



ORIËNTATIENOTA **2025 – 2027**

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. ALGEMENE BESCHOUWINGEN	6
2.1. VOORWOORD	6
2.2. OVERZICHT	7
3. POLITIEKE ACTIVITEITEN EN PROJECTEN	9
3.1. INLEIDING	9
3.2. MAATSCHAPPELIJK WELZIJN	10
3.2.1. <i>Algemene Sociale dienst</i>	10
3.2.2. <i>Socio-professionele Inschakeling</i>	11
3.2.3. <i>De Relais</i>	11
3.2.4. <i>Gezondheidsbeleid</i>	11
3.2.5. <i>Sociale coördinatie</i>	12
3.2.6. <i>Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie</i>	12
3.3. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD	13
3.3.1. <i>Residentiële diensten</i>	13
3.3.2. <i>Niet-residentiële diensten</i>	14
3.4. BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE	14
3.4.1. <i>Archiveren van dossiers</i>	15
3.4.2. <i>BOS (Back-office secretariaat)</i>	15
3.4.3. <i>Synergiën</i>	15
3.4.4. <i>Sociaal klimaat</i>	15
3.4.5. <i>De Waarden</i>	16
3.5. HUMAN RESOURCES	16
3.6. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN	17
3.7. PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	17

3.8. INFORMATIEBEHEER	18
BIJLAGE 1: HET OCMW VAN SINT-JANS-MOLENBEEK IN ENKELE CIJFERS.....	19
LIJST VAN AFKORTINGEN	20
GOEDKEURING	21

1. INLEIDING

1.1. WETTELIJKE BASIS

- Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende 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.

- Begrotingsomzendbrief van 16/7/2024 betreffende de begrotingen voor het dienstjaar 2025 en de driejaarlijkse plannen 2025-2026-2027 voor de OCMW 's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

2. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

2.1. VOORWOORD

De politieke en institutionele situatie is van dien aard dat geen enkel politiek project in de begroting 2025 of in de aan de begroting 2025 toegevoegde documenten kan worden opgenomen. Op het moment waarop de cijfers vast worden gelegd, heeft het OCMW enerzijds geen duidelijk beeld over de financieringsbronnen waarover het beschikt en zijn de wetteksten die de verschillende aangekondigde hervormingen uitvoeren anderzijds nog niet gepubliceerd. Hier vloeit uit voort dat het OCMW noch haar toekomstige taken kan bepalen, noch de datum waarop deze hervormingen effectief worden en dus ook de datum waarop voorbereidende maatregelen voor het uitvoeren van deze hervormingen in de begroting zullen moeten worden opgenomen nog niet. Deze taak zal daarom als begrotingswijziging worden uitgevoerd.

Deze begroting baseert zich dus op de momenteel beschikbare informatie en omvat de minimale maatregelen die het mogelijk maken in de huidige behoeften te voorzien en op deze manier de inspanningen te beperken die vervolgens gemaakt zullen moeten worden om in de nieuwe behoeftes te voorzien. Dit maakt het voor het OCMW mogelijk niet langer meer op voorlopige kredieten te werken en zodoende te voldoen aan de verschillende verplichtingen die het moet nakomen.

De administratie vestigt echter de aandacht op het feit dat het uitvoeren van de hervorming impact zal hebben op verschillende niveaus. Hier zal rekening mee moeten worden gehouden. Zo zal het, om het de administratie mogelijk te maken het publiek dat zich, ten gevolge van het uitvoeren van de aangekondigde maatregelen tot het OCMW zal richten, te ontvangen het noodzakelijk zijn om:

- Over voldoende ruimte te beschikken, wat in principe een nieuw gebouw betekent;
- Deze ruimte in te richten om zowel rekening te houden met het aantal aanvragers als om de beveiliging van de site volgens de gewenste normen te waarborgen;

- Personeel aan te werven:
 - om gebruikers te ontvangen;
 - als eerstelijnsperoneel ;
 - als tweedelijnsperoneel;
 - in de ondersteunende diensten.

De aandacht wordt daarenboven gevestigd op het feit dat het moeilijk zal zijn gekwalificeerd personeel te vinden en voor bepaalde functies op de concurrentierisico's tussen OCMW 's. In dat opzicht moet er worden opgemerkt dat het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek niet de aantrekkelijkste werkgever is, gezien het beperkt aantal voordelen voor het personeel.

