

BEGROTING DIENSTJAAR 2022 **Algemene beleidsnota**

I Procedure

De begroting van de ontvangsten en uitgaven van het OCMW voor dienstjaar 2022 wordt in overeenstemming met artikel 88 van de organieke wet van 8 juli 1976 van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna “organieke wet”).

De initiële begroting voor het boekjaar 2022, voorgelegd aan het overlegcomité gemeente/OCMW op 10/11/2021, werd onderzocht en goedgekeurd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn op 21/10/2021.

Bij deze begroting zijn de verklarende nota's van de financiële directeur, de notulen van de vergadering van het overlegcomité en onderhavige algemene beleidsnota voor de begroting 2022 gevoegd. De samenvatting van de ontvangsten en uitgaven treft u aan op de pagina's 87 tot 93 van de begroting 2022 en onder **bijlage VII** van deze ABN. Gezien de hoge kostprijs van deze documenten betreffende de begrotingen en rekeningen, leek het ons buitensporig om ze aan elk lid van de gemeenteraad te versturen. Ze kunnen wel worden ingezien op het gemeentebestuur of op het OCMW (dagen en tijdstippen overeen te komen met Mevr. RIZZO, tijdelijk Secretaris-generaal van het OCMW, tel.: 02/220.29.02).

Overeenkomstig artikel 72 van de organieke wet moet tweemaal per legislatuur, in de eerste en in de vierde begroting, een driejarenplan worden opgesteld. Het eerste driejarenplan van de huidige legislatuur is ingediend voor de jaren 2019, 2020 en 2021, samen met het algemeen beleidsprogramma 2020-2025. De tweede, die moet worden opgenomen in de begroting voor het fiscale jaar 2022, zal betrekking hebben op de jaren 2022, 2023 en 2024.

Het driejarenplan werd ook, voorafgaand aan de goedkeuring ervan door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, voorgelegd aan het Overlegcomité gemeente/OCMW op 11/10/2021.

De nota's en documenten betreffende de rekening 2020, de oorspronkelijke begroting 2021 en het algemeen beleidsprogramma 2020-2025 kunnen worden geraadpleegd en afgedrukt op de website van het OCMW www.ocmw-sintjoost.irisnet.be.

We merken ook op dat het OCMW op 20/07/2021 in kennis werd gesteld van de omzendbrief van het College betreffende de voorbereiding van de begroting voor het boekjaar 2022 en het driejarenplan 2022-2023-2024.

We herinneren eraan dat alle politieke partijen die momenteel deel uitmaken van de Gemeenteraad ook in de huidige Raad voor Maatschappelijk Welzijn vertegenwoordigd zijn.

II Verband tussen de rekening en de begroting

We wijzen erop dat de begroting een PROGNOSE is die alle voor de toekomst voorziene ontvangsten en uitgaven moet bevatten. Anderzijds is ze ook een MACTIGING in die zin dat het OCMW geen hogere ontvangsten mag innen, noch hogere uitgaven mag doen dan de bedragen die als ontvangsten en uitgaven op de begroting staan ingeschreven. Het OCMW is echter niet verplicht om al de kredieten op te gebruiken en het gebeurt ook dat niet alle ontvangsten die in de begroting waren voorzien, daadwerkelijk kunnen worden geïnd. Tot slot moet de begroting voldoen aan vier principes: het principe van de annaliteit (de begroting omvat alle ontvangsten en uitgaven van een betreffend jaar, dat loopt van 1 januari tot 31 december), dat van de universaliteit (alle ontvangsten en alle uitgaven moeten worden voorzien), dat van de eenheid (alle ontvangsten en alle uitgaven moeten in een enkel document staan ingeschreven) en dat van de specialiteit (de ontvangsten en uitgaven zijn voor iedere aard en iedere functie gedetailleerd ingeschreven op specifieke artikels en worden niet globaal weergegeven).

Vanuit beleidsmatig standpunt vormt de begroting een instrument van democratische controle en het document waarmee het OCMW zich ertoe verbindt een bepaald beleid vaste vorm te geven, met opgave van de geraamde kosten en ontvangsten om die kosten te financieren.

De gemeentelijke dotatie aan het OCMW is het verschil tussen alle geraamde uitgaven en ontvangsten (de eigenlijke dotatie uitgezonderd). Volgens artikel 106 van de organieke wet, moet de gemeente op haar begroting (onder uitgaven) een dotatie voor het OCMW inschrijven, gelijk aan het bedrag van het verschil tussen de ontvangsten en uitgaven geraamd op de begroting van het centrum (dus onder ontvangsten ingeschreven op de OCMW-begroting).

Terwijl de begroting een prognose en machtiging is voor de ontvangsten en de uitgaven voor het komende jaar, is de rekening een terugblik waarbij de uitvoering van de begroting van het voorbije jaar wordt vastgesteld. Een rekening die met een batig saldo wordt afgesloten bij een - dankzij de gemeentelijke dotatie - begroting in evenwicht, wijst erop dat er meer ontvangsten werden geïnd dan verwacht EN/OF dat de uitgaven onder de verwachtingen bleven. Bij de tweede hypothese kunnen de uitgaven lager zijn uitgevallen omdat de onsamendrukbare noden werden overschat of een nieuw initiatief niet kon worden geconcretiseerd.

III Gemeentelijke tussenkomst

Logischerwijs moeten we de gemeentelijke tussenkomst pas aan het einde van de nota behandelen, omdat die gelijk moet zijn aan het saldo van alle uitgaven en ontvangsten verschillend van de eigenlijke dotatie. We kunnen echter rekenen op de belangstelling van de Gemeenteraad voor het OCMW en het OCMW-beleid in het algemeen en niet alleen voor de gemeentelijke dotatie. Laat ons dan ook meteen de gemeentelijke dotatie bespreken.

Uit **bijlage I** blijkt de evolutie van de gemeentelijke toelage sinds 2005.

De **bijlagen II** tonen, voor diezelfde periode, de evolutie van de gemeentelijke toelage per inwoner.

De evolutie van de gemeentelijke toelage als aandeel in het totaal van de exploitatieontvangsten van het eigenlijke dienstjaar van het OCMW wordt in de **bijlagen III en III bis** voorgesteld.

De evolutie van de gemeentelijke toelage als aandeel in het totaal van de gewone uitgaven van de gemeente van het eigenlijke dienstjaar blijkt, voor diezelfde periode, uit de **bijlagen IV**.

De gemeentelijke toewijzing voorzien in deze begroting bedraagt 12.536.855,38 €, een stijging met 16,73% ten opzichte van de gewijzigde begroting 2021.

De tabel van **bijlage V** betreft de herverdelingsuitgaven die op de rekeningen werden ingeschreven. Het gaat hier meer bepaald om door het OCMW toegekende financiële steun, in de vorm van leefloon (LL) of equivalent leefloon (ELL), en andere financiële steun (ziekenhuisfacturen, medische raadplegingen, geneesmiddelen, water, gas, elektriciteit, huur, enz.), onder de controle van de arbeidsrechtbanken en -hoven. Eens de staat van behoeftigheid vastgesteld, rest het OCMW geen echte appreciatiebevoegdheid over deze steun: ofwel vormt de steun een recht op sociale bijstand, ofwel is de nood zo schrijnend dat negeren onmenselijk zou zijn.

Onze ramingen voor 2022 nemen de gegevens die we voor heel 2020 registreerden in aanmerking. De tabel onder **bijlage VI** herneemt dezelfde gegevens als de tabel onder **bijlage V** maar, voor de sociale bijstand, zowel onder ontvangsten als onder uitgaven, daaronder begrepen de personeels-, herverdelings-, werkings- en schulduitgaven.

Tot besluit kunnen we stellen dat het beleid van het OCMW, gelet op de beperkte middelen waarover het centrum beschikt, er hoofdzakelijk in bestaat haar diensten aan te passen aan de evolutie van de vraag naar noden die echt moeten worden gelenigd, aan de evolutie van de wettelijke verplichtingen en aan de initiatieven van de hogere overheden. Dat verklaart dat zijn rekeningen en begrotingen bijzonder gevoelig zijn voor de evolutie van armoede. De dalende economische en sociale conjunctuur verklaren de evolutie van de vraag naar financiële steun. Overbevolking, de situatie van de huurmarkt, het afwentelen op de gemeente van de sociale bijstand aan kandidaat-vluchtelingen die in Sint-Joost verblijven na de afschaffing van code 207, zijn allemaal factoren waardoor de vereiste uitgaven voor bijstand minder sterk stegen dan de reële noden.

Het OCMW wil enkel nog nieuwe initiatieven lanceren onder de tweeledige voorwaarde

dat ze worden gefinancierd door de federale en regionale overheid, veeleer dan door de gemeente, en dat ze een beter gediversifieerd en aangepast antwoord bieden op de specifieke noden van de bevolking.

Ondanks het hoge aantal begunstigden van een sociale uitkering, de indexering en het optrekken van de weddeschalen, springt het OCMW zo goed mogelijk om met de beschikbare federale en gewestsubsidies. Zo verbeterde het centrum zijn percentage ingevorderde verschuldigde ontvangsten aanzienlijk en volgt het zijn uitgaven op de voet.

