directeur het mandaat om de Bijlage bij de Toetredingsakte en het Bijzonder Reglement te ondertekenen, en verzoekt de personeelsdienst om deze documenten op de gevraagde wijze zo spoedig mogelijk ter beschikking te stellen van het OFP Prolocus.

4. Senioren - Wijziging reglement mantelzorgpremie: Goedkeuring

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

Aan de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om de wijzigingen aan het reglement voor de toekenning van de mantelzorgpremie goed te keuren.

Voorgeschiedenis

- 27/03/2019: Besluit van het vast bureau houdende de goedkeuring voor de opstart van een werkgroep rond de problematiek mantelzorg. Deze werkgroep bestaat uit een afvaardiging van iedere politieke fractie vertegenwoordigd in de gemeenteraad, aangevuld met een aantal deskundigen.
- 29/05/2019: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende de bekrachtiging van de oprichting en samenstelling van de werkgroep mantelzorg.
- 26/08/2020: Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn houdende de goedkeuring van het reglement van de mantelzorgpremie.
- 03/02/2022: Evaluatie mantelzorgpremie met de dienst thuiszorg en de schepen bevoegd voor welzijn.
- 03/03/2022: Evaluatie mantelzorgpremie met de werkgroep mantelzorg.
- 29/11/2023: Goedkeuring van de raad voor maatschappelijk welzijn betreffende de reglementswijziging van de mantelzorgpremie.

Feiten en context

De mantelzorgpremie vanuit de gemeente Bonheiden bestaat sinds 01/01/2021. Jaarlijks evalueert de dienst thuiszorg de voorwaarden en werking omtrent de mantelzorgpremie. De criteria op vlak van zorgbehoevendheid en op vlak van woonplaats van de zorgvrager werden reeds aangepast in 2023. Het laatste criterium welke nog niet is aangepast, is de woonplaats van de mantelzorger. Tot op heden dient de mantelzorger (de persoon die de zorg biedt) een inwoner van Bonheiden te zijn.

Na een evaluatie van de mantelzorgpremie 2026, stelt de dienst thuiszorg voor om de voorwaarden met betrekking tot de woonplaats van de mantelzorger uit te breiden. De mantelzorger dient niet langer inwoner van de gemeente Bonheiden te zijn. De regio waarin de mantelzorger mag wonen, wordt uitgebreid met een straal van 15 km. Volgende steden en gemeenten komen hiervoor in aanmerking: Mechelen, Sint-Katelijne-Waver, Putte, Duffel, Heist-op-den-Berg, Keerbergen, Tremelo, Haacht en Boortmeerbeek.

Door de vernieuwing van de Rijnheidebons (keuze uit digitale of fysieke kaart) dient ook de werkwijze van het uitreiken van de premie in het reglement aangepast te worden. De dienst thuiszorg verkiest het gebruik van de fysieke kaart met Rijnheidebons. Deze dient persoonlijk opgehaald te worden bij de dienst thuiszorg. Op deze manier kan de dienst een gesprek aangaan met de mantelzorger om de noden in kaart te brengen en ondersteuning te bieden indien nodig.

Evaluatie mantelzorgpremie 2026:

- Jaaroverzicht van de aanvragen mantelzorgpremie 2025:
 - 113 goedgekeurde aanvragen.
 - 5 geweigerde aanvragen omwille van niet voldoen aan of het niet kunnen bewijzen van de voorwaarden:
 - 4: Mantelzorger woont niet in Bonheiden: Deze mantelzorgers wonen in Mechelen, Keerbergen, Putte of Leuven.
 - 0: Zorgvrager woont niet in een natuurlijk thuismilieu: Bij één aanvraag woont de zorgvrager in een instelling voor personen met een handicap, bij de andere woont de zorgvrager in een woonzorgcentrum.
 - 0: Het betreft een engagement minder dan 6 maanden.
 - 1: De zorgbehoevendheid werd niet aangetoond: deze zorgvragers scoorden geen 30 op de BEL-profielschaal of hadden een foutief attest ingediend.
 - 0: Onvolledige aanvragen: Bij deze dossiers werd vanuit de dienst thuiszorg alle informatie omtrent de premie gegeven maar hebben de aanvragers (na herhaalde meldingen vanuit van de dienst thuiszorg) geen verdere stappen gezet om hun aanvraag te vervolledigen.
- 113 goedgekeurde aanvragen x € 120 = € 13.560.

