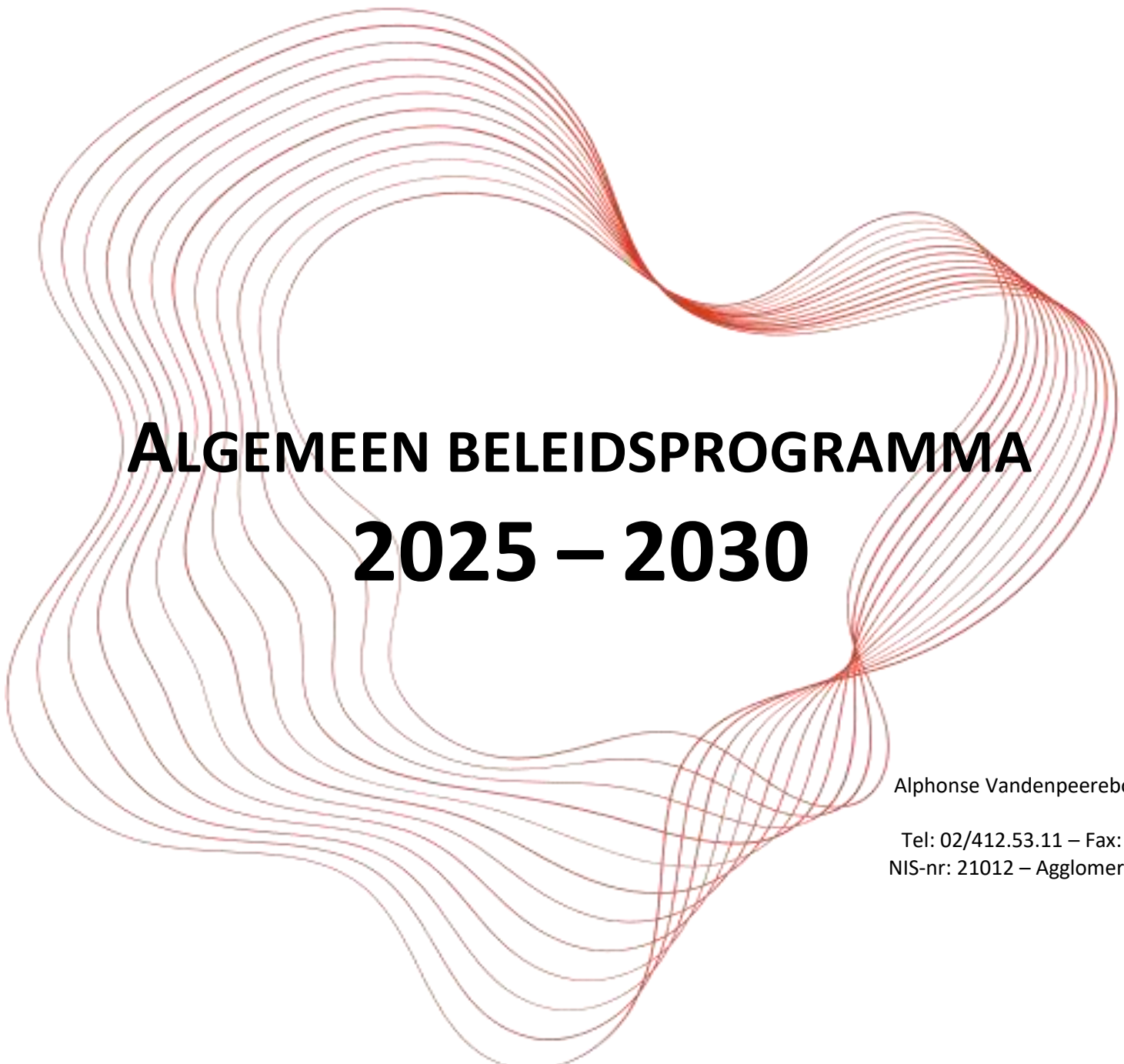




ALGEMEEN BELEIDSPROGRAMMA 2025 – 2030

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
1.2. VOORWOORD	6
2.POLITIEK LUIK.....	8
2.1 ALGEMENE BESCHOUWINGEN.....	8
2.2 HET OCMW EN HAAR NETWERK	10
2.3 MAATSCHAPPELIJK WELZIJN	11
2.3.1 <i>Sociale dienst</i>	11
2.3.2 <i>Socioprofessionele inschakeling</i>	11
2.3.3 <i>Sociale bijstand</i>	12
2.3.4 <i>De Relais</i>	12
2.4 DERDE EN VIERDE LEEFTIJD.....	13
2.4.1 <i>Residentiële diensten</i>	13
2.4.2 <i>Niet-residentiële diensten</i>	14
2.5 BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE	14
2.5.1 <i>Archiveren van dossiers (waaronder sociale – KARDEX)</i>	14
2.5.2 <i>BOS</i>	14
2.5.3 <i>Synergiën</i>	15
2.5.4 <i>Centralisatie van diensten in hetzelfde gebouw</i>	15
2.5.5 <i>Sociaal klimaat</i>	15
2.6.6 <i>De Waarden</i>	16
2.6 HUMAN RESOURCES	16
2.7 FINANCIËN EN ONTVANGSTEN.....	16
2.7.1 <i>Financieel steunplan</i>	16
2.7.2 <i>Optimaliseren van de processen en van de human resources bestemd voor het financieel en boekhoudkundig beheer</i>	17
2.8 PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	18

2.9	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

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 16/07/2024 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 (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.

1.2. 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 worden vastgelegd, 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. 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, noodzakelijk zijn om:

- Over voldoende ruimte te beschikken, wat in principe een nieuw gebouw betekent;
- Deze ruimte in te richten op een manier die zowel rekening houdt met het aantal aanvragers als met het waarborgen van de beveiliging van de site volgens de gewenste normen;
- Personeel aan te werven:
 - o om gebruikers te ontvangen;
 - o als eerstelijns personeel ;

- o als tweedelijns personeel;
- o in de ondersteunende diensten.

De aandacht wordt daarenboven gevestigd op het feit dat het moeilijk zal zijn gekwalificeerd personeel te vinden en dat er voor bepaalde functies concurrentierisico's tussen OCMW 's bestaan. 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.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 binnen onze instelling te versterken.

We moeten de gebruiker in zijn globaliteit beschouwen en hem tijdens zijn parcours op een coherente manier begeleiden. Zijn integratieproject moet geleidelijk aan door alle diensten worden uitgewerkt, 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 naar de verhalen van de gebruikers te kunnen luisteren en hun situaties succesvol te kunnen onderzoeken.