Impact van de COVID 19-pandemie op de gemeentelijke dotatie

De boekjaren 2020 en 2021 werden zwaar getroffen door de gezondheids crisis als gevolg van de verspreiding van het coronavirus "Covid 19". Begonnen in België in maart 2020, hebben de effecten ervan weergalmd in 2021 en zullen ze waarschijnlijk de komende jaren nog blijven weerklinken.

De sociale gevolgen van de crisis werden het meest gevoeld onder de meest precare bevolkingsgroepen, die van de ene op de andere dag waren afgesneden van de middelen die hen in staat stelden te overleven ondanks de beperkte toegang tot sociale bijstand.

De federale en regionale overheden hebben aanzienlijke subsidies toegekend aan de OCMW's van het land, waardoor de uitgaven voor aanvullende sociale bijstand kunnen worden gedekt.

De extra werklast als gevolg van de toename van hulpaanvragen is niet altijd gecompenseerd door subsidies of, als dat het geval was, is de compensatie beperkt tot het boekjaar 2021, terwijl de gevolgen van de crisis ongetwijfeld tot 2022 en verschillende daaropvolgende jaren zullen aanhouden.

Bovendien moesten en zullen de komende jaren aanzienlijke investeringen moeten worden gedaan, met name in IT, aangezien deze internationale crisis heeft aangetoond dat er behoefte is aan hoogwaardige IT-apparatuur om de continuïteit van de openbare dienstverlening en in het bijzonder op het gebied van sociale bijstand, dat zo getroffen werd door deze crisis, te verzekeren.

IV Uitdagingen

1. Departement Maatschappelijk Welzijn

1.1. Algemeen

De dossiers van de sociale dienst worden tijdens drie speciale comités behandeld:

- Bijzonder comité van de senioren (≥ 60) op dinsdag om 14u00
- Bijzonder comité van de sociale dienst (25-59 jaar) op dinsdag om 16u
- Bijzonder comité voor jongeren woensdag om 16 u

Voor het hele jaar 2020 stond de teller van de LL-dossiers op 2.041 en voor de ELL-dossiers op 189. Artikel 14, §1 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie omvat 3 categorieën. Sinds 1 september 2021 ontvangen samenwonenden, alleenstaanden en personen met gezinslast een uitkering van respectievelijk 682,99 €, 1.024,49 € en 1.384,54 € per maand.

Merk op dat naar aanleiding van de gezondheidscrisis en in overeenstemming met de omzendbrief van 07/09/2020 betreffende de toekenning van een bonus van 50 € per begunstigde van een sociaal integratie-inkomen (of gelijkwaardig), sinds juli 2020 werd nog een bijkomende steun van 50 € toegekend. Van oktober 2021 tot december 2021 wordt een steun van 25 € toegekend.

De cijfers weerspiegelen echter niet de volledige werkelijkheid op het terrein omdat over ieder dossier meerdere beslissingen moeten worden genomen. Dit geldt des te meer sinds de gezondheidscrisis, vooral tijdens de periode van opsluiting, toen de sociale dienst gedurende een lange periode met minder personeel moest werken. In feite werkten de personeelsleden beurtelings van week tot week en voorzagen ze de hele sociale afdeling elke vrijdag van alle informatie die nuttig was voor het afhandelen van zaken (nieuw en in uitvoering). Daarnaast zijn de verzoeken om eenmalige hulp in de loop van de tijd blijven toenemen, met name als gevolg van inkomensverlies en/of koopkrachtverlies als gevolg van de gezondheidscrisis (voorbeelden: voedselhulp en gezondheidshulp).

Ingevolge de problemen met de Kruispuntbank in de MIVB-boetieks leverden we in 2020 3.538 attesten en 670 MIVB-attesten af. Voor het eerste semester 2021, tellen we 1.738 attesten en 365 MIVB. Al meerdere jaren kunnen attesten aangevraagd worden via de website van het OCMW. Sinds 2020 werden gebruikers verder uitgenodigd om hun verzoek in te dienen via dit kanaal, evenals via de e-mailadressen van de administratieve dienst en de directie van de Maatschappelijke actie die werd opgericht als gevolg van de gezondheidscrisis.

In 2020 registreerden we 2.153 nieuwe verzoeken (584 in de algemene sociale dienst en senioren en 569 in de sociale dienst “jongeren”).

Sinds 2 jaar is er een vereenvoudigde procedure voor het indienen van dossiers voor dringende medische hulp. Dit maakt het enerzijds mogelijk om het verlies van bestanden te beperken (minder oplage) en anderzijds om de sessies te verlichten. Deze procedure was ook ingevoerd voor de LL- en ELL-uitbreidingen, maar werd vervolgens opgeschort op verzoek van de Comités zodat ze een volledig beeld hadden van de evolutie van de situatie van de begunstigden.

1.2. Samenstelling en werking van het departement

Het departement Maatschappelijk Welzijn wordt gecoördineerd en beheerd door de Directrice Maatschappelijk Welzijn en haar adjunct. Ten gevolge het aftreden van de directeur maatschappelijk welzijn, wordt een aanwervings- en promotieonderzoek georganiseerd met het oog op haar vervanging

- Ze worden bijgestaan door vier hoofd maatschappelijk assistenten die de teams opvolgen en omkaderen (meer regelmatige functioneringsgesprekken, vooral voor nieuwkomers, coaching en evaluatie) en de (maandelijkse) dienstvergaderingen en de (driemaandelijkse) vergaderingen tussen de diensten onderling plannen. Ze worden eveneens bijgestaan door de verantwoordelijke van de dienst SPI. Gezien de maatregelen met betrekking tot Covid-19, werden vergaderingen afgelast van maart 2020 tot augustus 2020. Vanaf september 2020 werden alleen teamvergaderingen hervat met respect voor sociale distantie. De hoofd maatschappelijk werkers zorgen ervoor dat alle procedures en nuttige documenten worden verzameld in een geautomatiseerde checklist.
- De algemene sociale dienst, bestaande uit zestien maatschappelijk werkers, beheert de dossiers van personen tussen 25 en 59 jaar. Maatschappelijk werkers ontvangen gebruikers op afspraak. Sinds mei 2020 worden er echter, gezien de gezondheids crisis, gesprekken gehouden in het bureau voor gesprekken, het personeel wisselt af. We hopen dat de positieve evolutie van de crisis de maatschappelijk werkers in staat zal stellen om opnieuw gebruikers te ontvangen in hun bureau.
- In overeenstemming met de maatregelen met betrekking tot Covid-19, kunnen alleen gebruikers met een afspraak de gebouwen van het OCMW betreden. De gebruikers die medische documenten moeten ophalen bij de receptie mogen het OCMW betreden. Maatschappelijk werkers behandelen alle soorten verzoeken. Eind 2020 hebben we twee ondersteunende maatschappelijk werkers opgericht met als missie het vervangen van maatschappelijk werkers door ziekte. En dit omdat de dagelijkse vervangingen doorwegen op de maatschappelijk werkers. Evenzo, wanneer een maatschappelijk werker werkonbekwaam is, kan deze de te behandelen zaken overnemen terwijl een nieuwe rekrut goed wordt opgeleid. De opleiding van de nieuwelingen zal ook een taak zijn die ze zullen uitvoeren in samenwerking met de hoofd maatschappelijk werkers en de referentiepersoon van de dienst.
- De sociale dienst Senioren bestaat uit vier sociale assistentes en beheert de dossiers van 60-plussers, los van het feit of ze in een rusthuis verblijven of niet. De sociale assistentes zien erop toe dat 65-plussers de IGO (inkomensgarantie voor ouderen) aanvragen. De dienst is gevestigd in de lokalen van het Rust- en Verzorgingstehuis Anne Sylvie Mouzon.
- De dienst jongeren bestaat uit 8 maatschappelijke werkers en beheert de dossiers van jongeren tussen de 18 en 24 jaar. De dienst begeleidt dan ook hoofdzakelijk een meerderheid van studenten uit het secundair en hoger onderwijs. Dat veronderstelt dat er een Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie “studies” moet worden ondertekend en

geëvalueerd. Ingevolge een arrest van het Hof van Cassatie besliste het Comité jongeren om rekening te houden met de kinderbijslag van de jongere die bij zijn ouders woont. De dossiers worden uiteraard afzonderlijk behandeld; uitzonderingen om billijkheidsredenen blijven mogelijk. Gezien de onenigheid van de inspecteur met deze handelwijze, wachten we nog op opheldering van de juridische dienst van de POD Maatschappelijke Integratie. Naar aanleiding van de gezondheids crisis en de maatregelen met betrekking tot Covid-19 gericht aan studenten, in het bijzonder online lessen, heeft Bijzonder jongeren comité besloten de studenten te ondersteunen door hen hulp te verlenen, zoals het dekken van de kosten voor de aankoop van een computer en internet.

