



# ORIËNTATIENOTA 2022 – 2024

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



# INHOUDSTAFEL

<b>INHOUDSTAFEL</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>5</b>
1.1. WETTELIJKE BASIS .....	5
<b>2. ALGEMENE BESCHOUWINGEN</b> .....	<b>6</b>
<b>3. POLITIEKE ACTIVITEITEN EN PROJECTEN</b> .....	<b>10</b>
3.1. INLEIDING .....	10
3.2. MAATSCHAPPELIJK WELZIJN .....	13
3.2.1. <i>Algemene Sociale dienst</i> .....	13
3.2.2. <i>Socioprofessionele Inschakeling (focus op het ontsluiten van de entiteiten van de afdeling)</i> .....	14
3.2.3. <i>De Relais</i> .....	15
3.2.4. <i>Gezondheidsbeleid</i> .....	16
3.2.5. <i>Sociale coördinatie</i> .....	17
3.2.6. <i>Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie</i> .....	18
3.3. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD .....	19
3.3.1. <i>Residentie Arcadia</i> .....	19
3.3.2. <i>Niet-residentiële diensten</i> .....	20
3.4. BEHEER VAN DE ADMINISTRATIE .....	21
3.4.1. <i>Archiveren van dossiers</i> .....	22
3.4.2. <i>BOS (Back-office secretariaat)</i> .....	22
3.4.3. <i>Synergieën</i> .....	22
3.4.4. <i>Sociaal klimaat</i> .....	23
3.4.5. <i>De Waarden</i> .....	23
3.5. HUMAN RESOURCES .....	24
3.6. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN .....	25
3.7. PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK .....	26
3.8. INFORMATIEBEHEER .....	26

---

<b>BIJLAGE 1: HET OCMW VAN SINT-JANS-MOLENBEEK IN ENKELE CIJFERS.....</b>	<b>27</b>
<b>LIJST VAN AFKORTINGEN .....</b>	<b>28</b>
<b>GOEDKEURING .....</b>	<b>29</b>

# 1. INLEIDING

## 1.1. WETTELIJKE BASIS

- organieke wet van 8 juli 1976 op 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 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 (enkele cijfers van het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek) worden belangrijke kwantitatieve gegevens vermeld die een beter zicht op de geplande ontwikkelingen mogelijk maken.

## 2. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Als voorzitter is het in de huidige context niet gemakkelijk om een beheersplan voor de komende drie jaar op te stellen, aangezien de toekomst in het OCMW, net als elders, duidelijk van een aantal onzekere factoren zal afhangen. Niettemin kunnen enkele algemene richtsnoeren worden aangegeven.

De algemene sociale dienst blijft de kernactiviteit.

De terugkeer naar het systeem van het titulariaat van sociale dossiers zal tal van voordelen opleveren wat betreft de verwerking van de gebruikersdossiers: verwijzing naar één enkele persoon (overname van het dossier door een verantwoordelijke en, indien de titularis niet beschikbaar is, zorgen voor de opvolging ervan). Een dossier bestaat uit een gezin, wat zal helpen om de gezinscontext beter te begrijpen, de zaken specifieker op te volgen en coherenter beslissingen te nemen. Ook zal hierdoor minder vaak een beroep gedaan moeten worden op geschillenprocedures als er problemen optreden bij de opvolging van het dossier.

De strijd tegen de sociale fraude zal worden voortgezet na de onzekere perioden van de afgelopen twee jaar.

Wellicht zullen er nieuwe gedragslijnen vastgesteld moeten worden om de aanvragen nog rechtvaardiger te beheren, maar ook om te zorgen voor een grotere uniformiteit tussen maatschappelijk assistenten bij het verwerken van dossiers en het actualiseren van gegevens (bijv.: bepaalde items van het budget van het gezin die niet meer overeenstemmen met de huidige bedragen).

De kruispuntbank wordt systematisch gebruikt en dit zal ook in de toekomst zo zijn. Wanneer daarvoor toestemming wordt gegeven, zullen er bovendien huisbezoeken worden uitgevoerd zodat de sociale situaties geactualiseerd kunnen worden. Aan de aanvragers zal bij de samenstelling van hun dossier worden meegedeeld dat het inkomen dat hun wordt toegekend afhankelijk is van hun werkbereidheid (een wettelijke vereiste om er aanspraak te kunnen op maken), tenzij er aantoonbare billijkheids- of gezondheidsredenen zijn. Beroepsinschakeling moet zijn volle waarde krijgen. Voor nieuwe gebruikers zal systematisch een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) uitgewerkt worden. Die gebruikers zullen nauwgezet begeleid worden, maar tegelijkertijd zal de begeleiding beperkter van opzet zijn: een inschakelingsplan, dat uitgaat van de algemene sociale dienst (ASD), moet polyvalent zijn. Zo moeten gebruikers behoorlijk gehuisvest

