
OCMW van Schaarbeek
Algemeen beleidsprogramma 2019-2024

“Waar staan we?”

De sociaaleconomische situatie van de burgers

De cijfers in een notendop

Kenmerken van de bevolking

Per 1 januari 2019 is Schaarbeek, met zijn 131.547 inwoners, na Stad Brussel de gemeente met het grootste aantal inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De bevolkingsdichtheid is er zeer groot (meer dan 2x het gemiddelde van het Brussels Gewest in 2018).

Volgens de meest recente publicatie van “Zoom op de gemeenten - editie 2016, Zoom op Schaarbeek” van het BISA onderscheidt Schaarbeek zich van de andere Gemeenten van het Gewest door volgende kenmerken:

- Een hoger geboorte- en lager sterftcijfer dan in de andere gemeenten.
- Een groot aantal jongeren en, in vergelijking, een kleiner aandeel senioren (>65 jaar) in het bevolkingscijfer.
- Het aantal inwoners met een buitenlandse nationaliteit is dan weer vergelijkbaar met de rest van het Gewest (35% per 1 januari 2015). De grootste groepen buitenlanders zijn Marokkanen, gevolgd door Bulgaren, Fransen, Roemenen, Polen en Turken.
- In vergelijking met het gemiddelde voor het Gewest telt de gemeente een groter aantal gezinnen met kinderen. Alleenstaanden en gezinnen zonder kinderen zijn in de gemeente, in vergelijking met het gemiddelde voor het Gewest, dan weer ondervertegenwoordigd.
- Een daling van het aantal alleenstaanden (tussen 2005 en 2015) ten gunste van gezinnen bestaande uit meerdere personen. Schaarbeek behoort tot de vijf gemeenten met het grootste aantal grote gezinnen van het Gewest.

Demografische groei

Schaarbeek behoort tot de gemeenten die in hoge mate bijdragen aan de gewestelijke demografische groei. Dankzij het grote aantal gezinnen met kinderen, verjongt de gemeente in hoge mate.

Dit is uiteraard een positieve factor die kansen creëert, maar evenzeer bijzondere aandacht vereist. De rol van de overheid bestaat er dan ook in op deze demografische verandering te anticiperen en ze te ondersteunen op het vlak van overheidsvoorzieningen, een aanbod aangepaste woningen, maar evenzeer wat betreft de mogelijkheden qua kinderopvang, onderwijs en opleiding.

Bestaansonzekerheid en dualisering

Een belangrijk deel van de Schaarbeekse bevolking behoort tot de kwetsbare groep.

Die bevolkingsgroep heeft ook meer af te rekenen met werkloosheid en vult vaak minder goed betaalde functies in. Dat profiel van kortgeschoolde en dus van steeds minder aan de Brusselse arbeidsmarkt aangepaste werknemer, heeft in dit opzicht de neiging om van generatie op generatie over te gaan. Ondanks het gegeven dat jongeren vandaag de dag langer studeren blijft de kloof met de hoger opgeleiden, omwille van de algemene stijging van het opleidingsniveau, groot. Jonge schoolverlaters van nu, zonder diploma, zijn echter de kansarme ouders van morgen.

Andere factoren, zoals een gebrekkige beheersing van het Frans en Nederlands of nog, discriminatie bij de aanwerving, dragen er eveneens toe bij dat de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt problematisch blijft.

De sociaaleconomische situatie van de burgers

Armoede-indicatoren

Armoede of sociale uitsluiting is een verschijnsel met heel wat facetten. Intuïtief is men geneigd om daarbij in de eerste plaats te denken aan monetaire armoede. Bij het begrip armoede in ruimere zin moet echter ook aandacht worden besteed aan andere vormen van armoede. Materiële deprivatie is daar een van de facetten van en maakt deel uit van de in het kader van de "Europa 2020"-strategie* officieel vastgelegde armoede-indicator. Wie met minimaal een van die armoede-indicatoren krijgt te maken loopt het risico om met armoede of sociale uitsluiting te worden geconfronteerd.

Volgens de recentste gegevens van de FOD Economie voor 2016 is Schaarbeek de op vier na armste gemeente van België.

* EU-programma voor groei en banen voor het huidige decennium.

Eerste armoede-indicator: monetaire armoede (gebrek aan inkomen)

In 2014 lag het gemiddelde inkomen per inwoner in Schaarbeek een heel stuk onder het gemiddelde van het gewest (15,7%).

Vandaar dat de gemeente heel wat inwoners telt die van een vervangingsinkomen of een sociale uitkering leven; wat een indicator vormt voor wie met een beperkt inkomen, dat vaak onder de armoederisicodrempel ligt, moet rondkomen.

Van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) leeft 14% van een werkloosheids- of inschakelingsuitkering, 7% van een leefloon (LL) of equivalent leefloon (ELL), 4% van een invaliditeitsuitkering en 2% van een uitkering voor personen met een handicap. Het bevolkingspercentage dat in Schaarbeek steun geniet ligt voor alle leeftijdscategorieën hoger dan het niveau van het Brussels Gewest.

Van de jongeren (18-24 jaar) leeft een Schaarbekenaar op zeven van een leefloon of equivalent leefloon. Bovendien geniet 9% van de jongeren een werkloosheids- of inschakelingsuitkering.