- De dienst huisvesting helpt de gebruiker bij het zoeken van huisvesting en geeft administratieve begeleiding (vooral dan voor aanvragen van huurtoelagen). Ook treedt de dienst vaak op als bemiddelaar in conflicten tussen verhuurders en huurders, bij problemen rond woonbaarheid en in schrijnende sociale situaties. We wijzen erop dat de dienst ook vaak te maken krijgt met daklozen zonder enige bestaansmiddelen. Meer nog de dienst helpt personen die uit hun huis gezet gaan worden. Voor wat betreft de uithuiszettingen, deze zijn sinds de gezondheids crisis opgeschort en dit zal zo blijven tot 24 april 2021. De bestaande huisvestingsbijstand is ook de verantwoordelijkheid van alle maatschappelijk werkers. In feite voorziet de wetgeving onder bepaalde voorwaarden in de toekenning van een installatiepremie, een garantiebrieven, een referentieadres. In 2020 werkte de voorzitter van het OCMW samen met de preventiedienst van de gemeente om een gemeenschappelijke eenheid op te richten op een gelijkvloers gelegen aan de Prairiestraat. De dienst zou bestaan uit twee maatschappelijk werkers die voltijds worden aangeworven door het OCMW, een administratief personeelslid en een deeltijds maatschappelijk werker van de preventiedienst van de stad. In het kader van deze samenwerking dient het beroepsgeheim in het bijzonder te worden bepaald. Met het oog op de uitvoering van dit huisvestingsloket worden vanaf dit najaar 2021 werkgroepen gehouden.
- De dienst strijd tegen schuldenlast/cel energie telt drie maatschappelijke werkers en is toegankelijk voor elke inwoner van de gemeente. Hij gaat via bemiddeling op zoek naar een volledige of gedeeltelijke schuldregeling, en tracht om een einde te stellen aan vervolgingen door schuldeisers. Deze dienst helpt ook de cliënten die een collectieve schuldenregeling wensen om een verzoek in te dienen. Wie aan de voorwaarden voldoet, kan via de dienst een verwarmingstoelage krijgen. In 2020 behandelden de maatschappelijke werkers van de dienst 137 nieuwe dossiers en stelden ze 85 attesten op voor het sociaal tarief. De maatschappelijke werkers van de dienst nemen regelmatig deel aan de opleidingen en studiedagen van het Steunpunt. Gezien de gezondheids crisis vonden deze uitwisselingen plaats via videoconferentie. Daarnaast wilden 2 maatschappelijk werkers van de algemene sociale dienst in 2021 deelnemen aan een basisopleiding en bewustwording van overmatige schuldenlast.
- De dienst socioprofessionele inschakeling telt 5 inschakelingsambtenaren, 3 begeleiders artikel 60, een opleider "taalles" en een administratief assistent. De criteria voor toegang tot de dienst zijn de volgende: ingeschreven zijn bij

Actiris, een verblijfsvergunning geldig voor meer dan een jaar, werkbereidheid; elementaire kennis van een van de nationale talen bevestigd door onze opleider "taalonderricht". Het parcours van de OCMW-cliënten die aan voornoemde criteria voldoen ziet eruit als volgt: informatiesessie; socioprofessionele balans; tewerkstelling in het kader van Artikel 60. Sinds januari 2020 is een decreet van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de tewerkstelling inburgering bedoeld in artikel 60§7 van de LO in werking getreden. Dit formaliseert de relaties tussen het OCMW, de werknemers en partners. Dit heeft een grote impact op de organisatie en werkwijze van de gidsen artikel 60. Daarnaast heeft dit besluit gevolgen voor de financieringsvoorwaarden. Sinds midden augustus 2020 zijn de agenten verspreid over twee sites: Schietschijfstraat 5 en Leuvensesteenweg 173. De doelstelling voor 2020 om alle integratieagenten voor gebruikers ouder dan 25 jaar en sectie 60-gidsen samen te brengen, is daarmee bereikt en dit, desondanks de moeilijkheden tijdens de gezondheidscrisis.

- De dienst interculturele bemiddeling telt twee ambtenaren onder eerste tewerkstellingscontract (ETC). De ambtenaren organiseren groepsactiviteiten voor volwassenen en kinderen, bieden een ruime waaier van individuele culturele en sportactiviteiten (meer bepaald via de book pass, de artikelen 27) en werken samen met de bewoners, families en het personeel van het rust- en verzorgingstehuis Anne Sylvie Mouzon. Gezien de lockdown en gedurende de kritieke periode van de gezondheidscrisis zijn de activiteiten opgeschort. Zodra de activiteiten werden hervat, hielden de interculturele bemiddelaars rekening met de impact van de maatregelen in verband met Covid-19 op de artistieke en culturele gemeenschappen door meer samen te werken met non-profitorganisaties en te zorgen voor de naleving van overheidsmaatregelen.

Tijdens de permanenties zorgen de bodes voor de eerste opvang van de cliënten, verwijzen ze hen naar de betreffende dienst, schrijven de nieuwe aanvragen in het register, wijzen de cliënten door naar de sociaal assistent die hen zal opvolgen en klasseren ze de berichten van ontvangst. Ze verstrekken ook algemene informatie en maken via een digitaal gedeelde agenda de afspraken voor de maatschappelijke werkers. Tot op heden zijn we echter nog op zoek naar meer geschikte en efficiëntere software.

De gerechtsdeurwaarders zorgen er ook voor dat alle post die in de brievenbussen van het OCMW wordt ontvangen, dagelijks wordt gecodeerd, zodat de ingediende documenten kunnen worden getraceerd

Afgezien van de alarmknoppen die in de kantoren werden geïnstalleerd en de opleiding van veiligheidsagenten, was het wegens tekort aan middelen onmogelijk om het project van de interne bewaking te realiseren.

Het project zou in 2022 het levenslicht moeten zien. Echter, gezien twee incidenten die begin 2021 plaatsvonden, schakelden we een externe beveiliging in.

- Het Callcenter werd gedurende de jaren steeds versterkt. Het team bestaat momenteel uit 4 agenten en een dienstverantwoordelijke. Hierdoor kan de dienst worden verleend van maandag tot en met zondag. Het Callcenter wordt gebeld van 8.30 uur tot 12.00 uur en van 13.00 uur tot 16.30 uur van maandag tot vrijdag en van 8.00 uur tot 12.00 uur en van 13.00 uur tot 16.00 uur in het

weekend. De personeelsleden nemen inkomende oproepen aan en, afhankelijk van het geval, beantwoorden ze de gebruiker rechtstreeks of schakelen ze door naar de betrokken agent. Alle berichten en antwoorden worden weergegeven. In 2020 ontvingen de agenten 28.702 oproepen en 13.897 voor de eerste helft van 2021. Het oproepnummer is een gratis nummer. De cijfers voor 2020/2021 laten een sterke stijging zien, in vergelijking met de vorige jaren, en dit ondanks de weinige telefoontjes in het weekend. Een van de hypothesen voor deze toename zou zijn dat er nieuwe procedures worden ingevoerd, gezien de Covid-19-maatregelen. Om het werk van de callcentermedewerkers te vergemakkelijken, heeft de afdeling Sociale actie een standaardantwoorddocument opgesteld. Bovendien is alle nuttige en noodzakelijke informatie terug te vinden op de website van het OCMW (zie FAQ - ook geschreven door het Departement Maatschappelijke Actie). In het kader van de gezondheids crisis is er ook een contact-e-mailadres gecreëerd om de continuïteit van de diensten mogelijk te maken (introdactie van een nieuw verzoek en ad-hocverzoeken, uitwisselingen met maatschappelijk werkers, verzending van documenten die nuttig zijn voor verwerking administratie en betalingen, etc.). Het beheer van dit e-mailadres wordt uitgevoerd door de verantwoordelijke van het Callcenter en het Departement Maatschappelijke Actie. Er werd ook een standaardantwoorddocument opgesteld

- De administratieve dienst stelt attesten van hulpverlening op en reikt documenten uit betreffende de medische hulp die door de Comités wordt toegekend. In september 2021 waren 118 huisartsen en 9 apothekers bij het OCMW geconventioneerd. Het OCMW komt voor personen die hier legaal verblijven tussen in de medische kosten die het ziekenfonds niet dekt. We herinneren eraan dat personen die hier illegaal verblijven enkel recht hebben op dringende medische hulp. Gezien de gezondheids crisis werd hun echter ook voedsel- en hygiënehulp verleend. Het Mediprima-systeem wordt tegenwoordig gebruikt voor niet-verzekerde personen die zich ook niet kunnen verzekeren en die zich in een ziekenhuis van het Koninkrijk laten verzorgen. Dit systeem zal worden uitgebreid tot de huisartsen. Merk op dat sinds januari 2020 een nieuwe gezondheidsregelgeving van kracht is waardoor gebruikers naar consultaties in het Jean Fontaine Medisch Centrum en in ziekenhuizen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen gaan
- De dienst sociale coördinatie staat open voor zo veel mogelijk actieve partners. De coördinatie is in de allereerste plaats bedoeld om onderling informatie uit te wisselen, om ervoor te zorgen dat er geen afbreuk wordt gedaan aan de respectieve acties van de verschillende leden en vooral om elkaar te leren kennen zodat iedereen in de best mogelijke omstandigheden kan werken en onderling communiceren. De sociale coördinatie wordt geregeld door een huishoudelijk reglement dat de Raad voor Maatschappelijk Welzijn in september 2019 actualiseerde. Daarnaast helpt de coördinatie aan een intranet op te zetten dat naar we hopen operationeel zal zijn in 2021
- Om de werknemers van de sociale dienst te ondersteunen en hun acties doeltreffend te maken, heeft de Raad voor Maatschappelijk welzijn besloten om voor 2022 een supervisie te plannen.