worden, moeten zij systematische, bindende taalopleidingen krijgen die nauwgezet opgevolgd worden, moeten hun vroegere diploma's geanalyseerd worden en moet rekening gehouden worden met de competenties die hen kunnen helpen om zich persoonlijk en professioneel te ontplooiën, in functie van de economische behoeften (knelpuntberoepen, evolutie van getuigschriften en erkenning van competentiegetuigschriften). Deze geleidelijke stappen en inspanningen moeten gebruikers helpen minder afhankelijk te worden van overheidsmiddelen en zelfstandiger te worden, wat uiteindelijk ten goede zal komen aan hun gezin. Om ervoor te zorgen dat de inschakeling succesvol verloopt, moeten gebruikers nog meer toegang krijgen tot sport en cultuur. In het kader van deze inschakelingsdoelstellingen wordt in 2022 een competentiecentrum geopend in de Scholtsstraat 4, waar de tewerkstellingsdiensten samengebracht zullen worden. Alle interveniënten moeten samenwerken en gegevens delen. Zij moeten worden aangepast en ontwikkeld, zodat alle betrokkenen zich achter hetzelfde doel scharen: de gebruiker een menswaardig bestaan garanderen. Het beschikt over verschillende middelen: studies, opleiding, Art. 60, tewerkstelling.

De AJIS-cel (NEETS) zal in de toekomst wellicht verder moeten worden ontwikkeld, aangezien sociale problemen ertoe zullen leiden dat nog meer jongeren zich buitengesloten voelen van onze samenleving. Het OCMW moet fungeren als luisterend oor en springplank. In dit kader zullen de verschillende interveniënten de sociale anamnese van meet af aan, en dit tijdens de hele periode van de opvolging, verder aanvullen. Bij het samenstellen van een sociaal dossier is communicatie van primordiaal belang.

Daarnaast zal schuldbemiddeling als basisdienst de financiële moeilijkheden van de gebruikers kaderen: het is een permanente uitdaging om tot een weldoordacht budgetbeheer te komen in een maatschappij die gekenmerkt wordt door overconsumptie. In het kader van de schuldbemiddeling moet nagegaan worden welke behoeften essentieel zijn en welke niet, een oefening die noodzakelijk, maar allesbehalve gemakkelijk is gezien de verleidingen die de consumptiemaatschappij creëert.

In de komende jaren zal de toegekende steun geharmoniseerd worden, met name wat betreft de medische kaart. Deze harmonisatie, die doorgevoerd wordt na aanbevelingen van de Federatie van de OCMW's van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, :aan de nieuwe aanvragers afkomstig van een andere OCMW van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal een kaart met een geldigheidsduur van 30 dagen toegekend worden, de tijd die nodig is om het maatschappelijke onderzoek uit te voeren.

De behandelende arts en de apotheker zullen de patiënt beter moeten kennen. In deze nieuwe context zal onze medisch adviseur centraal staan bij de medische contacten, temeer daar het gezondheidsplatform van het OCMW verbonden zal zijn met nieuwe psychosociale interveniënten, hetgeen van essentieel belang is na alle moeilijkheden die zich de laatste maanden op gezondheidsgebied hebben voorgedaan en die een sterke weerslag hebben gehad op onze aanvragers.

Hopelijk leidt het gebruik van één algemene IT-tool tot een eenvoudiger beheer en een betere dienstverlening aan gebruikers. Wat deze laatste doelstelling betreft, zal het OCMW worden uitgerust met alle mogelijke programma's om het contact met de gebruiker en welke begeleider dan ook vereenvoudigen. De bedoeling is om op termijn de hoeveelheid papieren documenten te verminderen en daardoor minder documenten te verliezen, en sneller te kunnen communiceren. De IT-tools zullen wellicht snel op punt staan en kunnen bijdragen aan deze vereenvoudiging. De digitale kloof wordt een van de uitdagingen van de komende jaren, en het OCMW zal zich aanpassen aan deze nieuwe transmissievormen. Het spreekt vanzelf dat 'fysieke ontmoetingen en aanwezigheid' voorrang moeten krijgen en behouden moeten blijven om de taken van het OCMW te vervullen.

De permanente dienstwaarneming zal derhalve behouden blijven, maar door de ontwikkelingen van de afgelopen twee jaar kan nagedacht worden over een grotere arbeidsflexibiliteit. Dergelijke flexibiliteit kan bewerkstelligd worden door een beroep te doen op goed gestructureerd telewerk, maar ook door de lokalen van het OCMW ergonomischer in te richten en zo het welzijn van het personeel te bevorderen. De sociale partners zullen bij deze ontwikkelingen worden betrokken. Arbeidsgeneeskunde zal een referent zijn bij deze denkoefening en zal mee actief luisteren naar de behoeften van het personeel.

Het OCMW moet intensievere synergieën ontwikkelen met andere actoren op het terrein, zoals lokale vzw's die de behoeften van inwoners in moeilijkheden kunnen doorgeven en organisaties die betrokken zijn bij de opvolging van aanstaande moeders en jonge kinderen, of bij gezinsplanning. Al deze structuren hebben preventieve opdrachten en oefenen een directe invloed uit op onze begeleiding. De cel Sociale coördinatie zal moet meewerken aan de werkprognoses per wijk. Iedere wijk heeft immers haar eigen karakter en diversiteit, en dus rijkdom.