- Al het nodig materiaal aan te kopen (bureau, computer en uitrusting).

Bij ontbreken hiervan, is het onmogelijk de wettelijke taken die aan de OCMW 's zijn toegekend te verzekeren, met inachtneming van de vereiste termijnen en procedures.

Andere gevolgen die mogelijks voortvloeien uit het voorgaande zijn:

- het verslechteren van de diensten die de gebruikers van het OCMW worden aangeboden;
- het risico op geweldtoename ;
- het ondermijnen van welzijn op het werk. Enerzijds door het toenemen van de werklast en anderzijds door de onzekerheid van de middelen die de werknemers ter beschikking worden gesteld.

2.2. OVERZICHT

In de huidige context is het niet gemakkelijk een beheerplan voor de 3 eerstvolgende jaren op te stellen, want het spreekt vanzelf dat de toekomst onzeker zal zijn aan de beslissingen uit verschillende machtsniveau 's en aan

de financiering van de lokale overheden die eruit voort zullen vloeien. De voornaamste richtlijnen kunnen desondanks toch worden aangegeven.

De algemene sociale dienst blijft de « core-business » van het centrum.

Het behoud van het systeem van eigendom van de sociale dossiers maakt een betere kennis van de gezinscontext, een specifiekere opvolging, meer coherentie in de beslissingen mogelijk en dus minder geschillen ten gevolge van bepaalde mankementen in de opvolging van het dossier.

De bestrijding van sociale fraude is een sleutelement dat om een geïntegreerde aanpak vraagt.

Dit alles zal om extra middelen vragen, het voornaamste doel is om op voorhand te handelen door al de nodige controles uit te voeren.

De stromen van de kruispuntbank zullen zo goed mogelijk beheerd worden en er zal de aanvragers ook worden meegegeven, vanaf de aanmaak van hun dossier, dat het hen toegekend bedrag afhankelijk is van hun bereidheid tot werken, met uitzondering van van billijke of gezondheidsredenen. De socio-professionele inschakeling zal worden aangepast volgens de door de federale regering bepaalde doelstellingen en volgens de door het OCMW ter beschikking gestelde middelen om ze te bereiken.

De aan het OCMW toevertrouwde taken hebben de emancipatie van de begunstigden tot doel.

Een nieuw platform, Syncrho, zal een betere communicatie mogelijk maken tussen artsen, apothekers, ziekenhuizen en OCMW 's bij het beheer van medische bijstand.

Daarboven, heeft het Centrum de wil om synergiën voeren met de gemeentelijke subsidiërende macht of met andere partners in te voeren. De werknemers zijn de levenskracht van onze instelling. Ze zullen geconfronteerd worden met nieuwe uitdagingen en we zullen onze werking zo nauw mogelijk met de realiteit afstemmen en het personeel alle tools meegeven om hierop te kunnen antwoorden.

3. POLITIEKE ACTIVITEITEN EN PROJECTEN

3.1. INLEIDING

Het bijna permanent en vaak abrupt moeten reorganiseren van de diensten van het OCMW volgens exogene elementen zoals beslissingen van de federale en/of gewestelijke overheden is geen gemakkelijke opdracht, noch voor het personeel noch voor de gebruikers en in het bijzonder niet voor diegenen die het verst af staan van de nieuwe technologieën en aan wie meer aandacht moet worden besteed in deze tijden van versnelde digitalisering en virtualisatie van contacten.

Het personeel van alle OCMW-diensten is de afgelopen jaren zwaar getroffen door de toenemende werkdruk.

Erkenning op het werk is een belangrijke uitdaging. Zonder financiële middelen om het personeel beter te betalen of meer extralegale voordelen te geven, willen wij onze waardering voor het personeel op een andere manier tonen: door in hen te investeren en hen alle nodige instrumenten voor de uitvoering van hun werk ter beschikking te stellen (opleiding, uitrusting, toezicht, enz.) en ieder van hen de mogelijkheid te bieden zinvol werk te verrichten dat volledig in overeenstemming is met onze missie: ‘iedereen in staat stellen een menswaardig leven te leiden’.

