



ALGEMEEN BELEIDSPROGRAMMA 2019 – 2024

Alphonse Vandenpeereboomstraat, 14
1080 Brussel
Tel: 02/412.53.11 – Fax: 02/412.53.53
NIS-nr: 21012 – Agglomeratie index: BR

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	3
1. INLEIDING	5
1.1. WETTELIJKE BASIS	5
2. POLITIEK LUIK	6
2.1. ALGEMENE BESCHOUWINGEN	6
2.2. HET OCMW EN ZIJN NETWERK	9
2.3. MAATSCHAPPELIJK WELZIJN	10
2.3.1. <i>Sociale dienst</i>	10
2.3.2. <i>Socioprofessionele inschakeling</i>	11
2.3.3. <i>Sociale steun</i>	12
2.3.4. <i>De Relais</i>	13
2.3.5. <i>Activiteiten met betrekking tot sociale economie</i>	13
2.4. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD	14
2.4.1. <i>Residentie Arcadia</i>	14
2.4.2. <i>Niet-residentiële diensten</i>	15
2.5. BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE	15
2.5.1. <i>Archiveren van dossiers (onder andere sociale – KARDEX)</i>	16
2.5.2. <i>BOS</i>	16
2.5.3. <i>Synergieën</i>	16
2.5.4. <i>Centralisatie van diensten in hetzelfde gebouw</i>	17
2.5.5. <i>Sociaal klimaat</i>	17
2.5.6. <i>De Waarden</i>	18
2.6. HUMAN RESOURCES	19
2.7. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN	19
2.7.1. <i>Financieel steunplan</i>	19
2.8. PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	20
2.9. INFORMATIEBEHEER	20

BIJLAGE 1: HET OCMW VAN SINT-JANS-MOLENBEEK IN ENKELE CIJFERS	21
LIJST VAN AFKORTINGEN	22
GOEDKEURING	23

1. INLEIDING

1.1. WETTELIJKE BASIS

De wettelijke basissen van het algemeen beleidsprogramma zijn:

- Organieke wet van 8 juli 1976 van de OCMW's:

Artikel 72. – Tweemaal per zittingsperiode, bij de eerste en de vierde begroting, wordt een driejaarlijks plan gevoegd.

Het eerste driejaarlijks plan wordt vergezeld van een beleidsprogramma dat voor de duur van de zittingsperiode tenminste de belangrijkste beleidsplannen en de begrotingsmiddelen bevat.

Het driejaarlijks plan bestaat uit de volgende documenten:

1°) een oriëntatienota, die minstens de hoofdbeleidskeuzen bevat die voor de drie eerstvolgende jaren vastgesteld worden;

2°) een beheersplan dat de oriëntatienota begrotingsmatig vertaalt, in de vorm van ramingen en vooruitzichten.

Het beleidsprogramma en het driejaarlijks plan worden overeenkomstig artikel 26bis, § 1, 8°, aan het overlegcomité voorgelegd.

Artikel 73. – Het door de raad voor maatschappelijk welzijn goedgekeurde beleidsprogramma en het driejaarlijks plan worden aan de gemeenteraad met vermelding van de uitgebrachte stemmen bezorgd.

Het beleidsprogramma en het driejaarlijks plan worden toegelicht door de O.C.M.W.-voorzitter en besproken tijdens de vergadering van de gemeenteraad die de goedkeuring van de in artikel 72 bedoelde begroting op de agenda heeft.

- Begrotingsomzendbrief van 1/8/2018 betreffende de begrotingen voor het dienstjaar 2019 en de driejaarlijkse plannen 2019-2021 voor de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

PS: In bijlage 1 (het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek in enkele cijfers) worden enkele essentiële kwantitatieve gegevens vermeld die een beter zicht op de geplande ontwikkelingen mogelijk maken.