Een andere uitdaging van deze projectie in de toekomst betreft de ouderen, waarmee Molenbeek rekening moet houden. In de komende jaren zullen alle begeleidingsvoorzieningen gewijzigd worden. In de Residentie Arcadia zal het renovatiebeleid voortgezet worden om de woonomgeving te renoveren. Elke verdieping moet inclusiever, aangenamer en gezelliger worden. De bedoeling is om een hechtere band tussen personeel en bewoners te creëren door gebruik te maken van licht, kleine leefeenheden, enz. Er moet ook wifi aanwezig zijn zodat gebruikers met de buitenwereld kunnen communiceren via tabletten die hen ter beschikking worden gesteld. Alles moet in het teken staan van animatie, de ontwikkeling van vaardigheden en de stimulering van alle zintuigen om zich nuttig en goed te voelen. De structuur zelf zal volledig worden vernieuwd binnen Alliance-Habitat, een modern entiteit die gestructureerd is in kleine appartementen met een openheid naar buiten toe. Het rusthuis behoudt zijn centrum voor sterk afhankelijke bewoners.

Er wordt gestreefd naar openheid en een zo stimulerend mogelijke omgeving. De architectuur en de uitrusting zullen volledig worden afgestemd op de behoeften van de oudere. Ziekten zoals dementie moeten deel uitmaken van een basisdenken over de vraag hoe zintuiglijke, visuele en gebruikersvriendelijke stimulatietechnieken kunnen worden ontworpen die optimaal zijn afgestemd op de nieuwste inzichten inzake geestelijke gezondheid. Voor wie thuis wil blijven wonen, worden de diensten voor hulp voortgezet en wordt in de wijk “Hoog” een nieuw dagcentrum opgezet. Ook in dit dagcentrum zullen stimulerende, gediversifieerde activiteiten georganiseerd worden die de intelligentie en lichamelijke fitheid op peil houden en die inspelen op de behoeften van ouderen en hen uit hun isolement halen. Het OCMW zal met name een beroep doen op sociale media om alle nieuwe ontwikkelde en toegepaste concepten te illustreren.

Bovendien wil het Centrum zich de komende jaren verder ontwikkelen – zich er terdege van bewust dat hiervoor overheidsgeld wordt gebruikt – en een structuur creëren die inspeelt op de eisen en behoeften van een snel veranderende samenleving. Daarom moet worden geïnvesteerd in langetermijndoelstellingen en moet worden nagedacht over synergieën met de gemeentelijke subsidiërende overheid. Werknemers zijn de levensader van onze instelling. Zij zullen met nieuwe uitdagingen worden geconfronteerd en wij zullen onze werking optimaal aan de realiteit moeten aanpassen en het personeel alle tools moeten geven om in te spelen op die realiteit, hetzij via aangepaste opleidingen, hetzij via nieuwe technische hulpmiddelen. Onze samenleving verandert snel. De komende jaren moet werk gemaakt worden van preventie, duidelijke eisen, gedeelde waarden en dienstverlening rond een gemeenschappelijke zinvolle doelstelling.

## 3. POLITIEKE ACTIVITEITEN EN PROJECTEN

### 3.1. INLEIDING

Zoals alle bedrijven moest de overheid haar organisatie aanpassen om de gezondheidsmaatregelen waartoe het federale overlegcomité 'Codeco' werd besloten, alsook de maatregelen waartoe op gewestelijk niveau werd besloten, tijdens de gehele pandemie te (doen) naleven. Op het moment van schrijven van dit document wordt een vijfde golf aangekondigd.

Het OCMW van Sint-Jans-Molenbeek was hierop geen uitzondering.

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 ... niet 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 virtualisering van de contacten.

Het personeel van ons rust- en verzorgingstehuis – maar niet alleen – en van ons onthaaltehuis heeft bewonderenswaardig werk verricht tijdens de gezondheids crisis die nog steeds voortduurt. Maar het is moe.

Dit is ook het geval voor het personeel van de andere diensten van het OCMW.

Laten we niet vergeten dat het de maatschappelijke eerstelijns werkers van de OCMW's en die van de verenigingswereld zijn die tijdens de opeenvolgende golven van gezondheids crisis, zonder onderbreking, hulp hebben geboden aan de meest behoeftigen. Zij verdienen, net als de verzorgende personeelsleden, erkenning voor hun werk.

Erkenning op het werk is een belangrijke uitdaging waarvoor wij niet al te goed zijn toegerust. Hoewel wij de recente vooruitgang op het gebied van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel (maaltijdcheques, herwaardering van de loonschalen, enz.) alleen maar kunnen toejuichen, weten wij dat dit niet altijd als voldoende wordt ervaren. Gezien de middelen waarover de administratie beschikt, 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 werk te verrichten dat zinvol is en volledig in overeenstemming is met onze missie: 'iedereen in staat stellen een menswaardig leven te leiden'.