Naast de toename van de taken van het OCMW en van het aantal personen die het OCMW om hulp zullen vragen, verlagen de verschillende machtsniveaus het bedrag van de subsidies. Dit legt een enorme druk op de lokale overheden, met name op de meest achtergestelde gemeenten. Daarom moet het systeem voor de financiering van het leefloon worden herzien. Dit is een publieke opdracht van de federale overheid, die deze opdracht slechts gedeeltelijk financiert. De tegemoetkomingscategorieën van de federale overheid gaan terug tot de wet betreffende het recht op een bestaansminimum van 7/08/1974 (meer dan vijftig jaar geleden), die voorzag in een gedifferentieerde overheidstegemoetkoming naargelang het aantal begunstigten van het OCMW tussen 0 en 500, tussen 501 en 1000 of tussen 1001 en 1500 bedroeg. Het idee was destijds om de lokale entiteit verantwoordelijk te maken voor de toekenning van het bestaansminimum, waardoor deze tussen de 30 à 55% van de kosten voor de grootste categorie zou moeten dragen. Er zij ook op gewezen dat het toepassingsgebied van de wet betreffende het bestaansminimum beperkter was dan dat van de wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie van 26.05.2002, die deze wet heeft vervangen.

In Sint-Jans-Molenbeek, vóór de toestroom van de volgende uitgesloten personen van het recht op werkloosheidsuitkeringen, ontvangen maandelijks bijna 6.500 mensen het leefloon; dit is vier keer het maximumaantal van de grootste categorie overheidstegemoetkomingen. Het is hoog tijd om de OCMW 's nieuwe structurele middelen te geven en de financiering van het leefloon te actualiseren. Er zij op gewezen dat elke indexering van het leefloon of elk besluit van de federale overheid om de minima te verhogen, een bijkomende last betekent voor de lokale gemeenschap.

Het spreekt vanzelf dat deze moeilijke financiële situatie van de plaatselijke overheden grote gevolgen heeft voor de uitvoering van politieke projecten, die in het beste geval moeten worden uitgesteld of anders moeten worden opgegeven, terwijl de behoeften en verwachtingen van de burgers toenemen.

3.2. MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

3.2.1. Algemene Sociale dienst

De cyclus 2025 – 2027 zal zeker gekenmerkt worden door de sociale gevolgen van de door de federale regering geplande hervorming en door de vermindering of afschaffing van verschillende subsidies. In dit verband zullen de doelstellingen van de Algemene Sociale Dienst op vier krijtlijnen gebaseerd zijn:

- Een terugkeer naar de basis van het maatschappelijk werk wat betreft sociale en socio-professionele begeleiding van de begunstigde;
- De stabiliteit van de dienst met de definitieve implementering van een verantwoord en duurzaam titulariaat en een streven naar samenhang in de aan de begunstigten voorgestelde oplossingen;
- Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan nieuwe groepen en nieuwe vormen van armoede en er moet in het bijzonder werk gemaakt worden van de bestrijding van het niet-gebruik van rechten en van de begeleiding naar werk;
- Het versterken van de fraudepreventiemaatregelen in het kader van een geïntegreerde aanpak.

Dit vergt een aanpassing van de gedragslijnen op diverse gebieden.

3.2.2. Socio-professionele Inschakeling

De door de federale regering opgelegde verplichting voor het OCMW om een geïndividualiseerd project voor sociale integratie af te sluiten en om voor de begunstigden een duurzame job te vinden zal impact hebben op het socio-professioneel inschakelingsluik van het Centrum.

Dit houdt in om de begeleiding en het sociaal traject van de begunstigden opnieuw te bekijken. De oriëntering van het OCMW naar duurzame oplossingen vraagt om een aanpassing van haar tewerkstellingsbeleid, met inbegrip van het “artikel 60”-integratieplan.