2. POLITIEK LUIK

2.1. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Voor een doeltreffende maatschappelijke actie is het noodzakelijk om het gevoel van verbondenheid en samenwerking van alle medewerkers en diensten van onze instelling te versterken.

We moeten de gebruiker beschouwen in zijn totaliteit en hem tijdens zijn parcours op een coherente manier begeleiden. Zijn integratieproject moet geleidelijk aan worden uitgewerkt door alle diensten, rekening houdend met ZIJN realiteit.

We moeten de tijdsfactor bij de begeleiding van de gebruiker (welke soort bijstand dat ook mag zijn) optimaliseren en er proactief mee omspringen om te kunnen luisteren naar de verhalen van de gebruikers en hun situaties succesvol te kunnen onderzoeken. Het onthaal moet zowel intern als extern met empathie worden geoptimaliseerd en georganiseerd.

De eerste stap is een duidelijke en volledige anamnese op basis van de algemene gegevens die de aanvrager moet verstrekken. Deze informatie moet betrouwbaar en gegrond zijn. Het onderzoek start dus met administratieve instrumenten die het mogelijk maken om langere en vruchtbaardere persoonlijke gesprekken te voeren die beter zijn aangepast aan het doelpubliek. Elke cel (stap) is belangrijk en brengt de gebruiker dichterbij de determinatie van een afgerond project.

Het geïndividualiseerde project moet zinvol zijn en van het ene team naar het andere worden overgedragen met een gemeenschappelijk doel: de gebruiker zo goed mogelijk in de samenleving integreren of een levensproject voorstellen dat aansluit bij zijn vaardigheden en behoeften.

Een meerderheid van onze gebruikers is jonger dan 25 jaar. Het is dus absoluut noodzakelijk om diensten op te zetten om deze gebruikers te ondersteunen in realistische, aangepaste en vernieuwende projecten rekening houdend met het tekort aan jobs in het Brussels Gewest en de huidige economische uitdagingen.

We kunnen de GPMI's situeren rond een onbeperkt aantal assen:

- Gezondheid: zorgt voor een evenwichtige ontwikkeling van de gebruiker;
- Socialisatie en communicatie: een nationale taal leren, ...;
- Persoonlijke ontwikkeling (gedragsstoornissen remediëren, enz.);
- Leefomgeving (huisvesting, ...);
- Ouderschap (eenoudergezin, kinderen, enz.);
- Onderzoek naar bestaansmiddelen (leefloon, schuldbemiddeling, ...);
- Onderwijs;
- Opleiding;
- Veerkracht na een dramatische ervaring (Relais, ...).

De diensten moeten deze opdrachten op een transversale manier uitvoeren. Om te zorgen voor een optimale communicatie, moeten we het naast elkaar bestaan van de verschillende diensten in eenzelfde eenheid aanmoedigen.

Alle personeelsleden moeten opleidingen volgen. De vormingen moeten aansluiten bij professionele, gespecialiseerde en gerichte praktijken. De opleidingen stellen het personeel in staat om de evolutie van de maatschappij beter te begrijpen.

De informatica moet voor de uitwerking van de anamneses een essentiële ondersteuning zijn die tegemoetkomt aan de administratieve behoeften van het personeel en het beheer van het bedrijf moderniseert.

Om de begrippen billijkheid en sociale rechtvaardigheid in stand te houden, moet sociale fraude worden vervolgd of beter worden voorkomen. Hetzelfde geldt voor de opeenstapeling van geschillen.

Een strikt beheer van de financiën van het OCMW moet rekening houden met de verarming van de Molenbekenaren en de noodzaak om alle mogelijke inkomsten te benutten.

Het OCMW heeft een rust- en verzorgingstehuis. Het is een openbare instelling die in stand moet worden gehouden, maar die moet worden aangepast aan de ontwikkeling van de samenleving en de erkenningscriteria.

De bewoner moet centraal staan, maar ook de mogelijkheid tot thuisverzorging moet in al zijn vormen worden overwogen.