Het onthaal moet zowel intern als extern met empathie worden geoptimaliseerd en georganiseerd.

Dit alles wordt des te noodzakelijker in het kader van de door de federale regering aan het OCMW toevertrouwde nieuwe taken.

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 persoonlijke gesprekken te voeren die beter zijn aangepast aan het doelpubliek. Elke cel (stap) is belangrijk en brengt de gebruiker dicht bij de determinatie van een afgerond project.

Het geïndividualiseerd project moet zinvol zijn en van het ene team naar het ander worden overgedragen met een gemeenschappelijk doel: de hulpbehoevende ertoe aan zetten aan zijn eigen behoeftes te beantwoorden. De residuaire bijstand van het OCMW is enkel bedoeld als compensatie voor het onmogelijk bereiken van dit doel.

Onder voorbehoud van verandering resulterend uit de door de federale regering aangekondigde hervorming, is een meerderheid van onze gebruikers 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 rond een onbeperkt aantal assen definiëren:

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

Dit moet volgens een transversale aanpak gebeuren. Om voor optimale communicatie te zorgen, moeten we het naast elkaar bestaan van de verschillende diensten in éénzelfde 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 voorbereiding van de anamneses een essentiële ondersteuning zijn die tegemoetkomt aan de administratieve behoeften van het personeel en het beheer van de instelling moderniseert.

Om de begrippen billijkheid en sociale rechtvaardigheid in stand te houden, moet sociale fraude beter worden voorkomen en, in voorkomend geval, bestraft.

De financiën van het OCMW moeten strikt worden beheerd met het zicht op het bereiken van het gemeenschappelijk doel.

Het OCMW heeft een rust- en verzorgingstehuis. Het is een openbare instelling die een belangrijke rol speelt in het sociaal weefsel van Molenbeek. Het doel is dus om het rusthuis te behouden en om erop te waken dat de goedkeuringsnormen worden nageleefd en dat de aangeboden diensten rekening houden met de evolutie van de samenleving.

De bewoner moet centraal staan.

Het is noodzakelijk voor het OCMW om samen met de sociale partners een doordachte dynamiek te ontwikkelen, ondersteund door het personeel in overleg en samenspraak met de gemeente. Deze laatste moet de projecten delen, maar ze ook kunnen integreren en aanpassen aan de begrotingsbeperkingen.