3.2.3. De Relais

Sinds januari 2022 treedt het uitvoeringsbesluit van het Verenigd College van 9 mei 2019 betreffende de erkenning van opvangcentra, vastgesteld krachtens de ordonnantie van 16 juni 2018 betreffende noodhulp en de inschakeling van daklozen, in werking. De impact van de nieuwe wetgeving op de dagelijkse werking van ons onthaaltehuis betreft alle veiligheidsnormen, normen betreffende het omkaderingspersoneel, bouwkundige normen, gegevensverzameling en de opmaak van een gemeenschappelijk sociaal dossier. Het “op norm brengen” moet doorgaan. Het Centrum zal er ook op toezien dat de kwaliteit van haar opvang gehandhaafd wordt, dat haar erkenning wordt vernieuwd en dat de instelling naar behoren door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie gefinancierd wordt.

3.2.4. Gezondheidsbeleid

De belangrijkste uitdaging voor het gezondheidsbeleid in de komende jaren zal erin bestaan het preventief aspect te versterken. Talrijke statistieken tonen de zwakte van preventieve geneeskunde bij de Molenbeekse bevolking aan. Huisartsen en apothekers moeten een essentiële rol spelen in de toegang tot zorg en de preventie van bepaalde ziekten (screening op diabetes, borst- en darmkanker, enz.). In dit verband zal de gezondheidscoördinatie worden voortgezet. De Lokale Welzijns- en Gezondheidscontracten die in 2 belangrijke wijken van de gemeente werden ontwikkeld maken het mogelijk, indien de financieringen behouden worden, om deze aanpak te intensiveren.

Een ander aandachtspunt op gewestelijk niveau is de harmonisatie van het gezondheidsbeleid tussen de 19 OCMW 's van het Brussels Gewest: de in 2021 aangevatte werkzaamheden zouden moeten leiden tot een minimumkader voor het toekennen van de medische kaarten. Op deze gemeenschappelijke basis zal het Centrum de specifieke kenmerken van zijn begunstigden kunnen vaststellen, in functie van objectieve gegevens.

3.2.5. Sociale coördinatie

In 2021 werd de sociale coördinatie in het kader van artikel 62 van de Organieke wet nieuw leven ingeblazen. Sinds 2022 heeft een nieuwe omzendbrief van de GGC de sociale coördinaties van de 19 OCMW 's heringericht rond een nieuwe organisatie die steunt op een charter of een intern reglement. In het algemeen zal de sociale coördinatie de plaatselijke verenigingen en sociale actoren blijven sensibiliseren en creatieve en innoverende projecten ontwikkelen om de zichtbaarheid van het dienstenaanbod voor de bevolking te vergroten.

De door de dienst Cultuur & Vrije Tijd georganiseerde activiteiten voor het promoten van de participatie van de meest geïsoleerde personen aan het sociaal en cultureel leven worden behouden zolang de financiering het toelaat.

3.2.6. Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie

Door de impact van de gezondheidscrisis voor de gezinnen (inkomensverlies, stijging van de uitgaven - in het bijzonder de energiekosten-, zelfstandigen in moeilijkheden), zal de Brusselse schuldbemiddelingssector, die al enkele jaren verzadigd is, de komende maanden op de proef worden gesteld (toename van het aantal aanvragen van complexer wordende dossiers van overmatige schuldenlast). Voor de verdere uitvoering van de opdrachten zal er op drie belangrijke assen gesteund worden:

- een betere subsidiëring van de sector, noodzakelijk voor de duurzaamheid van de uitgevoerde acties;
- een verantwoord gebruik van subsidies voor financiële bijstand aan gebruikers in moeilijkheden (Vandelanotte-fonds, GGC-subsidies);
- de implementatie en verbetering van de tool voor schuldbemiddelingdossiersbeheer.

Op een meer structureel niveau zal het Centrum waakzaam blijven ten aanzien van de ontwikkelingen in de energiesector (aanzienlijke prijsstijgingen op de energiemarkten in 2021 en vermindering van het aanbod van leveranciers in Brussel), die op korte en middellange termijn gevolgen zullen hebben voor de consument (prijsstijgingen en grotere moeilijkheden bij het sluiten van een nieuw contract).

Om moeilijkheden te voorkomen, zal werk worden gemaakt van een betere preventie en zal de cel Energiepreventie proactieve sensibiliseringscampagnes voeren. Hiertoe zullen individuele (huisbezoeken, geïndividualiseerd advies) en collectieve benaderingen (energiedagen, scholen) gevolgd worden. Ook zullen de interne synergiën met andere OCMW-diensten versterkt worden (met name de algemene sociale dienst) en zullen initiatieven met een aantal externe partners worden ontwikkeld (Federatie van de Maatschappelijke Diensten).