Het is noodzakelijk dat het OCMW een doordachte dynamiek ontwikkelt met de sociale partners, ondersteund door het personeel in overleg en de gemeente. Deze laatste moet de projecten delen, maar ze ook kunnen integreren en controleren in functie van hun budgettaire beperkingen.

Het is belangrijk om alle medewerkers bewust te maken van de noodzaak van solidariteit en ecologisch engagement.

Het personeelsbeleid moet ook gebeuren via een organisatie die een gevoel van welzijn op het werk ontwikkelt. Dit moet het mogelijk maken om stress en burn-outs te overwinnen en een professionele en sociale mix te creëren.

Ons OCMW moet een eerstelijnsdienst zijn die gerichte hulp biedt aan de Molenbekenaren en die als lieu de vie over voldoende middelen beschikt om zijn opdrachten ten volle te kunnen uitvoeren.

2.2. HET OCMW EN ZIJN NETWERK

Het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek zetelt in verschillende organisaties en neemt er actief aan deel:

- het Directiecomité van de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, afdeling OCMW (nu Brulocalis);
- de verschillende commissies die door Brulocalis, afdeling OCMW, worden georganiseerd, onder andere juridische zaken, het opstarten van diensten, betalingsproblemen, enz.;
- het OCMW is vertegenwoordigd in de raden van bestuur van verschillende bedrijven, zoals: die van Mission Locale van Sint-Jans-Molenbeek, Molenbeek Formation, de MAIS en Le Logement Molenbeekois.

De gemeente blijft natuurlijk een heel belangrijke partner. Het overleg met gemeente zal worden versterkt en het spreekt voor zich dat het OCMW de vijftien punten deelt die de gemeente hem toevertrouwt in zijn gemeentelijke beleidsverklaring (legislatuur 2018 – 2024).

2.3. MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

2.3.1. *Sociale dienst*

Hoewel het de bedoeling is dat de socioprofessionele inschakeling het kloppend hart wordt van de maatschappelijke actie van het OCMW, blijft de algemene sociale dienst voorlopig de “core business” van het centrum, rekening houdend met de hoeveelheid en diversiteit van de opdrachten die de wetgever hem heeft toevertrouwd. De sociaal werker van de “ASD” is - naast de stewards en het personeel aan het onthaal - het eerste contact tussen de gebruiker en de administratie. Veel hangt af van de kwaliteit van dit eerste contact. De maatschappelijk werker moet empathie tonen voor de soms schrijnende levenssituaties waarin de gebruikers verkeren. Tegelijkertijd moet hij zoveel mogelijk feitelijke en administratieve informatie verzamelen terwijl hij zijn huisbezoek plant. Het is niet eenvoudig om te voorspellen hoeveel personeel er nodig is op het einde van deze legislatuur om deze opdracht tot een goed einde te brengen. Verschillende indicatoren pleiten nochtans voor een versterking van de dienst: de toe te passen wetgeving wordt complexer, het aantal gewelddadige incidenten met een deel van het publiek neemt toe (hiervoor moeten maatregelen worden genomen), er zijn hogere verwachtingen ten aanzien van de kwaliteit van het sociaal verslag (echte "anamnese"), sociaaleconomische en demografische gegevens, enz.

2.3.2. Socioprofessionele inschakeling

De socioprofessionele inschakeling en in het bijzonder het professionele aspect staat centraal tijdens deze legislatuur. Hoewel we de structuur van de arbeidsmarkt op het einde van de mandatuur niet kunnen voorspellen, is het toch onze taak om vastberaden tewerk te gaan om de gerechtigden van het leefloon (of zijn equivalent) te werk te stellen (of opnieuw aan werk te helpen). We kennen de talrijke obstakels. De “onderkwalificatie” van de werkloze Molenbekenaren vormt een groot probleem. Om de ambitieuze doelstelling te bereiken, moeten we professionaliteit, individualisatie en verbeelding aan de dag leggen.