Reeds in de zomer van 2020 en het daaropvolgende najaar kregen de Belgische OCMW's van de federale regering een reeks subsidies om de slachtoffers van de COVID-crisis te helpen (COVID-fonds, ZOOM 18-25-fonds, Fonds voor het 'psychologisch welzijn' van de gebruikers), als antwoord op de sociale crisis die haar eerste effecten deed gevoelen. Deze fondsen waren bedoeld om de slachtoffers van deze gezondheids crisis te helpen tot 31 december 2021. Sommige van die fondsen werden (laattijdig) verlengd tot 31 maart 2022, maar andere werden helaas niet verlengd, ondanks de alarmbellen die door de drie federaties van OCMW's van het land werden geluid.

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 (bijna vijftig jaar geleden), die voorzag in een gedifferentieerde overheidstegemoetkoming naargelang het aantal begunstigden 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 door 30 à 55% van de kosten voor de grootste categorie ten laste van de lokale entiteit te laten komen. 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 ontvangen maandelijks bijna 6.000 mensen het leefloon; dit is vier keer het maximaantal van de grootste categorie overheidstegemoetkomingen. Het is de hoogste 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.

Bovendien worden de gevolgen van de sociale crisis nog steeds ten volle gevoeld, wordt nog in een verhoging van de minimumuitkeringen voorzien tot 2024, wat moet worden toegejuicht, en dat reeks andere rechten stopgezet worden. Daarenboven werkt de federale regering aan een plan voor armoedebestrijding waarbij hopelijk de financiering van het leefloon herzien wordt, zodat de OCMW's over de financiële middelen beschikken om de hun toegewezen taken uit te voeren.

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 2022 – 2024 zal zeker gekenmerkt worden door de sociale gevolgen van de gezondheidscrisis. De stijgende kosten van levensonderhoud, de onzekere werkgelegenheid en het effect van energie op de huishoudbudgetten zullen zeker uitdagingen zijn waarmee het Centrum geconfronteerd wordt. In dit verband zullen de doelstellingen van de Algemene Sociale Dienst gebaseerd zijn op drie krijtlijnen:

- Een terugkeer naar de basis van het maatschappelijk werk wat betreft de sociale begeleiding van de begunstigde en de totstandbrenging van synergiën met de andere diensten (schuldbemiddeling, socioprofessionele inschakeling).
- 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 (bv. de ontwikkeling van het sociale traject richting tewerkstelling); In dit verband zal bijzondere aandacht worden besteed aan jongeren en studenten, alsook aan eenoudergezinnen.
- Er moet ook 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 (digitale kloof, onzichtbare groepen).

De sociale crisis, die reeds sinds 2021 voelbaar is, vergt een aanpassing van de gedragslijnen op diverse gebieden, om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en bij de reële situaties die de rechthebbenden ervaren.

### **3.2.2. Socioprofessionele Inschakeling (focus op het ontsluiten van de entiteiten van de afdeling)**

De gezondheidssituatie die sinds 2020 aan de gang is en de daaruit voortvloeiende sociale crisis hebben ook een impact op het luik ‘socioprofessionele inschakeling’ van het Centrum. De daling van het aantal gebruikers met een inschakelingsbetrekking kan de komende jaren worden omgebogen als de eerstelijnsdiensten van het Centrum de inschakeling beter begeleiden én als de gezondheidssituatie verbetert. Het Centrum zal echter aandachtig moeten zijn voor nieuwe profielen die zich bij de instelling aanbieden, en zelfs voor nieuwe vormen van armoede, die een het nodig maken de begeleiding van het sociale traject van de begunstigden te herzien. De begeleiding van de aangeboden ‘SPI’ zal onder de loep worden genomen om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de problemen van de gebruikers. Aspecten die we hier kunnen noemen, zijn de beheersing van een van de talen van het Gewest, de digitale kloof, het afhaken (als gevolg van bepaalde obstakels) door de gebruiker tijdens het traject dat naar werk leidt.

Zo zijn er verschillende gedragslijnen mogelijk:

- blijven investeren in geïndividualiseerde projecten voor maatschappelijke integratie;
- focussen op doelgroepen die bijzonder ver verwijderd zijn van tewerkstelling en opleiding, met name de NEETS, personen met een laag opleidingsniveau of begunstigden die nood hebben aan een aangepast en kant-en-klaar sociaal traject (bv. een gepersonaliseerde pedagogische workshop);
- er verder naar streven een zo groot mogelijk aantal begunstigden te bereiken en verder werk maken van een geleidelijke uitvoering van het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake inschakelingsbetrekkingen (in het kader van de inschakelingsbetrekking bedoeld in art.60§7 van de organieke wet betreffende de OCMW's). De tenuitvoerlegging van recente wetteksten tot hervorming van het systeem, met name wat betreft de aanpassing van de bezoldiging van werknemers in een inschakelingsbetrekking aan de schalen van de overheidssector, en de tenuitvoerlegging van het nieuwe partnerschapskader met Actiris zijn belangrijke krijtlijnen;
- De interne synergieën binnen het Centrum tussen eerstelijnsdiensten en de SPI-voorzieningen van het Centrum (Facilitator en cel Tewerkstelling) en de samenwerking met externe organisaties (contractualisering van de opleiding, nieuwe partner in de sociale economie, enz.) versterken.