3.3. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD

3.3.1. Residentiële diensten

De Residentie Arcadia zal de renovatiewerken voortzetten en het plan voor de aanpassing aan de architecturale normen ten uitvoer leggen. Zij zal de aanbevelingen van de werkgroepen voor de uitvoering van het nieuwe levensproject, voornamelijk gericht op de concrete behoeften van de bewoner, verder uitvoeren.

De Residentie zal ook verder nadenken over en onderzoek doen naar de haalbaarheid van nieuwe zorg voor mensen met dementie en actief deelnemen aan oproepen tot het indienen van projecten hieromtrent.

Het levensverhaal van de bewoner zal nu en in de komende jaren de belangrijkste drijfveer blijven voor de acties van het rusthuis, om in een geïndividualiseerd levensproject uit te monden.

Wij blijven de thuiszorg ontwikkelen met de voortzetting van bestaande structuren zoals de 'Kangoeroe'-woningen (intergenerationele huisvesting voor vier bejaarden en een éénoudergezin) en de 'Campine'-woningen.

Wat het Lemaire-project betreft, welke sociale huisvesting en gemeenschapsactiviteiten voor ouderen omvat, zullen wij samen met de Logement Molenbeekoï de monitoring op ons blijven nemen, in een streven naar een optimale verdeling van de taken.

3.3.2. *Niet-residentiële diensten*

Naast de twee ontmoetingscentra Lemaire en Alliantie Wonen, bestaan er verschillende initiatieven om het isolement tegen te gaan:

- De dienst thuiszorghulp ;
- Het “hittegolfplan” en het “koudeplan”;
- Maaltijden opgediend in het Centrum Lemaire;
- Ergotherapie aan huis.

3.4. BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE

Het Centrum is begonnen met de ontwikkeling van een systeem van interne controle dat moet leiden tot een beheersing van de administratie die de politieke autoriteit (de Raad voor Maatschappelijk Welzijn) redelijke zekerheid geeft inzake het bereiken van haar doelstellingen, dat wil zeggen dat de risico's die de verwezenlijking van die doelstellingen in de weg zouden kunnen staan, worden beheerst, gecontroleerd en aangepakt.

Deze taak moet worden voortgezet en moet op vijf te ontwikkelen elementen gebaseerd zijn:

- een efficiënte werkomgeving (organisatiebeheer);
- een redelijk risicobeheer;
- passende controlemaatregelen om risico's te beheersen (bv. boekhouding, scheiding van onverenigbare functies, enz;)
- een efficiënt informatiesysteem;
- een monitoringsysteem (permanente evaluatie).

3.4.1. Archiveren van dossiers

In het archieflokaal, dat zich in het gebouw van de Onafhankelijkheidsstraat 56 bevindt, kunnen papieren dossiers met inachtneming van de bewaarnormen worden gearchiveerd. Er blijven desondanks nieuwe uitdagingen, zoals de dematerialisatie en de elektronische archivering van een groot deel van de door het Centrum verwerkte documenten. Toekomstige hulpmiddelen die momenteel worden bestudeerd zullen hiermee rekening houden.

3.4.2. BOS (*Back-office secretariaat*)

Het OCMW maakt sinds 2016 gebruik van BOS, dat door Paradigm is ontwikkeld. Het OCMW beheert de dossiers die via deze toepassing bij het Vast Bureau en de Raad voor Maatschappelijk Welzijn worden ingediend. De leden van deze organen hebben eveneens toegang tot de dossiers die hen via deze toepassing worden toegezonden. De toepassing wordt nog verder ontwikkeld en verbeterd.

3.4.3. Synergiën

Het streven naar efficiëntie van de openbare dienst met respect voor de opdrachten en de autonomie van de gemeente en het OCMW impliceert in deze tijden van grote financiële moeilijkheden onvermijdelijk het nastreven en ontwikkelen van synergiën. Zo zullen de nieuwe synergiën tussen het OCMW en de gemeente worden geanalyseerd en aan de respectievelijke overheden worden voorgesteld via het verslag dat het jaarlijks verslag van het OCMW.