Meer professionalisme en individualisatie want het OCMW moet vanaf het eerste contact zo duidelijk mogelijk bepalen welke de hindernissen zijn voor het vinden van werk. Bovendien moet het centrum ook de meest gepaste oplossingen bieden: cursussen alfabetisering, Frans of Nederlands, een procedure opstarten om het buitenlands diploma te erkennen, validering van bekwaamheden, hervatting van studies; kwalificerende opleiding, doorverwijzen naar de geestelijke gezondheidszorg indien nodig of zelfs een eventuele vrijstelling van de "werkvoorwaarde" op grond van billijkheid (beperkt in de tijd). Om al vroeg een diagnose te kunnen stellen, moeten de maatschappelijke werkers meer tijd krijgen voor het eerste gesprek en moeten we partnerschappen sluiten met gespecialiseerde operatoren. Op die manier krijgen we een beter zicht op het personeelsbestand voor wie de stap naar werk niet al te groot is en kunnen we overgaan tot de determinatie van een professioneel project dat realistisch is en beide partijen tevreden stelt.

We hebben verbeelding nodig omdat we ons niet blind mogen staren op artikel 60§7 als het bijna enige middel om aan werk te geraken. Hoewel het inderdaad een belangrijk instrument is dat we beheersen (zij het met veranderende regionale regels en onder toezicht van Actiris zonder zelfs maar de tegelijkertijd complexe en ontoereikende financiering ervan te verhogen), moeten we opnieuw investeren in alle andere mogelijke vormen: tijdelijk werk, zelfstandige arbeid, contracten voor bepaalde en onbepaalde duur, openbaar ambt. Enkele van die vormen kunnen immers beter beantwoorden aan het profiel van sommige begunstigden. Om die reden moeten we opnieuw partnerschappen sluiten, ditmaal met actoren op het economische gebied, zo mogelijk van een niet al te bescheiden omvang.

2.3.3. Sociale steun

Gezondheidsbeleid

Een kwaliteitsvolle gezondheidszorg (gezondheid in de ruime zin, Wereldgezondheidsorganisatie) die voor iedereen toegankelijk is, is een uitdaging die uiteraard verder reikt dan het enige OCMW van Molenbeek. Het gezondheidsbeleid van het OCMW hangt dan ook samen met de evolutie van de regelgeving van zowel de federale als de communautaire actoren. Er zijn drie belangrijke assen:

- Ten eerste: zoals de organieke wet ons de opdracht geeft, moeten we nog meer aandacht besteden aan de verzekeraarbaarheid van de rechthebbenden.
- Ten tweede: vertrouwen op een nieuwe gezondheidscoördinatie die alle partners van “gezondheid” van het OCMW verenigt.
- Ten derde: partners in de geestelijke gezondheidszorg zoeken, daar waar het lokale aanbod tekort schiet op basis van de behoeften.

Dienst Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie

We vermelden deze drie activiteiten van het Centrum, die momenteel onder verschillende diensten vallen, samen om in de eerste plaats het transversale karakter van onze acties aan te tonen. Hoewel gespecialiseerde diensten (of “tweedelijnsdiensten”) vandaag noodzakelijk zijn, gaan onze acties altijd uit van een globale benadering van de begunstigde (en zijn familie). Naast transversaliteit hebben we ook oog voor nauwe correlaties. We weten bijvoorbeeld dat de huurlast (of uitzonderlijk de aflossing van de hypothecaire lening) een van de belangrijkste schuldfactoren van ons publiek vormt. In het kader van een algemeen beleidsprogramma dat zich uitstrekt tot het eerste kwart van de XXI^e eeuw, kunnen we bovendien niet voorbijgaan aan de kwestie van rationeel energiegebruik en de strijd tegen overconsumptie. Zelfs al dragen we maar een héél klein steentje bij aan een beter klimaat, we zetten onze acties verder en proberen onze collectieve infosessies uit te breiden, in het bijzonder voor schoolkinderen.