Er zal voor een solidair en ecologisch engagement worden gepleit, rekening houdend met de financiële werkelijkheid.

Het personeelsbeleid moet ook via een organisatie gebeuren die een welzijnsgevoel op de werkvloer ontwikkelt. Dit moet het mogelijk maken stress en burn-outs te overwinnen, maar ook om werkomgeving aan te maken die bevorderlijk is voor het terugdringen van het werkverzuim.

2.2 HET OCMW EN HAAR 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 (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 moet worden versterkt.

2.3 MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

2.3.1 *Sociale dienst*

Hoewel de algemene sociale dienst voorlopig de “core business” van het centrum blijft, zal de socio-professionele inschakeling de nodige middelen moeten worden verleend om aan het gemeenschappelijk doel te kunnen beantwoorden. Samen met de oriënterings- en informatiemedewerkers en het onthaalpersoneel blijft de maatschappelijk werker van de “ASD” het eerste contact tussen de gebruiker en de administratie en het beheer van zijn situatie zal onder andere afhangen van de kwaliteit van dit eerste contact. De maatschappelijk werker moet empathie tonen voor de soms schrijnende levenssituaties van de gebruikers. Tegelijkertijd moet hij zoveel mogelijk feitelijke en administratieve informatie verzamelen terwijl hij zijn huisbezoek plant. Het controleren van de naleving van het geheel aan voorwaarden voor het verkrijgen van hulp is een absolute noodzaak en het is essentieel dat het OCMW over de middelen beschikt om deze controle uit te kunnen voeren. Verschillende indicatoren pleiten 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 het professioneel aspect in het bijzonder zal een essentieel punt zijn van het doen van het OCMW om het gemeenschappelijk doel te bereiken. Alle beschikbare middelen zullen moeten worden ingesteld om de begunstigden tewerk te stellen of dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. De obstakels zijn talrijk en zowel te wijten aan het profiel van de kandidaten (ondermatige kwalificatie, gezondheidsproblemen...) als aan externe factoren (gebrek aan vacatures, sterke concurrentie met andere vormen van werkgelegenheid, gebrek aan voldoende motiveringsfactoren om aan het werk te gaan...).

Het zal bijgevolg nodig zijn om samen met de begunstigden een project op te stellen dat overeenkomt met de werkelijke tewerkstellingsmogelijkheden. Samenwerking met alle betrokken actoren is noodzakelijk.

2.3.3 *Sociale bijstand*

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. Drie belangrijke assen kunnen desondanks naar voren worden gebracht:

- Ten eerste: zoals de organieke wet ons de opdracht geeft, moeten we nog meer aandacht besteden aan de verzekeraarbaarheid van rechthebbenden;
- Ten tweede: nauwer samenwerken met het geheel aan “gezondheids”- partners van het OCMW, in het kader van gezondheidscoördinatie;
- Ten derde: partners in de geestelijke gezondheidszorg zoeken, daar waar het lokaal aanbod niet aan de behoeften voldoet.

Dienst Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie

Deze materies houden uiteraard met elkaar verband, daar de schuldenlast van onze gebruikers voornamelijk het resultaat is van moeilijkheden om huur- en energiefacturen te betalen. Het is dus nodig deze vragen in een globale aanpak te stellen met het zicht op duurzame oplossingen. En alles wat het mogelijk maakt om geen energie te verbruiken maakt deel uit van de oplossing.

2.3.4 *De Relais*

De Relais biedt een tijdelijke oplossing aan mensen die door levensomstandigheden geen woning hebben. Het is dus noodzakelijk deze structuur te behouden, haar te ontwikkelen, en met name de opgelegde goedkeuringsnormen na te leven.

2.4 DERDE EN VIERDE LEEFTIJD

2.4.1 *Residentiële diensten*

Twee overkoepelende assen leiden het beleid van de 3^e en 4^e leeftijd. Het gaat om het behoud van het rust- en verzorgingstehuis als openbare instelling en de diversificatie van de alternatieven voor een rusthuisalternatieven.

Om de vestiging in de openbare sector te behouden, worden de maatregelen om het boekhoudkundig tekort van Arcadia binnen het gemiddelde van de openbare rusthuizen te houden, verdergezet. Dit terwijl de kwaliteitsvolle dienstverlening voor de bewoners wordt gewaarborgd.