3.4.4. Sociaal klimaat

Het sociaal klimaat, dat wat verslechterd was, blijkt beter te zijn geworden. Er zal, samen met de sociale partners, gewerkt moeten worden aan het behouden van een stabiel sociaal klimaat in een moeilijke context waar de uitdagingen die de OCMW 's zullen moeten aangaan aanzienlijk zijn en een zekere impact hebben op het personeel.

3.4.5. De Waarden

De administratie wou de waarden van het OCMW opnieuw centraal stellen. Dit initiatief moet, zeker in een financiële context die het niet mogelijk maakt de voortdurende en steeds grotere inspanningen van het personeel geldelijk te belonen, worden voortgezet.

Interne communicatie is binnen het OCMW van essentieel belang. Ze helpt haar identiteit, haar waarden en haar dynamisme over te brengen.

Het OCMW is reeds begonnen haar communicatiekanalen te diversifiëren, met de creatie van haar COMNEWS en, in ruimere zin, haar intranet. Deze taak moet de komende jaren verder worden ontwikkeld.

Binnen de administratie bestaan er verschillende werkgroepen. Deze werkgroepen komen voort uit het personeel en weerspiegelen dan ook hun zorgpunten en waarden. De groep diversiteit, de groep geweld en de groep deontologie zullen hun activiteiten voortzetten.

3.5. HUMAN RESOURCES

Ons Human Resources-beleid, resoluut gericht op de mens en de ontwikkeling van het professioneel potentieel van het personeel, moet zich baseren op competentie management en op een efficiënt management in lijn met de evoluties uit de werkwereld.

De dienst Human Resources zal de hem ter beschikking gestelde IT-tool verder gebruiken voor meer efficiëntie en om het doorgeven van informatie naar het personeel toe te vergemakkelijken. Dit IT-instrument zal de verschillende HR-processen ondersteunen (aanwerving, opleiding, evaluatie, enz.).

3.6. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN

Het OCMW is, via een overeenkomst met de gemeente, het Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën, sinds 2015 betrokken bij een financieel ondersteuningsplan. In een financieel driejarenplan, een oriëntatienota en een beheersplan (allen in een door de gemeente opgesteld financieel plan geïntegreerd) zullen alle budgettaire opties en maatregelen worden opgenomen die door de autoriteiten van het Centrum zijn vastgesteld om haar taken uit te voeren en de financiële situatie te herstellen.

Een stijging van de gemeentelijke financiering is nodig om de door de federale regering gewenste hervorming aan te kunnen.

We kunnen de verschuiving van lasten op de lokale entiteiten enkel opnieuw veroordelen en luid en duidelijk pleiten voor een structurele herfinanciering van de OCMW's om het hen mogelijk te maken het toenemend aantal taken dat hen wordt toevertrouwd uit te voeren.

Om efficiënter te kunnen reageren op de organisatorische en financiële uitdagingen, werd eind van het boekjaar 2024 gestart met het samenvoegen van het boekhoudpersoneel onder de verantwoordelijkheid van de Secretaris-Generaal en het boekhoud- en financieel personeel onder de verantwoordelijkheid van de Financieel Directeur. Hier zal tot 2026 aan gewerkt worden. Nieuwe tools voor beheer en interne controle worden in dit kader ontwikkeld om de door de voorheen geldende functiescheiding geboden garanties minstens te behouden en zeker te verbeteren.

3.7. PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De overheden hebben aandacht voor het welzijn van de werknemers en werken samen met de vakbonden en de interne en externe diensten voor gezondheid en veiligheid op het werk aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van het personeel, met name binnen het comité voor gezondheid en veiligheid op het werk.

Ondanks de beperkte middelen, behoudt het OCMW haar beleid voor het bevorderen van werkgeluk dat in de loop van de voorbije jaren werd ingevoerd, door haar acties met een bijzondere aandacht voor deze die het werkgeluk van het personeel bevorderen voort te zetten, los van de wettelijke welzijnsvereisten.