2.3.4. De Relais

Het is moeilijk om je vandaag de vormen voor te stellen die de strijd tegen “dakloosheid” (die helaas nog steeds zal bestaan) zal nemen wanneer deze legislatuur eindigt. Het zo geheten “resocialisatiemodel” dat ons onthaalhuis tot het zijne gemaakt heeft sinds zijn oprichting, zal zeker aangevuld worden met andere methodologische benaderingen zonder daarom achterhaald te zijn. Dit is nu al het geval en we denken bijvoorbeeld aan "Housing first", ook al betreft het hier niet helemaal dezelfde doelgroep. Desalniettemin streeft het Centrum niet alleen naar de handhaving van dit instrument (waarvan de capaciteit jaar in, jaar uit, gemiddeld voor 50% ten goede komt aan inwoners van Molenbeek), maar ook naar het verder professionaliseren ervan en tegelijkertijd naar meer veiligheid voor bewoners en personeel.

2.3.5. Activiteiten met betrekking tot sociale economie

Het OCMW overweegt om, via het zoeken naar overnemers, zich terug te trekken uit de projecten van de sociale economie Tot Uw Dienst en Green-Works.

Het OCMW zal bovendien het handhaven van het aanbod voor kwalitatieve etenswaren aan lage prijzen via AMPHORA ondersteunen.

2.4. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD

2.4.1. *Residentie Arcadia*

De leden van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn zullen tijdens hun mandaat op het gebied van de 3^e en 4^e leeftijd twee hoofdlijnen volgen. Het gaat om het behoud van het rust- en verzorgingstehuis als openbare instelling en de diversificatie van de alternatieven voor een rusthuis.

Om de vestiging in de openbare sector te houden, worden de maatregelen om het boekhoudkundig tekort van Arcadia binnen het gemiddelde van de openbare rusthuizen te houden verdergezet. Dit terwijl de kwaliteitsvolle dienstverlening aan de bewoners wordt gewaarborgd. We werken een haalbaarheidsstudie uit voor de reconstructie van de instelling om enerzijds de positie van het rust- en verzorgingstehuis op lange termijn in dit gemiddelde te houden en anderzijds rekening te houden met de alternatieve oplossingen voor huisvesting die door het centrum zullen worden ontwikkeld.

De teams van het rusthuis zullen alles op alles zetten om het dagelijks leven van de bewoners te verbeteren en in te spelen op de evoluerende normen. De menselijke benadering van demente ouderen en een waardig levenseinde blijven centraal staan.

De diversificatie van de alternatieven voor een rusthuis zal resulteren in de voltooiing van twee projecten: "Lemaire" en "Alliance Habitat".

Het project "Lemaire" omvat de bouw van serviceflats door Logement Molenbeekoï, in samenwerking met de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij. Het OCMW krijgt een recht van opstal als beheerder van de collectieve ruimten.

Het project "Alliance Habitat" voorziet in een serviceflat en solidaire autonome woningen voor ouderen in een nieuwbouwproject op de huidige locatie van vleugel 5 van het verpleeghuis, dat al enkele jaren leeg staat. Deze nieuwe opvangmogelijkheden vormen een verrijking voor het residentiële aanbod van huisvesting voor ouderen, georganiseerd door ons centrum.

2.4.2. Niet-residentiële diensten

Naast het project Alliance-Habitat willen we de diensten die tegelijkertijd beantwoorden aan reële behoeften en zeer succesvol zijn in de strijd tegen sociaal isolement behouden en ontwikkelen:

- thuiszorg;
- maaltijden aan huis (valt ook onder het bovenstaande);
- ontmoetingscentrum Park Marie-José;
- hitte- en koudeplan;
- Kangoeroewoningen.