Juridische grond

- De Wet van 14/11/1983, betreffende de controle op de toekenning en op de aanwending van sommige toelagen.
- Het Decreet over het lokaal sociaal beleid.
- Het Decreet over het lokaal bestuur.

Financiële gevolgen

In de meerjarenplanning wordt jaarlijks een bedrag ingeschreven onder A3.3.2301 voor de het toekennen van voormelde subsidie. De subsidies worden slechts

toegekend binnen de door de toezichthoudende overheid goedgekeurde begrotingskredieten op deze actie.

Financieel advies:

FA 20206/00180 van 28/05/2026: Gunstig

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Artikel 1 - Keurt de wijzigingen in het reglement van de mantelzorgpremie goed.

Artikel 2 - Heft het reglement van de mantelzorgpremie van 29/11/2023 op met ingang vanaf 01/01/2027.

Artikel 3 - Stelt het reglement Mantelzorgpremie, met ingang vanaf 01/01/2027, als volgt op:

REGLEMENT MANTELZORGPREMIE

Artikel 1. Wat is mantelzorg?

Mantelzorg is niet te verwarren met professionele zorg. Professionele diensten die aan huis komen zoals gezinszorg of thuisverpleging, geven de hulp beroepsmatig en worden hiervoor betaald. Dit wordt de 'formele zorg' genoemd. Door deze hulp kan je als mantelzorger even op adem komen en de zorg tijdelijk uit handen geven.

Mantelzorg is niet hetzelfde als vrijwilligerswerk. De hulp die vrijwilligers geven is wettelijk geregeld en gaat uit van een organisatie. Vrijwilligers kunnen belangrijke ondersteuning geven thuis. Dit kan in de vorm van oppas, boodschappen, vervoer, ... Vrijwilligers kiezen hiervoor, bepalen zelf de intensiteit en kunnen het engagement steeds stopzetten. Bij mantelzorg is dit niet het geval. Mantelzorg overkomt je. Je rolt er in omdat iemand in je omgeving hulp nodig heeft.

Artikel 2. Voorwaarden mantelzorgpremie

§ 1. Met betrekking tot de mantelzorger

- *De mantelzorger moet een inwoner zijn van één van de volgende gemeentes: Bonheiden, Mechelen, Sint-Katelijne-Waver, Duffel, Putte, Heist-op-den-Berg, Keerbergen, Tremelo, Haacht of Boortmeerbeek.*
- *De mantelzorger betreft een natuurlijke persoon van minstens 18 jaar, die op zeer regelmatige basis, een zorgbehoevende persoon helpt in het dagelijkse leven, vanuit een sociale en emotionele band. Dit gebeurt niet beroepsmatig maar op vrijwillige basis en onbezoldigd.*
- *De mantelzorger kan een familielid, vriend, buur of kennis zijn. Er moet dus geen familieband aanwezig zijn.*
- *Er worden geen inkomensgrenzen gehanteerd; uitdrukken van erkenning mag nooit afhankelijk gesteld worden van een inkomen.*
- *De mantelzorger gaat dit engagement aan voor minimaal 6 maanden.*

§ 2. Met betrekking tot de zorgvrager ('geholpen persoon')

- *De zorgvrager moet een inwoner zijn van de gemeente Bonheiden.*
- *De leeftijd van de zorgvrager speelt geen rol in het toekennen van de mantelzorgpremie. Het verzorgen van de zorgbehoevende partner of kind verdient evenveel erkenning als het verzorgen van een oudere.*
- *De zorgvrager mag niet in een woonzorgcentrum of permanent in een instelling wonen. Zij krijgen daar de nodige ondersteuning. Bijvoorbeeld kinderen/jongeren die in de week verblijven in een voorziening en tijdens het weekend naar huis komen worden wel in aanmerking genomen voor deze premie.*

- *Bij de toekenning van de mantelzorgpremie worden geen inkomensgrenzen gehanteerd, uitdrukken van erkenning mag nooit afhankelijk gesteld worden van een inkomen.*
- *De zorgbehoevendheid van de persoon moet worden vastgesteld a.d.h.v. één van onderstaande attesten:*
 - *Score A of T7 op de Katz-schaal (ingevuld door de thuisverpleging) of*
 - *Score 11 punten op de BELRAI- screener of minstens 5 punten op de modules ADL en IADL van de BELRAI screener. (ingevuld door de dienst gezinszorg, maatschappelijk werker van de mutualiteiten of een maatschappelijk werker van het OCMW) of*
 - *Score 12 op de medisch sociale schaal die wordt gebruikt voor de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar een recht op de integratietegemoetkoming of zorgbudget voor ouderen met een zorgnood. (score wordt bepaald door de arts van de Federale Overheidsdienst Sociale zekerheid) of*
 - *Zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte op basis van minstens 15 punten op de medisch -sociale schaal samengesteld uit de Pijlers P1, P2 en P3 (opgemaakt door Federale Overheidsdienst voor Sociale Zekerheid) of*
 - *De goedkeuring voor het 'zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden' voorleggen (dit kan u navragen uw zorgkas) of*
 - *De goedkeuring voor van het Persoonlijk assistentiebudget (minderjarigen)/ Persoonsvolgend budget (meerderjarigen) voorleggen (opgemaakt door het VAPH).*