3.8. INFORMATIEBEHEER

Het departement zal het programma WePulse, dat door het Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG) gevoerd wordt met het zicht op het verbeteren van de IT-tools voor de lokale overheden actief en aandachtig blijven opvolgen. Indien dit niet lukt, zal het ervoor zorgen dat er andere oplossingen worden geïmplementeerd. Het zal eveneens tools ontwikkelen om het werk van de verschillende diensten van het OCMW zoveel mogelijk te vergemakkelijken.

De uitgebreide licenties voor kantoorautomatisering zullen eveneens moeten worden hernieuwd, zodat het personeel kan genieten van een werkomgeving in overeenstemming met de gewestelijke oplossingen (met name voor de telefonie-oplossing IRISNET), wat om extra middelen vraagt. De migratie van fysieke servers die zich aan het einde van hun levensduur bevinden naar een gedeelde “cloud”-infrastructuur wordt ingepland.

De ingevoerde beslissingen houden rekening met de behoeften op het gebied van risicobeheer in verband met technische storingen en cybercriminaliteit.

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

De cijfergegevens zijn deze beschikbaar op het moment van het opstellen van dit document en houden geenszins rekening met de verwachte aanpassingen als gevolg van de door de federale regering aangekondigde hervorming.

Aantal inwoners van onze gemeente op 1/1/2024	98.365
Enkele interne indicatoren	
Leefloon – aantal begunstigden op 1/1/2025	6.480
Equivalente maatschappelijke hulp – aantal begunstigden op 1/1/2025	853
Aantal begunstigden leefloon en equivalent leefloon op 1/1/2025	7.333
Waarvan het aantal personen jonger dan 25 jaar	2.954
Percentage personen jonger dan 25 jaar op het totaal aantal begunstigden	40,28%
Medische kaarten – aantal begunstigden op 1/1/2025	3.505
Dringende medische hulp – aantal begunstigden op 1/1/2025	1.339
Aantal opvolgingsdossiers bij de schuldbemiddeling	660
Aantal personen gevolgd door de cel “studies” op 1/1/2025	1.733
Aantal begunstigden van de dienst gezinshelpers op 1/1/2025	78
Rusthuis – de Residentie Arcadia – opvangcapaciteit	168 bedden
Onthaaltehuis – De Relais - opvangcapaciteit	52 bedden
Kangoeroewoningen	8 kamers
Personeel van het OCMW – uitgezonderd “artikel 60”*	
Aantal personen	579
VTE	512,09

* Deze cijfers weerspiegelen het aanwezig/afhankelijk personeelsbestand weer. Gedetacheerde medewerkers, studentencontracten en personen in vrijwillig verlof worden niet meegerekend.

LIJST VAN AFKORTINGEN

BSI	Begeleiding van Jongeren in Sociale Inclusie
ASD	Algemene Sociale Dienst
BOS	Back Office Secretariaat
CIBG	Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest
FOD	Federale Overheidsdienst Financiën
GDPR	General Data Protection Regulation
GGC	Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
GPMI	Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie
HR	Human Resources
IT	Informatietechnologie
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PS	Post-Scriptum
SPI	Socio-professionele Inschakeling
VZW	Vereniging Zonder Winstoogmerk

GOEDKEURING

Deze oriëntatienota werd bij de begroting voor het jaar 2025 gevoegd, dat door de raad voor maatschappelijk welzijn tijdens zijn zitting van 26 juni 2025 werd goedgekeurd.

Aanwezig:

De heer EL KHANNOUSS Ahmed	Voorzitter
De heer ADAHCHOUR Mohamed	Lid
Mevrouw CALLE-GONZALEZ Carmen	Lid
Mevrouw DAOUDI Aicha	Lid
Mevrouw DEKENS Tania	Lid
Mevrouw DELGADO Maria Etelvina	Lid
Mevrouw DJE KASEKA Patricia	Lid
De heer DUMONT Marc	Lid
De heer EL HAMOUTI Mohamed	Lid
De heer LOUCKX Freek	Lid
Mevrouw RABATTI Anna Marie	Lid
De heer THEELEN Joris	Lid
De heer VANCAUWENBERGE Luc	Lid
Mevrouw TIELENS Nathalie	Lid

Pascal DEBOUVERE
Tijdelijk Secretaris-Generaal van het OCMW

Ahmed EL KHANNOUSS
Voorzitter van het OCMW