Andere elementen kunnen de uitgevoerde acties versterken, zoals het nieuwe inschakelingstraject voor zogenaamde nieuwkomers, dat in Brussel verplicht is geworden, of de ‘Territoires Zéro chômeur’-projecten die naar verwachting opgestart zullen worden. Ten slotte blijft het Centrum zich terdege bewust van de toegevoegde waarde van bepaalde collectieve projecten die in het verleden werden uitgevoerd, zoals de Job Day of Jobrée. Deze projecten zullen in het tweede deel van de zittingsperiode zeker opnieuw georganiseerd zullen worden.

### **3.2.3. De Relais**

In januari 2022 treedt het uitvoeringsbesluit van het Verenigd College van 9 mei 2019 betreffende de erkenning van onthaalhuizen, vastgesteld krachtens de ordonnantie van 16 juni 2018 betreffende noodhulp en de inschakeling van daklozen, in werking. De nieuwe wetgeving zal aanzienlijke gevolgen hebben voor de dagelijkse werking van ons onthaalhuis: veiligheidsnormen, personeelsnormen, bouwkundige normen, gegevensverzameling en de samenstelling van een gedeeld sociaal dossier. Dit zijn allemaal elementen die zullen moeten worden aangepast of waarover met de hogere autoriteiten zal moeten worden onderhandeld (bv. naleving van de GDPR). Er is nog verduidelijking nodig over de modaliteiten (voorwaarden en beperkingen) omtrent de financiële deelname van de gebruikers. De overheden zullen dus bijzonder waakzaam zijn op de verschillende plaatsen waar ze aanwezig zijn en invloed uitoefenen (Brulocalis, Adviesraad, Association des Maisons d'Accueil, Bico Federatie, enz.) om een instrument te creëren dat de financiën van het OCMW niet te zwaar belast. Het Centrum zal er ook op toezien dat de kwaliteit van zijn opvang gehandhaafd blijft en dat zijn erkenning wordt vernieuwd en dat de instelling naar behoren wordt gefinancierd door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

### **3.2.4. Gezondheidsbeleid**

De belangrijkste uitdaging voor het gezondheidsbeleid in de komende jaren zal erin bestaan het aspect ‘preventie’ te versterken. Uit talrijke statistieken blijkt immers aan hoe zwak de preventieve geneeskunde is bij de Molenbeekse bevolking. Huisartsen en apothekers zullen een waardevolle en essentiële rol spelen in de toegang tot zorg en de preventie van bepaalde ziekten (screening op diabetes, borst- en darmkanker, enz.). Daar omtrent zal de gezondheidscoördinatie hervat worden. In dit verband lijkt het geen twijfel dat de plaatselijke welzijns- en gezondheidscontracten die in twee belangrijke wijken van de gemeenten ontwikkeld worden, kunnen helpen deze aanpak te versterken (zie punt 2.2.5).

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

Uit de gezondheidscrisis is ook gebleken dat de bevolking sterke nood heeft aan geestelijke gezondheidszorg. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de opleiding van sociale teams en aan een betere samenwerking met de sector van de geestelijke gezondheidszorg. Gezien de omvang van de uitdagingen die moeten worden aangegaan en een reeds verzadigde sector, moeten echter nieuwe benaderingen worden bestudeerd om met de betrokken doelgroepen samen te werken en hen te steunen in een geest van complementariteit, interdisciplinariteit en ontsluiting, met inachtneming van het ethische kader van elke partner.

Ook andere belangrijke kwesties zullen worden onderzocht (zoals menstruatie-armoede en kinderarmoede) om op dit vlak een gericht beleid te kunnen ontwikkelen.



### **3.2.5. Sociale coördinatie**

In 2021 werd de sociale coördinatie in het kader van artikel 62 van de Organieke wet nieuw leven ingeblazen. Vanaf 2022 zal een nieuwe omzendbrief van de GGC de sociale coördinaties van de 19 OCMW's heroriënteren 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. Bepaalde door de hogere autoriteit opgelegde thema's zullen eveneens worden aangekaart en in werkgroepen worden behandeld. Denk bijvoorbeeld aan het niet-gebruik van sociale rechten of aan de onzichtbare groepen.

In 2022 moeten de plaatselijke welzijns- en gezondheidscontracten worden uitgevoerd, die tot eind 2025 zullen worden toegepast in de wijken van het historische Molenbeek en het Weststation. Dankzij deze contracten kan een brug worden geslagen tussen welzijns- en gezondheidskwesties en kunnen projecten worden toegespitst op de toegang tot zorg en het voorkomen van uithuiszetting.