De rusthuisteam blijven eraan werken om het dagelijks leven van de bewoners te verbeteren en in te spelen op de evoluerende normen. De menselijke benadering van dementie en een waardig levenseinde blijven centraal staan.

Indien de mogelijkheid zich voordoet om een moderner en beter aan de bewoners aangepast gebouw te verwerven, zal deze bestudeerd worden, eveneens met het zicht op het verminderen van de beheerkosten van het rusthuis.

De sociale serviceflats bieden een alternatief aan het plaatsen in een rusthuis. De residentie “Lemaire”, waarvan de huurders door de Logement Molenbeekoïes beheerd worden, is ontstaan. Het OCMW beheert de collectieve ruimten en met name het ontmoetingscentrum.

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 opvangmogelijkheden vormen een verrijking van het residentieel huisvestingsaanbod voor ouderen, georganiseerd door ons Centrum. Het doorgaan van het project hangt echter af van het behoud van de subsidies.

Daarnaast, ontvangen de kangoeroe-woningen, welke intergenerationele woningen zijn, begunstigden sinds 2011.

Tot slot bestaat het Campine-project uit een solidair en intergenerationeel woonconcept, met 8 woningen (6 voor ouderen en 2 voor studenten) en gedeelde ruimtes (keuken, eetkamer, woonkamer, enz.).

2.4.2 *Niet-residentiële diensten*

Buiten de twee ontmoetingscentra Lemaire Alliance Habitat en het project Alliance Habitat, bestaan er verschillende initiatieven om sociaal isolement te bestrijden:

- gezinshulp aan huis;
- hitte- en koudeplan;
- maaltijden aangeboden in het ontmoetingscentrum Lemaire;
- Ergotherapie aan huis.

2.5 BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE

Steeds meer burgers doen beroep op 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 op veranderingen inspelen. De kwaliteit van de dienstverlening moet daarbij altijd centraal blijven staan.

Dit houdt in om het beheer van het OCMW verder te moderniseren.

2.5.1 *Archiveren van dossiers (waaronder sociale – KARDEX)*

Artikel 45 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's kent de Secretaris de verantwoordelijkheid voor het archiveren toe. Een efficiënt beheer van de archieven vraagt om een elektronisch systeem voor documentbeheer.

2.5.2 *BOS*

De BOS-applicatie (Back-Office secretariaat), 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 wetwijzigingen.

2.5.3 *Synergiën*

Het OCMW zal eraan werken om de synergiën tussen haar administratie en die van de gemeente verder te versterken.

Het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek zal erop toezien dat de samenwerkingsovereenkomsten die het met andere OCMW 's heeft afgesloten, 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 rechtstreekse en onrechtstreekse kosten met zich mee. Het zou nuttig zijn, indien er financiële middelen kunnen worden vrijgemaakt, om een studie over de hergroepering van diensten in éénzelfde gebouw uit te voeren om te zien of zo'n aanpak voor besparingen kan zorgen. Deze centralisatie zou ook een impact hebben op de efficiëntie van de dienstverlening en zou op het eerste zicht een betere transversale behandeling van de gebruikersdossiers mogelijk maken.

2.5.5 *Sociaal klimaat*

De onvoorziene omstandigheden van het financieel steunplan dat het voorwerp uitmaakt van een vierpartijenovereenkomst die mede is ondertekend door het Gewest, de gemeente, het OCMW en het Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën, hebben zich vooral laten voelen op de werklust van de eerstelijnsdiensten en van 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 welzijnsvoorwaarden op de werkvloer.

2.6.6 *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.

Er zullen met het personeel activiteiten worden georganiseerd om de waarden van het OCMW weer centraal te plaatsen.

2.6 HUMAN RESOURCES

Het personeelsbeleid spitst zich toe op de mens en de ontwikkeling van het professioneel potentieel van het personeel. Vaardighedenbeheer en een efficiënt management zijn de middelen om de evoluties uit de arbeidswereld te beantwoorden.

Een beheerbeleid voor carrières in een evolutieve context is een blijvende uitdaging.

Zo zijn het aanwervingsbeleid en het beheer van de carrières en van de vaardigheden essentieel voor het welzijn van de werknemers.