- Zoals hierboven vermeld werden in het licht van de gezondheidscrisis en in overeenstemming met federale maatregelen, de gebruikelijke procedures van de sociale dienst grondig herzien. Om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren, is daarnaast telewerken opgezet voor bepaalde personeelsleden en verantwoordelijken. Sinds juli 2021 heeft het structurele telewerksysteem van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn ervoor gezorgd dat een groter aantal personeelsleden er toegang toe hebben.

1.3. Subsidies

Afgezien van de gemeentelijke dotatie wordt het departement Sociaal Welzijn ook gefinancierd door verschillende gewestelijke en federale subsidies. Die subsidies moeten jaarlijks worden verantwoord.

- De POD Maatschappelijke Integratie betaalt 70% van het bedrag van het leefloon terug. Dat wordt vermeerderd met 10% als de cliënten een Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) ondertekenden en voor de verwezenlijking van hun project worden begeleid. Merk op dat de terugbetaling met 15% wordt verhoogd voor het inkomen uit sociale integratie dat na juni 2020 wordt aangevraagd als gevolg van de gezondheidscrisis en, alleen als de begunstigde de afgelopen 3 maanden geen hulp heeft ontvangen.
- De Federale overheid komt ook tussen in de dossierkosten voor een forfaitair bedrag van 470 € per dossier. Het OCMW verantwoordt deze subsidie door personeelskosten, goed voor 15 voltijdse ambtenaren.
- Gezien de gezondheidscrisis wordt er door de POD-MI ook een Covid-19 subsidie toegekend voor het jaar 2020 en dit tot eind december 2021. Een bedrag van 1.013.125 € werd toegekend aan het OCMW Sint-Joost-ten-Node. Deze subsidie stelt het OCMW in staat materiële (behalve de huurgaranties), medische, medisch-sociale of psychologische hulp te verlenen aan gebruikers die een deel van hun inkomen, of zelfs helemaal, hebben verloren als gevolg van de gezondheidscrisis en de genomen maatregelen. Deze subsidie kan niet worden gebruikt voor personeels- of operationele-/investeringskosten. Om de steun verleend op basis van deze subsidie te rechtvaardigen, moet in het rapport van de sociaal assistent duidelijk worden vermeld dat de persoon een verzoek heeft ingediend wegens een inkomensverlies en verlies van koopkracht als gevolg van de gezondheidscrisis. Daarnaast heeft het DBP in datzelfde kader een aanvullende subsidie van 205.603 € toegekend voor hulp aan 18-25-jarigen (Zoom 18-25 Maatregel).
- Gezien de gezondheidscrisis heeft de SPP-IS voor 2021 een subsidie toegekend voor interventies in de kosten van psychologische hulp. Het toegekende bedrag aan het OCMW Sint-Joost-ten-Node bedraagt 88.098 €. In dit kader is een overeenkomst gesloten met de vzw Espace Santé Famille.
- Gezien de gezondheidscrisis kende de POD-MI een subsidie toe voor voedselhulp. Het OCMW Sint-Joost-ten-Node ontving 105.712 €.

- Gezien de gezondheids crisis kende Cocom een subsidie toe, verdeeld in 2 schijven: een schijf van 721.825,92 € voor de sociale bijstanden (10 %), het welzijn en de bescherming, de personeelskosten en een vrij gebruik (45%); een tweede schijf van 481.217 € naar aanleiding van de ondertekening van een overeenkomst voor tussenkomsten in de kosten verbonden aan de bestrijding van het gebrek aan sociale bescherming en het gebrek aan toegang tot rechten enerzijds en aan de kosten verbonden aan de specifieke thema's - voedselhulp en huisvesting - anderzijds.
- Om waterfacturen en personeelskosten ten laste te nemen is een sociaal fonds voorzien - het Sociaal Fonds VIVAQUA – dat voor 2021 68.300,23 € voorzag.
- Het Sociaal Stookoliefonds stelt ons in staat personen die zich verwarmen met stookolie, lampolie of propaangas dat in bulk wordt aangekocht en die aan de voorwaarden voldoen jaarlijks een tegemoetkoming uit te keren.
- Het Sociaal Fonds Gas en Elektriciteit kadert binnen de begeleiding en de financiële maatschappelijke steun voor energievoorziening aan de meest hulpbehoevenden. In 2021 bedraagt de subsidie 180.676,17 € voor interventies en 259.709,10 € voor de personeelskosten. Bovendien ontvangt het OCMW een subsidie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2021 is dat 51.350 €.
- De POD-IS betaalt 25 € per huurovereenkomst wanneer het OCMW tussenkomt bij de huurwaarborg.
- De POD-IS kent een subsidie toe voor de participatie en sociale activering van de cliënten. Voor het jaar 2021 ging dit om ongeveer 136.000 €. Deze subsidie wordt toegekend aan drie prioriteiten: sociale en culturele participatie (boeken, speelpleinen, uitstappen, computers, enz.); bestrijding van kinderarmoede; organisatie van groepsmodules (heractiveren, taal, integratieparcours).
- Actiris financiert het OCMW via een vast bedrag van 495,49 € per gebruiker die de dienst socioprofessionele inschakeling (SPI) opvolgt; van dit totaal aantal opgevolgde personen dienen 250 personen te worden afgetrokken die door onze 2,5 gesubsidieerde ex-contractuele ambtenaren (EVT) worden begeleid. Het vaste tarief is 619,36 € per gebruiker gevolgd op het einde van het artikel 60§7 contract. Let op, het aantal gesubsidieerde gebruikers wordt jaarlijks door Actiris beperkt: 426 DBI-gebruikers en 36 gebruikers aan het einde van hun contract artikel 60 §7.
- Het OCMW is vrijgesteld van werkgeversbijdragen voor personen die onder de arbeidsovereenkomst artikel 60§7 werden aangeworven. Het equivalent van de aldus bespaarde bedragen moet echter worden besteed aan SPI-uitgaven.
- De maatregel "verhoogde staatssubsidie sociale economie" voorziet in de toekenning van de verhoogde staatssubsidie aan OCMW's die werknemers ter beschikking stellen van erkende initiatieven van de sociale economie. Het

OCMW heeft een gesloten enveloppe van ongeveer 823.924,29 € wat neerkomt op 31 voltijdse functies per jaar.

- Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23/05/2019 betreffende de inschakelingsbetrekking zoals bedoeld in artikel 60 §7 van de OW verstrekt een financiering van 350 € per gemiddeld aantal contracten artikel 60§7 per jaar. Datzelfde besluit voorziet ook in een specifieke subsidie voor de opleidingskosten van werknemers (maximum 3.000 € per rechthebbende onder bepaalde voorwaarden). Bovendien maakte nieuwe wetgeving het in 2020 noodzakelijk om de ondersteuning van mensen die op grond van artikel 60§7 contract werden ingehuurd, te formaliseren via een Skills Acquisition Plan (SAP). Deze SAP, in samenwerking met de werknemer, het OCMW en de partner, omvat professionele en sociale ondersteuning van de persoon met het oog op een overgang naar duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling. De uitvoering van het SAP heeft echter vertraging opgelopen. De federatie van OCMW's had de Gewestminister gevraagd om in oktober 2020 te starten en we zijn uiteindelijk begonnen met de toepassing van het SAP op 01/01/2021.
- Voor werknemers ter beschikking gesteld aan partners van het OCMW die aanspraak kunnen maken op gedeeltelijke of volledige vrijstelling van hun maandelijkse bijdrage in de kosten van de werknemer die ter beschikking worden gesteld in het licht van een gewaardeerde opdracht van algemeen belang (artikel 9 van het KB van 23/05/2019 (hierboven geciteerd), stelde de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 19/09/2019 het bedrag van de maandelijkse financiële tussenkomst van de partner vast op 605 €. Alle overige partners maken een maandelijkse bijdrage over zoals voorzien door artikel 8 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de inschakelingsbetrekking zoals bedoeld in artikel 60 §7 van de OW.

2. Het rusthuis

De situatie van het rusthuis in 2022 blijft fragiel:

- De gezondheidscrisis die we sinds maart 2020 met Covid 19 doormaken, heeft een hele reeks operationele methoden door elkaar geschud. Er zijn veel hygiëneprocedures ingevoerd, daartegenover moet bijzondere aandacht worden besteed aan het polyvalente. Onze drie essentiële waarden moeten ons blijven leiden: autonomie, menselijkheid en een open huis
- De ombouw van 10 RV-bedden naar RVT-bedden biedt ons de mogelijkheid om de zorg beter te organiseren, met name door een verpleegkundig directeur aan te werven. Als dit een kans is om de zorg te verbeteren, leidt dat ook tot een toename van zwaarder zorgbehoevende mensen en moeten we weer oppassen dat we het verpleeghuis niet omvormen tot een ziekenhuis. Deze ombouw ging niet gepaard met het verminderen van het aantal bedden, maar toch is er in de hele verpleeghuissector sprake van een onderbezetting van bedden als gevolg van de gezondheids crisis.