2.5. BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE

Steeds meer burgers doen een beroep op de OCMW's. Het takenpakket van de centra breidt zich continu uit. De OCMW's moeten zich voortdurend aanpassen aan de behoeften van de burgers en snel inspelen op veranderingen. De kwaliteit van de dienstverlening moet daarbij altijd centraal blijven staan.

De Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie keurde een belangrijke wijziging van de organieke wet goed. De wijziging voorziet een vereenvoudiging van het voogdijstelsel. Daar staat tegenover dat de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hun beheer moeten moderniseren. Tijdens de duur van het mandaat zullen op dit gebied drie zwaartepunten worden nagestreefd:

- de ontwikkeling van de interne controle;
- een personeelsbeleid dat is aangepast aan de evolutie van maatschappelijke problematieken en uitdagingen (de OCMW's zijn verplicht om een directeur Personeelszaken en een directeur Maatschappelijk Welzijn aan te stellen);
- de oprichting van een directiecomité als schakel tussen de politieke besluitvorming en de uitvoering binnen de administratie.

2.5.1. Archiveren van dossiers (onder andere sociale – KARDEX)

Artikel 45 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's kent de Secretaris de verantwoordelijkheid voor de archivering toe. Tijdens dit mandaat moet worden gezorgd voor een efficiënt beheer van de archieven en de bewaring ervan. Ook zal er geïnvesteerd moeten worden in een elektronisch systeem voor het beheer van de documenten.

2.5.2. BOS

De BOS-applicatie (Back-Office secrétariat), die wordt gebruikt om de ingediende dossiers bij de Raad voor Maatschappelijk Welzijn te beheren en toegankelijk te maken voor de leden, moet zich verder ontwikkelen, voornamelijk in het licht van eventuele wetswijzigingen.

2.5.3. Synergieën

Het OCMW zal zich tijdens dit mandaat inspannen om de synergieën tussen zijn administratie en die van de gemeente verder te versterken, voornamelijk via de tweemaandelijks vergadering die de Secretaris van het centrum organiseert met zijn tegenhanger van de gemeente om de praktijken van de twee administraties te harmoniseren of om goede praktijken tussen hun diensten te delen.

Het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek zal erop toezien dat de samenwerkingsovereenkomsten die hij met andere OCMW's heeft gesloten, verder worden ontwikkeld.

2.5.4. Centralisatie van diensten in hetzelfde gebouw

De versnippering van de OCMW-diensten over verschillende locaties zorgt voor veel logistieke en organisatorische problemen. Dit brengt aanzienlijke directe en indirecte kosten met zich mee. Om die redenen zullen we een haalbaarheidsstudie uitvoeren over de groepering van diensten in hetzelfde gebouw. De conclusies van deze studie kunnen in voorkomend geval worden opgenomen in de oriëntatienota die wordt opgesteld tijdens de vierde begroting van het mandaat. De conclusies zullen, vanaf het moment dat ze bekend zijn gemaakt, een invloed uitoefenen op de strategische keuzes op het vlak van beheer van patrimonium.

Deze centralisatie zal ook een impact hebben op de efficiëntie van de dienstverlening en zal het mogelijk maken om regelmatig dossiers van gebruikers transversaal te verwerken.

2.5.5. Sociaal klimaat

De onvoorziene omstandigheden van het financiële steunplan dat het voorwerp uitmaakt van een vierpartijenovereenkomst die mede is ondertekend door het Gewest, de gemeente, het OCMW en Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën, hebben zich vooral laten voelen op de werklust van de eerstelijnsdiensten en het administratief personeel. Deze overeenkomst heeft de directie aanzienlijk verzwakt. Een hogere werkdruk en minder omkadering hebben duidelijk geleid tot sociale spanningen die door de vakbondsorganisaties worden doorgegeven.

Het is dan ook belangrijk om bijzondere aandacht te besteden aan het verbeteren van de voorwaarden voor welzijn op het werk, die verder gaan dan de hieronder geschetste initiatieven.