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 afgesloten. Daarmee beogen ze een financieel herstel via de uitvoering van controlemaatregelen. Een Gewestelijke Inspecteur ziet toe op de uitvoering van het financieel 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 op hun kerntaken heroriënteren en zorgen voor een efficiënt beheer van hun instellingen en diensten. Op het moment waarop we deze lijnen schrijven, kunnen we slechts een vermindering aan financiële middelen die ter beschikking van het OCMW worden gesteld vaststellen en dus het uitstellen van de kosten die noodzakelijk zijn om de aan de OCMW 's steeds talrijker wordende toevertrouwde taken in te vullen. Dit alles in een reeds zeer moeilijke financiële context.

2.7.2. *Optimaliseren van de processen en van de human resources bestemd voor het financieel en boekhoudkundig beheer*

Waar de boekhoudkundige diensten van de Secretaris-Generaal en de boekhoudkundige en financiële diensten van de Financieel directeur wat gespaard bleven van het subsidieverlies, blijft hun personeelsbezetting geleidelijk achter vergeleken met de evolutie van de activiteiten van het Centrum. Bepaalde technologische en procedurele evoluties maakten het, in mindere mate, mogelijk dit verschil te compenseren, maar de gebreken die hieruit voortvloeien, ondersteund door een drastische vermindering van elke budgettaire marge, hebben in de afgelopen boekjaren het latente gevaar van de status quo aangetoond.

Om de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de productie van de boekhoud- en financiële diensten te versterken, zijn de Secretaris-Generaal en de Financieel directeur overeengekomen om hun personeel ten laste samen te brengen alsook om het beheer van de infrastructuur voor het ontvangen van de teams volgens het flex-office model te optimaliseren.

Het initiatief werd eind 2024 opgestart en zal zich zeker doorheen het boekjaar 2025 verderzetten, de werkzaamheden en de aanpassingen aan de infrastructuur moeten in oktober/november worden afgewerkt, terwijl de reorganisatie van de teams en van de werkprocessen zich zeker tot in 2026 zal spreiden.

Ces travaux sont menés suivant une approche participative novatrice pour les équipes concernées, ce qui rallonge certainement la durée des étapes à franchir mais garantit par ailleurs une gestion du changement harmonieuse et respectueuse de tous tout en promouvant une approche partagée inscrite dans le long terme. Deze werkzaamheden worden uitgevoerd volgens een vernieuwende participatieve aanpak voor de betrokken teams, welke de duur van de te ondernemen stappen zeker en vast verlengd, maar daarnaast instaat voor een harmonieus en respectvol veranderingsbeheer terwijl het een gedeelde aanpak promoot dat zich op de lange termijn inschrijft.

2.8 PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De autoriteiten van het OCMW streven er voortdurend naar het welzijn van de personeelsleden te verbeteren.

2.9 INFORMATIEBEHEER

Informatietechnologie is onmisbaar en essentieel geworden binnen de Administratie. Het verzekert vandaag de dag onder andere de informatiestroom binnen het OCMW, een voortdurend groeiende structuur waarvan de taken voortdurend worden uitgebreid. Dankzij het IT-systeem wordt het personeel ontlast van repetitieve administratieve taken en wordt het mogelijk de zo bespaarde tijd in te zetten om de wettelijke taken zo kwalitatief mogelijk uit te voeren.

Het departement informatiebeheer zal zijn aandeel verderzetten met het oog op het verbeteren van de efficiëntie van de dienstverlening aan burgers en de arbeidsomstandigheden van de werknemers van het OCMW.

De belangrijkste uitdagingen tegen 2030 zijn:

- het up-to-date houden van oplossingen om de regelgeving op te volgen (zoals de ordonnantie "Digitaal Brussel" en de nieuwe boekhoudnormen);
- het beheersen van de kosten van informaticasystemen, die globaal gezien voortdurend stijgen, onder meer door de gemeenschappelijke inzet van oplossingen;
- het vervangen van verouderde systemen, in het bijzonder voor het rusthuis Arcadia;
- het beheren van cyberdreigingen (naleving van de NIS2-richtlijn die moet worden geïmplementeerd) en van andere risico's.

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

LIJST VAN AFKORTINGEN

ASD	Algemene Sociale Dienst
BGHGT	Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën
BOS	Back Office Secretariaat
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 algemeen beleidsprogramma werd bij de begroting voor het jaar 2025 gevoegd, goedgekeurd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn tijdens de zitting van 26 juni 2025.

Aanwezig:

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

Pascal DEBOUVERE
Tijdelijk Secretaris-Generaal van het OCMW

Ahmed EL KHANNOUSS
Voorzitter van het OCMW