De dienst Cultuur en Vrije tijd zal ook bijzondere aandacht besteden aan de deelname van de meest geïsoleerde personen aan het sociale en culturele leven. Het succes van de 'Grootschalige aankoop van Belgische boeken', die door deze dienst met de steun van de Federatie Wallonië-Brussel werd verricht, heeft ook onze nieuwe samenwerking met de gemeentelijke bibliotheken versterkt. Lezen en de toegang tot cultuur, in al haar verscheidenheid, zullen daarom op alle mogelijke manieren verder aangemoedigd.

Ten slotte is uit de crisis ook duidelijk gebleken dat er een digitale kloof heerst bij de meest afgelegen bevolkingsgroepen, een probleem waarvoor het Centrum zijn verantwoordelijkheid moet kunnen opnemen, aangezien de mate waarin mensen toegang hebben tot rechten steeds meer afhangt van de mate waarin ze overweg kunnen met informaticaprogramma's.

### **3.2.6. Schuldbemiddeling – Huisvesting – Energiepreventie**

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

- een betere subsidiëring van de sector, die noodzakelijk is 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 het beheer van schuldbemiddelingsdossiers.

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 een 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 gemaakt worden 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 synergieën met andere OCMW-diensten worden versterkt (met name de algemene sociale dienst) en zullen initiatieven ontwikkeld worden met een aantal externe partners (Federatie van de Maatschappelijke Diensten).

## 3.3. DERDE EN VIERDE LEEFTIJD

### 3.3.1. *Residentie Arcadia*

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, dat vooral gericht is 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 in dit verband.

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

De gezondheidscrisis die we doormaken heeft negatieve gevolgen gehad voor de bewoners, de werking en het personeel van de Residentie: opnamestop, beperking van bezoeken, personeel dat uitvalt door de pandemie, afzondering, ... het zijn stuk voor stuk elementen die getuigen van de moeilijkheden waarmee Residentie Arcadia te kampen had en de uitdagingen die moesten worden aangegaan.

De instanties van het Centrum en de directie van Residentie Arcadia hebben echter gekozen voor een positieve visie op de toekomst en willen tijdens de laatste drie jaar van de zittingsperiode streven naar een toename van het aantal opnames onder andere dankzij een samenwerking met het ocmw van Ganshoren.

### **3.3.2. Niet-residentiële diensten**

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

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

De opvang van senioren in het ontmoetingscentrum Marie-José Park heeft tot doel sociale banden in stand te houden en, voor sommigen, weer op te bouwen en het isolement te doorbreken. Wij zullen verder initiatieven organiseren om het bezoek aan dit centrum te vergroten.

Het OCMW zal zijn beleid op dit gebied kracht bijzetten door een nieuw dagcentrum te openen in het hoger gelegen deel van de gemeente.

Daarnaast zullen wij voor de meest kwetsbare ouderen projecten blijven ontwikkelen die gericht zijn op een diversificatie van de steun.

Daarnaast zullen wij onze maaltijd- en thuishulpdiensten voortzetten, die fungeren als sociale schakel en tevens een manier zijn om te waken over het welzijn van de oudere.

### 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) een redelijke zekerheid geeft dat haar doelstellingen zullen worden bereikt, dat wil zeggen dat de risico's die de verwezenlijking van die doelstellingen in de weg zouden kunnen staan, worden beheerst, gecontroleerd en aangepakt.

Het ingevoerde interne controlesysteem moet gebaseerd zijn op vijf te ontwikkelen elementen:

- 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).

Het daartoe opgerichte directiecomité heeft de kritische processen van het Centrum geïnventariseerd en het meest kritieke proces geanalyseerd.

Door de financiële situatie van de gemeente kon nog geen coördinator van de interne controle worden aangeworven – aanwerving die al bijna twee jaar op de agenda staat –, hetgeen de ontwikkeling van het systeem ernstig belemmert. Het Centrum zal blijven zoeken naar financieringsmogelijkheden.

### **3.4.1. Archiveren van dossiers**

In het archieflokaal, dat zich in het gebouw te Onafhankelijkheidsstraat 56 bevindt, kunnen papieren dossiers worden gearchiveerd met inachtneming van de bewaarnormen. Er dienen zich echter nieuwe uitdagingen aan, zoals de dematerialisatie en de elektronische archivering van een groot deel van de door het Centrum verwerkte documenten. Bij de toekomstige instrumenten die worden bestudeerd, bijvoorbeeld in het kader van het WePulse-programma, zal hiermee worden gehouden.

### **3.4.2. BOS (Back-office secretariaat)**

Het OCMW maakt sinds 2016 gebruik van de toepassing BOS, die door het CIBG werd 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 hun via deze toepassing worden toegezonden. De toepassing wordt nog steeds verder ontwikkeld en verbeterd.

### **3.4.3. Synergieën**

Het streven naar efficiëntie van de openbare dienst met respect voor de opdrachten en de autonomie van de gemeente en het OCMW impliceert onvermijdelijk het nastreven en ontwikkelen van synergieën in deze tijden van grote financiële moeilijkheden. Zo zullen tijdens de tweede helft van de zittingsperiode de nieuwe synergieën tussen het OCMW en de gemeente worden geanalyseerd en aan de respectieve overheden worden voorgesteld via het verslag dat het OCMW hierover jaarlijks moet opstellen. Om de initiatieven waartoe besloten werd te ontwikkelen, analyseren en uit te voeren, zal aan het gemeentebestuur voorgesteld worden een stuurgroep op te richten, waarin hoge ambtenaren van de gemeente en het OCMW zitting hebben.