In 2018 werd een sociale bemiddelingsprocedure opgestart met de FOD Werkgelegenheid en de nieuwe autoriteiten van het centrum. Deze laatste beslisten om deze procedure verder te zetten tot het einde, a priori voor het einde van de legislatuur. Deze bemiddeling moet bijdragen aan de verbetering van het sociaal klimaat.

2.5.6. De Waarden

In 2010 hebben de medewerkers van de verschillende werkgroepen een charter aangenomen met waarden en gedeelde bekwaamheden van de OCMW's. Deze waarden worden door de overheid onderschreven: visie, rechtvaardigheid, getrouwheid, vakbekwaamheid, eerbied voor anderen, samenhang, communicatie en vindingrijkheid.

We zullen activiteiten organiseren met het personeel om bovenstaande waarden, die in de loop der jaren wat op de achtergrond zijn geraakt, nieuw leven in te blazen.

2.6. HUMAN RESOURCES

Het OCMW blijft via het departement Human Resources een geïntegreerd en gedeeld personeelsbeleid voeren dat bijdraagt tot de ontwikkeling van zijn sociaal beleid.

Ons centrum kan er prat op gaan dat het competentiebeheer en het management wordt ontwikkeld volgens de aanbevolen doelstellingen van de regionale instellingen. Dat neemt echter niet weg dat het een voortdurende uitdaging blijft om een loopbaanbeleid uit te stippelen dat inspeelt op de veranderende context, zowel regionaal (wettelijke wijzigingen en de evolutie van de arbeidsmarkt) als intern (veranderingen in de individuele wensen van de werknemers en de behoeften van de administratie).

Alle projecten hebben als doel om het OCMW aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt (2^e pensioenpijler voor collega's in contractueel dienstverband, telewerk, diversiteitsplan, bedrijfsvervoerplan ...) en het loopbaan- en competentiebeleid (statutariseringsbeleid aangepast aan de behoeften van de administratie, implementatie van een nieuwe HR-software, modernisering van procedures ...) te versterken. Beide doelstellingen zijn essentiële grondslagen voor het welzijn van de werknemers en een doeltreffende maatschappelijke actie.

2.7. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN

2.7.1. *Financieel steunplan*

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Het Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën (BGHGT) hebben met de gemeente en het OCMW een leenovereenkomst gesloten. Daarmee beogen ze een financieel herstel via de uitvoering van controlemaatregelen. Een Gewestelijke Inspecteur ziet toe op de uitvoering van het financiële plan van de gemeente die een lening van het BGHGT heeft ontvangen.

Ook de steuncomités - die op regelmatige basis worden georganiseerd en bestaan uit vertegenwoordigers van gemeenten en de toezichthoudende autoriteiten - volgen de uitvoering van de plannen op.

In deze gespannen budgettaire context moeten de gemeente en de OCMW's hun algemeen beleidsprogramma ontwikkelen en hun zwaartepunten heroriënteren op hun kerntaken en zorgen voor een efficiënt beheer van hun instellingen en diensten.

2.8. PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De autoriteiten van het OCMW streven er voortdurend naar het welzijn van de personeelsleden te verbeteren op alle vlakken. Deze doelstelling zal worden bereikt door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te versterken.

2.9. INFORMATIEBEHEER

Informatietechnologie is onmisbaar en essentieel geworden voor de Administratie. Het verzekert onder andere vandaag de dag de informatiestroom in het OCMW, een structuur die voortdurend groeit en waarvan de taken voortdurend worden uitgebreid. Dankzij het IT-systeem wordt het personeel ontlast van repetitieve administratieve taken. De tijd die we daarmee winnen, kunnen we investeren in de kwaliteit van de dienstverlening.