Onze drie kernwaarden zouden ons meer dan ooit moeten leiden bij het handhaven van een kwaliteitsvol onthaal:

2.1. Autonomie en welzijn:

De gezondheids crisis heeft ons gedwongen een pad te versterken dat we al zijn ingeslagen: werken in silo's, dat wil zeggen per verdieping. Dit betrof het versterken van de dynamiek van verdiepingen, zowel in termen van de autonomie van het personeel van de verdieping (door zoveel mogelijk het aan hen verbonden personeel te verzekeren) als door het versterken van de beslissingsbevoegdheid van de bewoners zelf over de werking van de verdieping. Daarom:

- Inwonersraden worden verdieping per verdieping georganiseerd, wat een veel persoonlijker ondersteuning mogelijk maakt. Er is ook een veel grotere participatie van bewoners in het proces. Het personeel van de verdieping zitten deels bij de Bewonersraad en kunnen zo beter voldoen aan de verwachtingen van bewoners. Deze bijeenkomsten hebben nu ook een vaster tempo. Ze zijn de plek voor het juiste evenwicht tussen gezondheidsmaatregelen en de nodige sociale interacties.
- Het werk aan het levenseinde is heroverwogen in het licht van de gezondheids crisis en heeft een meer gedetailleerde reflectie op de wensen van bewoners mogelijk gemaakt. Dit werk zou ook tot een groter aantal kunnen worden uitgebreid. Het werd vastgelegd in een overeenkomst met Brusano. De nadruk komt straks te liggen op een betere samenwerking met behandelend artsen door hen meer te betrekken bij multidisciplinaire reflectie.
- De pop-ups verdieping per verdieping zorgen voor een teamwerking die ook zijn vruchten afwerpt: over het algemeen zien we een grotere mate van solidariteit tussen de teams.
- Helaas moesten sommige projecten die met deze waarde verband houden, toch stand-by worden gezet, zoals het verkrijgen van het Good Food-label of zelfs het voorschrijven van bepaalde medicijnen. We hopen deze thema's aan het einde van de gezondheids crisis te kunnen hervatten.
- Niettemin openen zich dankzij de steun van de Koning Boudewijnstichting voor het TUBBE-project nieuwe perspectieven om de autonomie van bewoners en personeelsleden te verbeteren, onder meer door de ontwikkeling van ethische reflectie.

2.2. Menselijkheid

- Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de gevoelens van de bewoners en de cumulatieve stress van het verpleeghuis personeel
- Het meter en peter programma wordt versterkt om meer persoonlijke relaties tussen bewoners en medewerkers te ondersteunen.
- Het werk aan het einde van het leven (voorafgaande aangiften en het rouwproces) is van groot belang en het werk dat stroomopwaarts wordt uitgevoerd, zorgt voor kwaliteitsondersteuning.
- Ondersteuning voor dementie blijft een prioriteit met een constant debat om een evenwicht te bewaren tussen de veiligheidsmaatregelen en de menselijkheid. Daarbij is het toelaten en organiseren van bezoek aan de rusthuisbewoner essentieel.

2.3. Open huis

Interacties met de externe omgeving zijn erg ingewikkeld vanwege de gezondheids crisis, maar het is belangrijk om ze zo veel mogelijk in stand te houden:

- Buitenactiviteiten: grote groepsuitjes zijn niet meer mogelijk maar door de animatiedienst neemt het aantal kleine eenmalige uitjes toe. Vooral kleine uitstapjes in de buurt per riksja waren zeer geslaagd
- Interne activiteiten: naast de activiteiten die al in voorgaande jaren zijn uitgevoerd (beweging, huisdiertherapie, Qi Jong, enz.), gaan onze tuinactiviteiten door: de focus ligt op onze zomeractiviteiten in de tuin.
- De intergenerationele component is helaas in de wacht gezet, maar we proberen toch contact te houden met scholen en samenwerkende klassen.
- Vrijwilligers zijn nog altijd actief. Vrijwilligerswerk bij het Rode Kruis draait om tuinactiviteiten en computer coaching om de digitale kloof te verkleinen.
- Stagiaires komen bij ons en hebben betrekking op alle profielen.

2.4. Bezetting

De belangrijkste uitdaging voor het rusthuis zal de bezettingsgraad zijn, gezien de gezondheidsomstandigheden en de onderbezetting van de rusthuizen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Volgens verklaringen van Iriscare, gegevens per 30 juni van het jaar in kwestie, is de evolutie als volgt:

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal gefactureerde dagen	42.432	46.618	50.250	44.909	40.153

Het eerste semester van 2021 telt 16.488 gefactureerde dagen.

3. Het medisch centrum Jean Fontaine

De COVID 19 pandemie bleef het medisch centrum beïnvloeden:

- De raadplegingen van de gespecialiseerde dokters werden geleidelijk hervat;
- De raadplegingen vinden altijd plaats op afspraak;
- Patiënten met symptomen mogen niet op consultatie komen. In dat geval voert de arts een telefonisch consult uit;
- Het aantal consulten begint geleidelijk toe te nemen;
- De uitgaven voor beschermings- en desinfectiemateriaal zijn constant.

In het huidige economische klimaat is het onmogelijk om te weten welke impact de pandemie zal hebben voor het jaar 2022.

Het is ook noodzakelijk te benadrukken dat we constant zoeken naar kwaliteit door, het verbeteren van de ontvangst van de patiënten, de aanschaf van hoogwaardige apparatuur, het opleiden van het personeel, het creëren van transparante procedures en het vastleggen en bereiken van doelstellingen die door de hiërarchie worden gecontroleerd.

Voor 2022 staat het volgende gepland:

- Het installeren van een airconditioning voor het welzijn van het personeel, de patiënten en de zorgverleners;
- Het moderniseren van de medische apparatuur voor de neurologische en gastro-enterologische consultaties.

4. De dienst human resources

4.1. Aanwervingsexamen

Door de gezondheids crisis konden we in 2020/2021 geen aanwervingsexamens organiseren, behalve voor de meest dringende examens (aanwervingsexamen voor de secretaris-generaal en aanwervingsexamen voor de directeur maatschappelijk welzijn).

We plannen voor 2022 examens op D-niveau (vakman en in de toekomst, na aanpassingen aan het wervingsreglement, D-niveau - bodes) en C (administratief). We moeten er nog rekening mee houden dat we nog niet helemaal uit de gezondheids crisis zijn. Uit ervaring weten we dat voor de D/C niveau examens veel kandidaten (intern en extern) zich inschrijven.

Kalender examens 2022

1^{ste} trimester: directeur personeelszaken – voor een definitieve benoeming is een certificaat tweetaligheid vereist

2^{de} trimester arbeider (niveau D) – er is geen certificaat van tweetaligheid vereist voor een definitieve aanwerving

3^{de} trimester: administratief assistent (niveau C) - voor een definitieve benoeming is een certificaat tweetaligheid vereist

4^{de} trimester: hulpverzorgster (niveau C) - voor een definitieve benoeming is een certificaat van tweetaligheid vereist

Veel van zijn examens zijn al georganiseerd met een aanzienlijk aantal laureaten in de wervingsreserve. Helaas zijn de winnaars niet geslaagd voor de taalttest georganiseerd door Selor, ondanks het feit dat we de duur van de wervingsreserve hebben verdubbeld van 3 naar 6 jaar. Een wervingsexamen wordt automatisch geopend voor externe kandidaten die mogelijk in het bezit zijn van een tweetalig Selor-certificaat. Uit de laatste enquêtes die we onder medewerkers hebben gehouden, is gebleken dat personeelsleden wel geïnteresseerd zijn in een aanstelling, maar dat de overgrote meerderheid van hen niet in aanmerking komt voor een aanstelling omdat ze niet in het bezit zijn van het certificaat van tweetaligheid.

Momenteel zijn er slechts 3 personeelsleden per niveau in orde met de tweetaligheid. De administratie is zich bewust van de noodzaak om meer functionarissen te registreren. Om interne personeelsleden te helpen zich voor te bereiden op het tweetaligheidsexamen, zullen we de cel opleidingen vragen om contact op te nemen met externe opleidingscentra en een prijsofferte te vragen voor interne NI/Fr cursussen. Het is duidelijk dat een interne opleiding alleen kan worden bereikt wanneer een minimumaantal personeelsleden de wens toont om te investeren in het leren van de tweede taal.

Ook al lijkt het aantal besmettingen door Covid 19 op dit moment af te nemen, toch blijft het mogelijk dat in 2022 een aanpassing van het keuringsrooster nodig is.

4.2. Telewerk verordening

Sinds juli 2021 is het reglement over het telewerken in werking getreden. De personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen en geïnteresseerd zijn hebben hun aanvraag ingediend en kunnen maximaal 1 dag per week telewerken. De toepassing van dit reglement wordt in de loop van 2022 beoordeeld en eventuele aanpassingen in de regeling kunnen plaatsvinden.

4.3. Aanpassingen van de regelgeving

- Geldelijk statuut
- Aanwervings- en bevorderingsreglement

Dit reglement moet worden aangepast naar aanleiding van de aanpassingen van het sociaal handvest en de noodzakelijke creatie van nieuwe job- en dienstenprofielen. Zodra we een voorontwerp hebben gemaakt, zullen er werkgroepen worden georganiseerd met de dienstverantwoordelijken en ten tweede met de vakbonden.