#### **3.4.4. Sociaal klimaat**

Het sociale klimaat is de tevredenheidsgraad van de werknemers binnen de administratie. Hoewel de resultaten van een algemene analyse van de psychosociale risico's eind 2019 bevredigend waren, lijkt het erop dat het sociale klimaat is verslechterd. Dit heeft ongetwijfeld deels te maken met de gezondheids crisis, en er zal met de sociale partners moeten worden samengewerkt om opnieuw een stabiel sociaal klimaat te creëren. De lopende verzoeningsprocedure met de FOD Werkgelegenheid zal hier ongetwijfeld toe bijdragen.

#### **3.4.5. De Waarden**

De administratie wil de waarden die in de loop der jaren zijn vervaagd, nieuw leven inblazen, met name via communicatie.

Interne communicatie is essentieel binnen het OCMW. Ze helpt om zijn identiteit, waarden en dynamiek uit te dragen. Tegenwoordig worden wij voortdurend overspoeld met allerlei informatie, en het wordt steeds moeilijker om het essentiële van het bijkomstige te onderscheiden. De administratie zal het juiste communicatiemiddel moeten vinden voor elke boodschap en elke ontvanger.

Het OCMW is al begonnen zijn communicatiekanalen te diversifiëren, met de creatie van de nieuwsbrief, het comnews en, in ruimere zin, zijn intranet. Dit werk moet de komende jaren verder worden ontplooid.

Binnen de administratie bestaan verschillende werkgroepen, hoewel hun werkzaamheden door de gezondheids crisis zijn vertraagd. Deze werkgroepen zijn voortgekomen uit het personeel en weerspiegelen ook hun zorgpunten en waarden. De groep diversiteit, de groep geweld en de ethische commissie zullen hun activiteiten nieuw leven inblazen, met name via sensibiliseringsacties in het kader van de week van het respect (oktober), de internationale dag van de geweldloosheid (2/10), de dag van het welzijn (9/6) en de dag van de diversiteit (22/5).

### 3.5. HUMAN RESOURCES

In de periode 2022 - 2024 zal het OCMW zijn personeelsbeleid grondig herzien. Zo zullen er verschillende projecten worden ontwikkeld, die met name hun oorsprong vinden in het Columbus-project – dat tot doel had een toekomstgericht competentiebeheer te ontwikkelen –, in de verschillende besluiten van 2017 betreffende de actualisering van het sociaal handvest dat dateert van 1994 en in de lessen die de administratie zal kunnen trekken uit de gezondheids crisis die nog altijd woedt.

In het kader van ons personeelsbeleid, dat resoluut gericht is op de mens en de ontwikkeling van het professionele potentieel van het personeel, zal een nieuwe procedure voor personeelsevaluatie worden ingevoerd die gebaseerd is op competentie management en management “by objectives”.

Het is op deze solide basis dat na de gezondheids crisis structureel telewerk kan worden ingevoerd.

De administratie zal haar benoemingsbeleid activeren en voortzetten dankzij de aanpassing van het kader waarvan de laatste aanpassingen voorzien zijn voor de 1<sup>ste</sup> semester 2022. De eerste effecten van haar benoemingsbeleid zullen merkbaar zijn, reeds in 2022, door toegang aan de benoeming van 10-tallen personeelsleden. De nodige stappen zullen ook ondernomen worden met betrekking tot de validering van competenties en de opnemings daarvan in onze statuten.

De HR-afdeling zal haar kennis en gebruik van de tot haar beschikking gestelde IT-tool vergroten om de efficiëntie te vergroten en de overdracht van informatie aan het personeel te vergemakkelijken. Dit IT-instrument zal de verschillende HR-processen ondersteunen (aanwerving, opleiding, evaluatie, enz.).

In de komende jaren zullen ook de verschillende maatregelen ten gunste van het personeel, waarover in Comité C is onderhandeld, worden geïmplementeerd. Vanaf 2022 zal dit gebeuren in de vorm van maaltijdcheques voor alle personeelsleden en de herwaardering van de schalen van niveau C, die in 2023 en 2024 voltooid wordt met de niveaus B en A, alsook de uitbreiding van de baremische anciënniteit. Er zij aan herinnerd dat de herwaardering van de niveaus D en E reeds van kracht is met ingang van 1 januari 2021.



### 3.6. FINANCIËN EN ONTVANGSTEN

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

Voor de begroting 2022 werd een verhoging van de gemeentelijke dotatie met € 4.000.000,00 opgenomen.