Artikel 3. Aanvraagprocedure

§ 1. Wie kan deze premie aanvragen?

Zowel de mantelzorger als de zorgvrager kunnen een aanvraag indienen.

§ 2. Waar kan men deze premie aanvragen?

De mantelzorgpremie wordt aangevraagd bij de dienst thuiszorg van het OCMW of via het digitaal webformulier op de website.

Men dient het bewijs te leveren dat aan de gestelde voorwaarden is voldaan.

Het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW beslist op voorstel van de dienst thuiszorg of de ingediende dossiers conform dit reglement zijn en de mantelzorgpremie kan voorzien worden.

§ 3. Wanneer kan men deze premie aanvragen?

De mantelzorgpremie kan op elk moment aangevraagd worden en wordt toegekend voor één kalenderjaar. Bijgevolg dient jaarlijks, met een verklaring op eer, bevestigd te worden dat de situatie nog steeds dezelfde is.

Artikel 4. Weigering of stopzetting mantelzorgpremie

De mantelzorgpremie zal geweigerd worden wanneer:

- *men niet aan de gestelde voorwaarde voldoet (of dit niet kan bewijzen)*
- *de maatschappelijk werkers van de thuisdiensten twijfelen aan de echtheid van de mantelzorg en deze twijfels bevestigd zien tijdens een huisbezoek. Hierna kunnen ze op basis van een gemotiveerd verslag de premie weigeren en of stopzetten.*

De mantelzorgpremie zal stopgezet worden bij het overlijden van de zorgvrager, bij de verhuis van de zorgvrager naar een thuis vervangend milieu

(woonzorgcentrum, instelling voor personen met een handicap, ...) of bij de verhuis van de zorgvrager naar een andere gemeente.

De mantelzorger heeft een meldingsplicht naar de dienst thuiszorg van het OCMW, wanneer de zorgvrager verhuist of komt te overlijden.

De mantelzorger en zorgvrager verbinden zich er toe elke wijziging die zich voordoet in verband met de gestelde voorwaarden binnen een termijn van één maand schriftelijk aan het OCMW te melden.

Artikel 5. Uitreiken van de premie

De mantelzorgpremie wordt uitbetaald onder de vorm van een fysieke kaart met Rijnheidebons ter waarde van 120 euro per jaar en kan bijgevolg jaarlijks opnieuw worden aangevraagd als de voorwaarden nog zijn nageleefd.

Na goedkeuring van het BCSD van het OCMW, wordt de positieve beslissing per brief meegedeeld aan de mantelzorger. Na ontvangst van de brief kan men op afspraak deze premie, binnen een termijn van 3 maanden na beslissing van het BCSD, komen ophalen bij de thuisdiensten.

Per zorgvrager wordt slechts één mantelzorgpremie toegekend. Indien een zorgvrager wordt bijgestaan door meer dan één mantelzorger dan kan in overleg met de mantelzorgers beslist worden aan wie de mantelzorgpremie wordt toegekend. Over de verdeelsleutel van de verdeling van de premie over alle betrokken mantelzorgers moet de zorgvrager zelf beslissen.

Artikel 6. Bijzondere voorwaarden

In de meerjarenplanning wordt jaarlijks een bedrag ingeschreven onder A3.3.2301 voor de het toekennen van voormelde subsidie. De subsidies worden slechts toegekend binnen de door de toezichthoudende overheid goedgekeurde begrotingskredieten op deze actie.

Artikel 4 - Maakt dit reglement binnen de 10 dagen bekend op de gemeentelijke webtoepassing, overeenkomstig artikelen 286 en 287 van het Decreet over het lokaal bestuur en brengt de toezichthoudende overheid hiervan dezelfde dag op de hoogte, overeenkomstig artikel 330 van het Decreet over het lokaal bestuur.

De voorzitter sluit de zitting om 20.06 u.