4.4. Begrotingsverhogingen voor personeelskosten

Voor 2022 zijn we van plan om de volgende extra personeelsleden aan te nemen, die al gepland zijn in het personeelskader:

- Voor het welzijn van de gebruikers en onze personeelsleden zijn we van plan een bewakingsdienst te creëren. Ten eerste zullen er tijdens de kantooruren tussen 7.30 en 17.00 uur beveiligers actief zijn in de vestigingen in de Verbiststraat en in de Leuvensesteenweg. Voor deze afdeling zijn we van plan een extra beveiligers in dienst te nemen. De toekomstige dienstverantwoordelijke en de andere beveiligers zijn momenteel al in dienst.
- Een personeelslid niveau C in het kader van de vervangingen van personeelsleden die genieten van de maatregel voor bijkomend verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar.
- De communicatieadviseur zal overgaan van een halftijd naar een fulltime.
- Een bachelor in bouw niveau B
- De nodige aanwervingen voor het loket huisvesting

Aan de andere kant, omdat de gezondheids crisis een impact had op de tewerkstelling van onze werknemers aangeworven in het kader van artikel 60 (geïntegreerde werkgelegenheid), hebben we het aantal werknemers teruggebracht tot 125 voor het jaar 2022.

4.5. Competentieprofielen en evaluaties

4.5.1. Competentieprofielen:

Voor alle functies worden de functieomschrijvingen vastgelegd. De volgende stap bestaat erin om die taakomschrijvingen aan te vullen met competentieprofielen, 1 per functie.

Hieronder een beknopte toelichting van de vaardigheden:

Onder competentie wordt het vermogen verstaan om een taak met de juiste kennis en gedragingen uit te voeren. Daarbij staat adequaat handelen centraal.

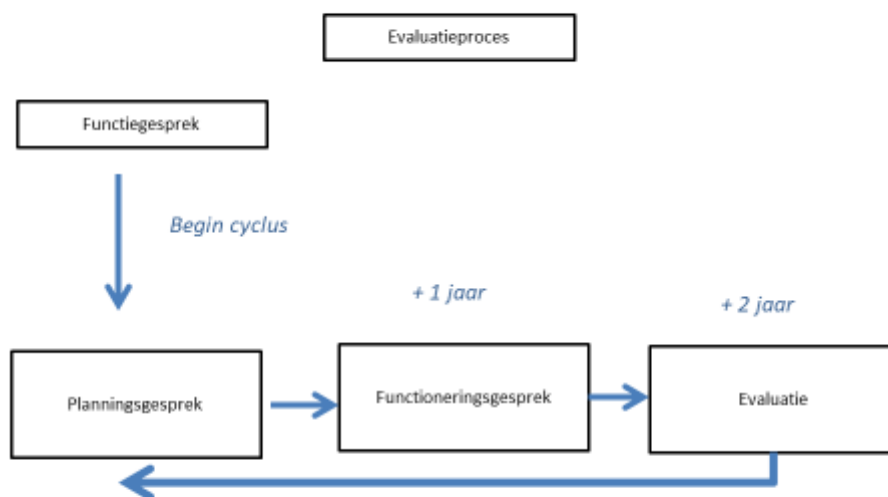
Een competentieprofiel is een geheel van gecombineerde gedragsvaardigheden en -indicatoren die nodig zijn om een bepaalde functie uit te oefenen.

Voor het opstellen van een competentieprofiel gebruiken we een competentiewoordenboek van de GSOB (Gewestelijke school voor openbaar bestuur). Deze profielen komen tot stand in samenwerking met dienstverantwoordelijken.

4.5.2. Evaluaties (wijzigingen van het sociaal handvest)

Er wordt gewerkt aan een nieuw reglement betreffende het evalueren van het personeel.

Hieronder een toelichting van het evaluatieproces:



EVALUATIECYCLUS

Voor de vier verschillende gesprekken werd een apart formulier opgesteld. Dit formulier moet worden gebruikt om het gesprek tussen de verantwoordelijke en het personeelslid te bevestigen en wordt ondertekend door beide personen.

De beoordeling vindt om de twee jaar plaats. De periode tussen de twee evaluaties wordt de evaluatieperiode genoemd. Tijdens deze periode worden verschillende gesprekken gevoerd met de medewerker.

Het evaluatieproces bestaat uit de volgende gesprekken:

1. Functiegesprek
2. Planningsgesprek
3. Functioneringsgesprek
4. Evaluatiegesprek

Functiegesprek

Een functiegesprek met het personeelslid vindt plaats bij elke benoeming, aanwerving, bevordering of nieuwe dienstaanwijzing.

Van dat gesprek wordt een verslag opgesteld dat de opdrachten van de functie vermeldt, evenals de activiteiten die in de context daarvan vervuld moeten worden en de daaraan verbonden dienstige vaardigheden/ competenties. Dit gebeurt aan de hand van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Het verslag beschrijft de werkomgeving en de context waarbinnen de functie zich situeert.

Dit gesprek vindt zeer snel plaats na de indiensttreding.

Planningsgesprek

Aan het begin van elke evaluatieperiode vindt een planningsgesprek met het personeelslid plaats.

Het wordt gebruikt om de verwachtingen met betrekking tot de missies en activiteiten in verband met de functie te beschrijven en om prestatiedoelstellingen vast te stellen. Het vermeldt de werkingsmiddelen waarover het personeelslid beschikt en omvat het plan voor de ontwikkeling van individuele vaardigheden.

Functioneringsgesprek

Tussen 6 en 12 maanden na het planningsgesprek vindt een operationeel gesprek plaats. Dit gesprek stelt zowel de beoordelaar als het personeelslid in staat zich te positioneren ten opzichte van de in het planningsgesprek beschreven verwachtingen. Indien nodig kan uiterlijk 6 maanden voor het beoordelingsgesprek een tweede functioneringsgesprek plaatsvinden. Dit gesprek kan plaatsvinden op verzoek van de beoordelaar of medewerker. Na het gesprek wordt een functioneringsrapport opgesteld aan de hand van het standaarddocument.

Evaluatiegesprek

Een evaluatiegesprek met het personeelslid vindt plaats op het einde van elke evaluatieperiode.

De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van de evaluatiecriteria die aansluiten bij de functiebeschrijving, zoals omschreven in het verslag van het planningsgesprek. De evaluatiecriteria stellen de evaluator in staat een inschatting te maken van de prestaties, de vaardigheden en het gedrag van het personeelslid en rekening te houden met alle factoren van de werkomgeving.

Een evaluatieverslag wordt opgesteld door de evaluator(ren). Het personeelslid kan er zijn commentaar aan toevoegen.

4.5.3. Opleiding evaluaties

De cel opleiding zal een uitgebreide en verklarende opleiding geven over evaluaties. Het doel van deze training is om de doelstellingen van een evaluatiecyclus te herformuleren en het nieuwe evaluatieproces uit te leggen:

- Bereid evaluatiegesprekken op professionele wijze voor.
- Voer ze op een efficiënte en motiverende manier uit.
- Betrokkenheid en prestaties van medewerkers verbeteren.

4.6. Tests voorafgaand aan contractuele aanwerving

Het project ging van start in 2021. Er bestonden al aanwervingstests, maar sommige tests gingen meerdere jaren terug. We wilden de tests vernieuwen en aanpassen aan de huidige behoeften van de verschillende functies. We vragen aan alle verantwoordelijken die betrokken zijn bij een nieuwe aanwerving om een nieuwe test voor te bereiden om de technische vaardigheden en theoretische kennis te beoordelen die nodig zijn om de functie uit te voeren.

De verwachte antwoorden op de vragen moeten ook van tevoren worden voorbereid.

Het aanwervingsproces begint pas als de tests ontwikkeld zijn. Kandidaten worden tijdens de uitnodiging voor de wervingstoets geïnformeerd over de onderwerpen en wetgeving waarover de toets zal gaan, zodat zij zich adequaat kunnen voorbereiden. Het doel is om meer transparantie en objectiviteit te brengen bij de selectie van kandidaten voor contractuele functies.

5. De investeringen

Op de investeringsafdeling staan de volgende uitgaven gepland voor het jaar 2022

Artikel	Aard van de werken	Kredieten	Totalen
1040/72200/51	Werken Verbiststraat, 86 et 88 (vervolg 2021)	50.000,00	50.000,00
1040/74200/55	Aankoop 60 PC	95.000,00	
	Aankoop laptops	5.000,00	
	Telefoons Polycom	5.600,00	
	Diverse licenties	32.000,00	
	Wifi intern – Server Radius	5.000,00	
	Laptops raadsleden	8.500,00	
	UPS - Datacenter	27.500,00	178.600,00
	Totaal 1040 Algemene administratie		228.600,00
8320/72200/51	Werken Plantenstraat	150.000,00	
	Inrichting huisvesting loket (Weidestraat)	150.000,00	
	Totaal 8320 Sociale dienst		300.000,00
8341/72200/53	Vervanging van het oproepsysteem van de verpleegkundigen	650.000,00	
	Heropstarten van het systeem van de hoogspanningscabine	18.000,00	
			668.000,00
8341/74100/59	Vernieuwing bedden en zetels	50.000,00	
	Medische badkuipen	10.000,00	60.000,00
	Totaal 8341 Rusthuis		728.000,00
8711/72200/53	Airconditioning installatie	40.000,00	40.000,00
8711/74200/59	Vernieuwing van de neurologische installatie	17.700,00	
	Vervanging coloscoop	15.000,00	
	Vervanging gastrologisch materiaal	42.700,00	75.400,00
	Totaal 8711 Medisch centrum		115.400,00
	Totaal algemene investeringen		1.372.000,00

6. Juridische dienst

6.1. Privaat patrimonium

OCMW Sint-Joost-ten-Node bezit 15 wooneenheden.