Helaas is deze atypische stijging slechts het budgettaire gevolg van exogene factoren die hoofdzakelijk verband houden met de pandemie. De belangrijkste zijn:

- de opeenvolgende indexaties (vergelijkbaar met de crisis van 2008);
- de verhoging van het minimuminkomen zonder compenserende financiële maatregelen voor de OCMW's (+ 12% tegen december 2012);
- de afschaffing door de federale overheid van steunmaatregelen voor de OCMW's op een ogenblik dat de vijfde golf van de pandemie voor de deur staat.

Eens te meer kunnen wij de verschuiving van de lasten naar de lokale entiteiten alleen maar betreuren en luidkeels pleiten voor een structurele herfinanciering van de OCMW's. Immers, zonder dergelijke herfinanciering komen de essentiële opdrachten van de OCMW's, nu of in de toekomst, in het gedrang door een gebrek aan middelen.

### **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 om de arbeidsomstandigheden van het personeel te verbeteren, met name binnen het comité voor gezondheid en veiligheid op het werk.

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zal worden versterkt met het oog op een verdere verbetering van de preventieve maatregelen op het werk, waarvan het belang tijdens de gehele duur van de gezondheidscrisis is gebleken.

### **3.8. INFORMATIEBEHEER**

De komende drie jaar zal de afdeling Informatiebeheer zich concentreren op het ontwikkelen en consolideren van processen die beter inspelen op de snelle veranderingen die zich tijdens de gezondheidscrisis hebben voorgedaan. Met name de processen voor de ontvangst van gebruikers en de behandeling van nieuwe aanvragen zullen in samenwerking met de sociale diensten worden herzien.

De afdeling zal het WePulse-programma van het Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG), dat gericht is op de verbetering van de informaticatools van de plaatselijke overheden, actief en van nabij volgen.

Er zullen extra kanalen (callcenter, website in het kader van het WePulse-programma) worden ontwikkeld, zodat gebruikers routineprocedures kunnen uitvoeren zonder zich te hoeven verplaatsen (bv. een attest aanvragen, informatie vragen over de status van het sociaal dossier).

Voor het personeel worden verbeteringen in verband met computerwerk gepland (specifieke apparatuur voor telewerken).

Het IT-handvest (bij het arbeidsreglement gevoegd) en de strategie voor digitale gegevensbeveiliging zullen worden herzien om beter te voldoen aan de wettelijke vereisten (zie in het bijzonder de Algemene verordening gegevensbescherming – GDPR).

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

Bevolking van onze gemeente op 1 januari 2021	97.979.
<b>Enkele interne indicatoren</b>	
Leefloon – aantal gerechtigden 30.09.2021	5.950
Gelijkgestelde sociale bijstand – aantal gerechtigden op 30.09.2021	612
Totale aantal gerechtigden leefloon en equivalent leefloon op 30.09.2021	6.277
Van wie aantal jongeren onder 25	2.291
Percentage jongeren onder 25 jaar in het totale aantal gerechtigden	36,5 %
Medische kaarten – aantal gerechtigden op 30.09.2021	4.024
Dringende medische hulp – aantal gerechtigden op 30.09.2021	1.733
Aantal opgevolgde schuldbemiddelingsdossiers	785
Aantal door de cel ‘studies’ gevolgde personen op 30.09.2021	1.305
Aantal begunstigden van de dienst ‘maaltijden aan huis’ op 31.12.2021	131
Aantal begunstigden van de diensten Gezinsbijstand en huishoudhulp op 31.12.2021	143
Rusthuis – Residence Arcadia – Verblijfs capaciteit	187 bedden
Opvangtehuis – Le Relais – Opvangcapaciteit	52 bedden
Kangoeroewoningen	8 kamers
OCMW-personeel – met uitzondering van ‘artikel 60’	560

## LIJST VAN AFKORTINGEN

AJIS	Accompagnement de Jeunes vers l'Inclusion Sociale
ASD	Algemene Sociale Dienst
BOS	Back Office Secrétariat
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	Socioprofessionele Inschakeling
VZW	Vereniging Zonder Winstoogmerk

## GOEDKEURING

Deze oriëntatienota werd bij de begroting voor het jaar 2022 gevoegd, dat door de raad voor maatschappelijk welzijn tijdens zijn zitting van 22 maart 2022 werd goedgekeurd.

Aanwezig:

Mevrouw Gérardine BASTIN	Voorzitter
De heer Marc Dumont	Lid
Mevrouw Tania DEKENS	Lid
Mevrouw Carine LIEKENDAEL	Lid
Mevrouw Anna RABATTI	Lid
De heer Didier-Charles van MERRIS	Lid
De heer Pascal DUQUESNE	Lid
Mevrouw Aicha DAOUDI	Lid
Mevrouw Nathalie TIELENS	Lid
De heer Pascal VERHEYE	Lid
Mevrouw Natalie RASSON	Lid
Mevrouw Maria Etelvina DELGADO FERNANDEZ	Lid
De heer EL JAIDI EL QAZOUY KHALID	Lid
De heer Didier ROZEN	Tijdelijke secretaris

Didier ROZEN  
Tijdelijk algemeen secretaris van het OCMW

Gérardine BASTIN  
Voorzitter van het OCMW