Het departement Informatiebeheer wil tijdens het mandaat nieuwe instrumenten aanreiken die een meer doeltreffende dienstverlening aan de burgers mogelijk maken en de werkomstandigheden van het OCMW-personeel verbeteren. Door initiatieven te ontwikkelen met partners (in 2018 startten we niet-geïnstitutionaliseerde horizontale overeenkomsten op) en technische en organisatorische verbeteringen aan te brengen in de voorbereiding van sociale dossiers en de opvolging ervan, streven we naar een betere begeleiding van de gebruikers en een grotere harmonisering van de werklust, wat nodig is om deze dossiers te verwerken.

We zijn van plan om nieuwe initiatieven te ontwikkelen om beter tegemoet te komen aan de behoeften van de burgers en de begunstigden van onze faciliteiten en diensten. Een voorbeeld daarvan is de oprichting van een callcenter (momenteel in studiefase). De dienst Kwaliteit zal interne opleidingen aanbieden. Het aanbod zal worden uitgebreid en geactualiseerd volgens de behoeften van het personeel.

Tot slot zullen we onze ondersteunende rol verderzetten om organisatorische veranderingen door te voeren en de digitalisering van procedures en documenten te verbeteren.

BIJLAGE 1: HET OCMW VAN SINT-JANS-MOLENBEEK IN ENKELE CIJFERS

Aantal inwoners van onze gemeente op 01/01/2018	97.005
Enkele interne indicatoren	
Leefloon – aantal begunstigden op 31/12/2018	5.625
Equivalente maatschappelijke hulp – aantal begunstigden op 31/12/2018	652
Aantal begunstigden leefloon en equivalent leefloon op 31/12/2018	6.277
Waarvan het aantal personen jonger dan 25 jaar	2.353
Percentage personen jonger dan 25 jaar op het totaal aantal begunstigden	37,5 %
Medische kaarten – aantal begunstigden op 31/12/2018	4.279
Dringende medische hulp – aantal begunstigden op 31/12/2018	1.289
Aantal opvolgingsdossiers bij de schuldbemiddeling	543
Aantal personen gevolgd door de cel “studies” op 31/12/2018	1.015
Aantal maaltijden geleverd in 2017 door de dienst “maaltijden aan huis”	16.495
Aantal maaltijden opgediend in 2017 door het ontmoetingscentrum “Park Marie-José”	9.784
Aantal begunstigden van de diensten gezinshulp en thuiszorg op 31/12/2018	193
Rusthuis – de Residentie Arcadia – opvangcapaciteit	187 bedden
Onthaaltehuis – De Relais - opvangcapaciteit	52 bedden
Kangoeroewoningen	8 kamers
Personeel van het OCMW – uitgezonderd “artikel 60”	560

LIJST VAN AFKORTINGEN

ASD	Algemene Sociale Dienst
BGHGT	Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën
BOS	Back Office Secrétariat
FOD	Federale Overheidsdienst Financiën
GPMI	Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie
HR	Human Resources
MAIS	Molenbeek Agence Immobilière Sociale
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PS	Post-Scriptum

GOEDKEURING

Dit algemene beleidsprogramma werd gevoegd bij de begroting voor het jaar 2019, goedgekeurd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn tijdens de zitting van 25 april 2019.

Aanwezig:

Mevrouw Gérardine BASTIN	Voorzitster
De heer Marc Dumont	Lid
De heer Christian MAGERUS	Lid
Mevrouw Tania DEKENS	Lid
Mevrouw Carine LIEKENDAEL	Lid
Mevrouw Anna RABATTI	Lid
Mevrouw Maria Gloria GARCIA FERNANDEZ	Lid
De heer Pascal DUQUESNE	Lid
Mevrouw Aicha DAOUDI	Lid
Mevrouw Nathalie TIELENS	Lid
De heer Pascal VERHEYE	Lid
Mevrouw Sarah DJEBARA	Lid
Mevrouw Maria Etelvina DELGADO FERNANDEZ	Lid
De heer Didier ROZEN	Tijdelijk Secretaris

Didier ROZEN
Tijdelijk Secretaris van het OCMW

Gérardine BASTIN
Voorzitster van het OCMW