Overeenkomstig het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 21 december 2017 betreffende de regels die van toepassing zijn op woningen die worden verhuurd door bepaalde openbare vastgoedexploitanten en door sociale-vastgoedagentschappen, houdt het OCMW een register bij van de inschrijvingen van het privaat patrimonium. Accommodatie wordt, met instemming van de onafhankelijke commissie voor de toewijzing van huisvesting, toegewezen onder de voorwaarden bepaald door het toewijzingsreglement.

Na enkele jaren van renovatie heeft het OCMW alle wooneenheden in zijn portefeuille toegekend.

De juridische dienst van het OCMW staat in voor het dagelijks beheer van het privaat patrimonium (inschrijving, gunningsprocedure, huurcontract, indexering, lasten...) en treedt op als tussenpersoon tussen de huurders en de technische dienst van het OCMW

6.2. Vastgoedproject in de Plantenstraat

De juridische dienst coördineert het vastgoedproject in de Plantenstraat, waar de sociale en administratieve dienst van het OCMW zal worden opgericht. De juridische dienst komt tussen zodat de verschillende gesprekspartners effectief kunnen communiceren en verder kunnen gaan met het project. Omdat het saneringsonderdeel nog niet is afgerond, moet nog regelmatig contact worden onderhouden met de voormalige eigenaren van het perceel, die verantwoordelijk zijn voor de sanering en de risicobeheersing. De dienst maakt het ook mogelijk om de link te leggen tussen de personeelsleden (sociale dienst, IT, technisch, markt) en de mensen aan wie de verschillende overheidsopdrachten werden gegund (afgevaardigde MO, architecten, veiligheids- en gezondheidscoördinator).

De aanvragen voor stedenbouwkundige- en milieuvergunningen werden in 2020 ingediend. Vanwege de gezondheidscrisis zijn de responstijden door de bevoegde autoriteiten verlengd. De aanvraag voor een omgevingsvergunning werd op 19 februari 2021 aanvaard. Deze wordt verleend voor een periode van 15 jaar en moet binnen 3 jaar worden uitgevoerd.

De aanvraag voor een stedenbouwkundige vergunning moest worden aangepast naar aanleiding van de opmerkingen van stedenbouw en zal naar verwachting in 2021 worden afgerond.

Het jaar 2022 zal in teken staan van de gunning en toekenning van het toekomstige contract voor de werken.

De start van de werkzaamheden staat momenteel gepland voor 2023.

6.3. Link met de sociale afdeling

De juridische dienst heeft een nauwe samenwerking ontwikkeld met de afdeling sociale zaken.

Hij neemt deel aan de ontwikkeling van de aanwervingstesten voor maatschappelijk werkers, aan het opstellen van bepaalde standaarddocumenten, aan de opleiding van maatschappelijk werkers, maar ook aan werkgroepen die gericht zijn op het verbeteren van de verwerking van sociale dossiers.

Hij verzekert de interimair voor het beheer van de verwerking van zorg- en opnamemeldingen in afwachting van de aanstelling van een nieuwe operationeel maatschappelijk werker. Daartoe neemt het deel aan de reflectie over de reorganisatie van een dienst "hospitalisatie-zorg".

7. Informatica

7.1. De huidige situatie – 2021

- Evolutie van de het programma BOS
- Analyse van het lastenboek voor de verpleegoproepen
- Analyse van het wifi-project voor de verpleegoproepen
- Evolutie van de bekabeling van het interne informaticanetwerk met de installatie van glasvezel.
- Vervanging van oude netwerkswitches die verouderd zijn.
- Vervanging van oude pc's die verouderd zijn in het IT-park en recyclage van apparatuur die niet door het OCMW kan worden gebruikt
- Uitbreidingen van IT-middelen in de machinekamer
- Evolutie van het beveiligingsbeleid met de firewall
- Evolutie van bepaalde toepassingen naar nieuwe computertechnologieën die compatibel zijn met het jaar 2021
- Dematerialisatie van weddefiches - afdeling personeelszaken
- Creatie van een website om het rusthuis te promoten
- Wijziging van technische en medische middelen voor de cardiologie
- Wijziging van technische en medische middelen voor de radiologie
- Wijziging van leasing voor massaprinters - KonicaMinolta is de nieuwe aanbieder
- Opstarten telewerken- structureel - occasioneel
- Uitbreiding van callcenterdiensten
- Uitbreiding van telefooncentralediensten
- Nieuwe nomadische IT-middelen voor gerechtsdeurwaarders
- Uitbreiding van het IT-serviceplan (lingerieservice, MRS-animatie, enz ...)
- Exploitatie van het Recomatic project (digitaliseringssysteem voor inkomende facturen)

7.2. Situatie voorzien voor 2022

- Installatie van projecten voor verpleegoproepen
- Uitbreidingen van IT-middelen in de machinekamer - Nieuwe UPS
- Uitbreidingen van IT-middelen in de machinekamer - Nieuwe wifi-server (intern)
- Vervanging van oude pc's die verouderd zijn in het computerpark

- Evolutie van het beveiligingsbeleid met de firewall
- Evolutie van bepaalde toepassingen naar nieuwe computertechnologieën die compatibel zijn met het jaar 2022
- Wijziging van technische en medische middelen voor de neurologie
- Wijziging van technische en medische middelen voor de tandheelkunde
- Uitbreiding van callcenterdiensten - verzenden van sms'jes ter bevestiging van nieuwe verzoeken
- Levering van nieuwe laptops voor de Raadsleden
- Nieuw voorraadbeheerbeleid - voorraadbeheer
- Nieuw toepassingsplatform eCourrier - modern
- Creatie van een logo voor de administratie van het OCMW

8. Mobiliteit

Sinds 2012 moeten alle bedrijven die op dezelfde site binnen het Brussels Gewest meer dan 100 werknemers tewerkstellen, een Bedrijfsvervoerplan (BVP) opstellen.

Met dit plan sporen we werknemers en bezoekers aan om te kiezen voor meer verantwoorde en duurzame vervoersmiddelen (openbaar vervoer, fiets, te voet). Zo betalen we onder meer de MIVB- en NMBS-abonnementen van onze werknemers integraal terug. Werknemers die met de fiets naar het werk komen krijgen een premie van 0,24 eurocent per kilometer.

In ons BVP van 2018 drongen we aan op de voorlichting van de werknemers. Dat gebeurt door middel van regelmatige mails en door een rubriek mobiliteit in het intranet. Sinds april 2019 hebben we een mobiliteitsnieuwsbrief voor het personeel.

Acties gepland voor 2021:

- Realisatie van het bedrijfsmobiliteitsplan
- Regelmatige verspreiding van een mobiliteitsnewsletter
- Installatie van een beveiligd fietskot voor het personeel en de burens

9. IDPBW

De doestellingen van IDPBW zijn gebaseerd op het jaarplan 2021 dat gevalideerd werd in het basisoverlegcomité (JAP).

De bepalingen met betrekking tot het jaarplan zijn vastgelegd in de Code welzijn op het werk.

Het jaarplan zelf is gebaseerd op de risicoanalyse en het globale preventieplan voor de periode 2021 - 2025 eveneens goedgekeurd door het basis overlegcomité.

Belangrijk om aan te stippen is dat het jaarplan, net als de risicoanalyse en het globaal preventieplan zijn opgedeeld in drie delen: het OCMW van Sint-Joost-ten-Node oefent haar verschillende activiteiten immers op drie sites uit. Een vierde site staat vandaag nog in de steigers.

Deze drieledige opdeling is noodzakelijk omdat de risico's niet onaanzienlijk variëren volgens de werksites.

De opleiding van PBM's en evacuatiestewards binnen het rusthuis, gepland voor 2021, zal uiteindelijk plaatsvinden in januari en februari 2022. Twee risicoanalyses voor al onze werknemers, één over psychosociale risico's op het werk, de andere voor de werkplekken met beeldscherm zouden nog moeten plaatsvinden in 2021.

De gezondheidscrisis heeft een nieuwe component toegevoegd aan het werk van de IDPBW, die de besluitvormingsorganen moet adviseren over de te nemen maatregelen in het kader van de bestrijding van de verspreiding van het virus. Deze maatregelen evolueren voortdurend en zijn in grote mate afhankelijk van de overheidsmaatregelen die regelmatig door federale en regionale overheden worden genomen.

De voornaamste prioriteiten voor 2021 op een rij:

Administratief gebouw Verbist:

- Opstellen van het dossier brandpreventie
- Opstellen van het dossier tussenkomst brandweer
- Het verrichten van een evacuatieoefening
- Opleiding en bijscholing van leden van het eerste interventieteam en van evacuatiestewards
- Opleiding en bijscholing van EHBO-ers
- Opleiden van vertrouwenspersonen

Gebouw sociale dienst, Leuvensesteenweg:

- Opstellen van het dossier brandpreventie
- Opstellen van het dossier tussenkomst brandweer
- Het verrichten van een evacuatieoefening
- Opleiding en bijscholing van leden van het eerste interventieteam en van evacuatiestewards
- Opleiding en bijscholing van EHBO-ers
- Nazicht en verbetering van de ventilatie van het gebouw

Rusthuis en polikliniek, Schietschijfstraat:

- Opstellen van het dossier brandpreventie
- Opstellen van het dossier tussenkomst brandweer
- Het verrichten van een evacuatieoefening
- Inventaris elektrisch materiaal personeel
- Inventaris elektrisch materiaal bewoners
- Nazicht en verbetering van de ventilatie van het gebouw

10. Archieven

De (tijdelijke) verhuizing van de archieven binnen het geriatriesch centrum bracht extra sorteerwerk met zich mee, met het oog op een uitbesteding en vernietiging van de archieven, met name door een vermindering van interne opslagruimte. De dienst tracht het beheer van de archieven zoveel mogelijk te rationaliseren, met strikte inachtneming van de sorteertabel die aan het OCMW wordt opgelegd en door het Algemeen Archief van het Koninkrijk wordt gepubliceerd.

Het is dus essentieel om met alle diensten samen te werken. Informatie en updates over procedures worden regelmatig doorgegeven via onze intranettool en via participatieve bijeenkomsten.

Op lange termijn blijft de dienst op de hoogte van de digitalisering van archieven en zal actief deelnemen aan de organisatie van een werkgroep die, via de Federatie van de OCMW's, alle OCMW's in Brussel samenbrengt.

10.1. Samenvatting 2021

10.1.1. Aankomst van een halftijdse niveau C als versterking

- Hulp bij het laden en lossen en het inrichten van de nieuwe archiefruimte
- Hulp bij het coderen voor de vernietiging van bestanden
- Hulp bij het zoeken naar bestanden voor de sociale dienst

10.1.2. Inrichting van de nieuwe archiefruimte

- Oprichting bufferboxen voor de jaren 2017-2018-2019
- Outsourcing dossiers van 2006-2007 en 2016-half 2015
- 2 MERAK vrachtwagens voor 2021 (juni 2021 en eind 2021)

10.1.3. Vervolg verhuizing

- Vernietiging van bestanden: 1/3 van het fonds voor februari 2020

10.1.4. Samenwerking tussen afdelingen

- Archief- en IT-afdeling: verstrekken van gestructureerde GESDOS-gegevens
- Archiefdienst + bodes + Sociale Dienst: Werkgroep voor het opstarten van procedures betreffende de sociale dossiers en folders.

10.1.5. Updates van procedures

- Intranetproject: voorzien in procedures met betrekking tot archivering, duplicatie, sortering en onderzoek van dossiers voor de verschillende afdelingen.
- Ter beschikking stellen van aanvraagdocumenten voor de diensten en deponeringsbewijzen in de archieven.

10.2. Project 2022

10.2.1. Uitstel van doelstellingen 2021

- Inventariseren van de verschillende fondsen aanwezig in de archieven + de levensduur hiervan
- uitbesteden van de sociale dossiers 2008-2009-2010 + Compactus
- Verwerking van de sociale dossiers van het jaar 1990 (doelstelling 2021-2022-2023)

10.2.2. Sociale dossiers

- Stop van het hernemingsnummer: testfase 3 maanden
- Opslag van sociale dossiers van compactus in de archiefruimte in het rusthuis

10.2.3. Samenwerking tussen afdelingen

- bodes: Gedeelde tabel bodes / archivarissen
- Juridische dienst: Verzoek tot verzending van de afgesloten dossiers CTX per jaar
- Overige diensten: gegevens over de aard van de reeds aanwezige archieven voor verwerking

10.2.4. Coördinatie van een werkgroep

- Brulocalis: WG-digitalisering van OCMW-archieven

11. Interne controle

11.1. Context en definitie

Overeenkomstig het besluit van 14 maart 2019 tot wijziging van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende openbare centra voor sociale actie, zijn openbare centra voor sociale actie wettelijk verantwoordelijk voor de interne controle van hun activiteiten. Interne controle is een reeks maatregelen en procedures die zijn ontworpen om een redelijke beveiliging te waarborgen met betrekking tot onder meer:

- Het realiseren van doelstellingen;
- Het respecteren van de wetten en de procedures;
- De beschikbaarheid van betrouwbare informatie in verband met de financiën en het beheer;
- Het efficiënt en economisch gebruik van de middelen;
- De bescherming van de activa;
- De preventie van fraude.

11.2. Aanwerving van een interne controleur niveau A

Zoals voorzien werd een interne controleur aangeworven. Hij verzekert eveneens de functie van afgevaardigde voor de bescherming van de gegevens in het kader van de algemene wetgeving over de bescherming van gegevens (GDPR).

11.3. Definitie van de bijzondere richtlijnen

Bij de definitie van prioritaire richtlijnen wordt rekening gehouden met de specifieke kenmerken van het OCMW. Het is gebaseerd op de auditaanpak in combinatie met de doelstellingen van het OCMW, de gesprekken met de leden van de hiërarchie, de herziening van documenten, allemaal gevalideerd en geobjectiveerd door observaties in het veld. De aldus gedefinieerde prioritaire richtlijnen voor de periode 2020-2022 zijn als volgt:

- Beheersing van IT-risico's (niveaus en continuïteit van diensten, informatiebeveiliging, etc.);
- Beheersing van de risico's van het niet naleven van wetten en procedures. Met name wat betreft de naleving van de GDPR;

- Ondersteuning bij de identificatie van interne controledoelstellingen voor het management en de hiërarchische lijn, in het bijzonder door middel van workshops en continue communicatie zoals opinies of INFOSEC. Op deze manier werden verschillende aandachtspunten gerapporteerd, waaronder: de periodieke evaluatie van toegangscontroles, de ontwikkeling van bedrijfscontinuïteitsplannen, de effectiviteit van back-upkopieën, de onomkeerbare vernietiging van media met persoonlijke gegevens enz. Continue monitoring zoals momenteel geïmplementeerd, is de meest effectieve¹ benadering om het niveau van procesvolwassenheid te verbeteren.

In 2021 is het identificeren van de te verbeteren domeinen voortgezet. Deze omvatten het opnieuw opstarten van inventarisatieprocessen van de activa (IT en niet-IT, meubilair en gebouwen) of de naleving van het algemeen reglement voor gegevensbescherming.

Om de totstandkoming van een beleid op dit gebied te ondersteunen, zijn binnen de IT-begroting voor 2022 specifieke financiële middelen beschikbaar gesteld voor het beveiligen van informatie.

Daarnaast, en om het opzetten van een effectief intern controlesysteem te vergemakkelijken, zijn informatie- en sensibiliseringssessies gestart. Zo'n 30% van het personeel is op deze manier opgeleid, te beginnen bij het management. Ook de raadsleden werden op de hoogte gebracht van de interne controle.

¹ Vooral omdat het praktisch in plaats van theoretisch is en dat het " low hanging fruits " combineert met hoge risico's.

V Conclusies

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn vraagt:

1° de gemeenteraad:

- de begroting 2022 als dusdanig goed te keuren
- het driejarenplan 2022-2024 als dusdanig goed te keuren

2° alle beleidsniveaus:

- om de criteria van positieve discriminatie te benadrukken. Zij kunnen, stroomopwaarts, beletten dat kwetsbare personen, gezinnen en groepen in de armoede terechtkomen (betere verdeling van de rijkdom en betere verdeling van de arbeid om rijkdom te kunnen vergaren) en, stroomafwaarts, ervoor zorgen dat de sterkst bevroegde OCMW's beter worden geholpen;
- Binnen de huidige context het beroepsgeheim ten aanzien van de personen die we bijstaan te verzekeren en te eerbiedigen.

Voor de Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

Luc FREMAL,

Voorzitter

INHOUD

I	Procedure	p. 1
II	Verband tussen de rekening en de begroting	p. 2
III	Gemeentelijke tussenkomst.....	p. 3
IV	Uitdagingen	p. 5
1	Departement Maatschappelijk Welzijn.....	p. 5
1.1	Algemeen	p. 5
1.2	Samenstelling en werking van het departement	p. 6
1.3	Subsidies	p. 10
2	Het rusthuis	p. 12
2.1	Autonomie en welzijn	p. 13
2.2	Menselijkheid	p. 13
2.3	Open huis.....	p. 14
2.4	Bezetting	p. 14
3	Het medisch centrum Jean Fontaine	p. 14
4	De dienst H.R.	p. 15
4.1	Aanwervingsexamen.....	p. 15
4.2	Telewerk verordening.....	p. 16
4.3	Aanpassingen van de regelgeving	p. 16
4.4	Begrotingsverhogingen voor personeelskosten	p. 16
4.5	Competentieprofielen en evaluaties	p. 16
4.6	Tests voorafgaand aan contractuele aanwerving.....	p. 19
5	Investerings	p. 20
6	Juridische Dienst	p. 21
6.1	Privaat patrimonium	p. 21
6.2	Vastgoedproject in de Plantenstraat	p. 21
6.3	Link met de sociale afdeling	p. 22
7	Informatica.....	p. 22
7.1	De huidige situatie - 2021	p.22
7.2	Situatie voorzien voor 2022.....	p. 22
8	Mobiliteit	p. 23
9	IDPBW.....	p. 23
10	Archieven	p. 24
10.1	Samenvatting 2021	p. 25
10.2	Project 2022	p. 25
11	Interne controle	p.26
V	Conclusies.....	p. 28
	Inhoudsopgave	p. 29
	Bijlagen en tabellen	p. 30
		en vlg