Wat betreft de senioren (>65 jaar) leeft nagenoeg een bejaarde op zeven van een Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) en 8% van de bejaarden maakt aanspraak op een uitkering voor personen met een handicap.

Armoederisicogrens en het bedrag van de minimumuitkeringen (in € per maand) in België op 01/09/2018, alleenstaande en koppel met twee kinderen		
	Alleenstaande	Koppel met twee kinderen*
Armoederisicogrens (EU-SILC 2017, inkomens 2016)	1 139 €	2 392 €
Leefloon (OCMW)	911 €	1 255 €
Inschakelingsuitkering	911 €	1 238 €
Minimum werkloosheidsuitkering	1 052 €	1 271 €
Maximum inkomensvervangende tegemoetkoming gehandicapten	911 €	1 255 €
Uitkering voor arbeidsongeschiktheid	1 245 €	1 556 €
Inkomensgarantie voor ouderen (IGO)	1 118 €	

*In deze tabel wordt gesteld dat de partner van de persoon die de uitkering/het vervangingsinkomen ontvangt als gezinshoofd geen enkele vorm van inkomen heeft. In deze tabel wordt de kinderbijslag niet opgenomen; ter informatie, voor een gezin bestaande uit twee kinderen jonger dan zes jaar, bedraagt de gewaarborgde kinderbijslag 350 €.

Precies die kloof tussen de bedragen van de inschakelingsuitkering en bepaalde sociale zekerheidsuitkeringen ten opzichte van de armoederisicodrempel maakt het mogelijk om de noodzaak te begrijpen om extra steun te verlenen aan leefloners (medische kosten, water- of energiefacturen, ...).

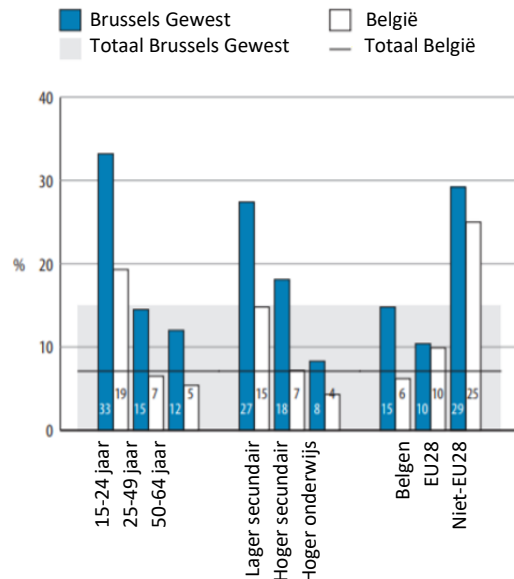
De sociaaleconomische situatie van de burgers

Armoede-indicatoren

Tweede armoede-indicator: lage werkintensiteit

Bijna een kwart van de Brusselse -18 jongeren groeide in 2018 op in een gezin zonder arbeidsinkomen.

De positie op de arbeidsmarkt is een van de belangrijke determinanten van armoede. In het Brussels Gewest is de werkloosheid groot, inzonderheid bij jongeren, laaggeschoolden en niet-Europese ingezetenen. Volgens de recentst beschikbare cijfers was de werkgelegenheid in Schaarbeek nog kleiner dan het gemiddelde van het Gewest.



Derde armoede-indicator: ernstige materiële deprivatie

In 2018 werd in België 5% van de bevolking geconfronteerd met een situatie van ernstige materiële deprivatie.

Materiële deprivatie houdt in dat men zich geen “standaard” levensniveau kan veroorloven. Met andere woorden, deze indicator maakt geen analyse van de financiële situatie van een individu, maar eerder van wat er (al dan niet) mogelijk is met de beschikbare financiële middelen.

De EU-SILC enquête (EU-statistiek van inkomens en levensomstandigheden) meet de materiële deprivatie aan de hand van negen elementen met betrekking tot de deprivatie van materiële goederen en het onvermogen om bepaalde acties te verwezenlijken die in onze maatschappij symbool staan voor het gemiddelde levensniveau.

Algemeen wordt gesteld dat personen zich in een situatie van ernstige materiële deprivatie bevinden als ze in een gezin wonen waar men zich vier van onderstaande elementen niet financieel kan veroorloven:

“rekeningen op tijd betalen; jaarlijks een week vakantie nemen buitenshuis; minstens om de twee dagen een maaltijd eten die vlees, kip of vis bevat; een onverwachte uitgave doen van 1.100 euro of meer; een telefoon hebben; een kleurentelevisie hebben; een wasmachine hebben; een personenwagen hebben; het huis voldoende kunnen verwarmen.”

Personen bevinden zich niet in een situatie van ernstige materiële deprivatie als ze in een gezin wonen waar men zich ten minste zes van deze elementen financieel kan veroorloven. Dat betekent echter dat ze zich tot drie van deze elementen moeten ontfagen.

De sociaaleconomische situatie van de burgers

Een sneeuwbaaleffect

Het ene probleem brengt het andere mee. Er kan dus worden gesproken van een heus sneeuwbaaleffect omdat wie zich in een preciaire situatie bevindt alsmar armer wordt.

Huisvesting

Een kwetsbare financiële situatie zorgt er meer bepaald mee voor dat een deel van de bevolking in minderwaardige woningen terechtkomt; terwijl degelijke huisvesting toch als een basisrecht wordt beschouwd.

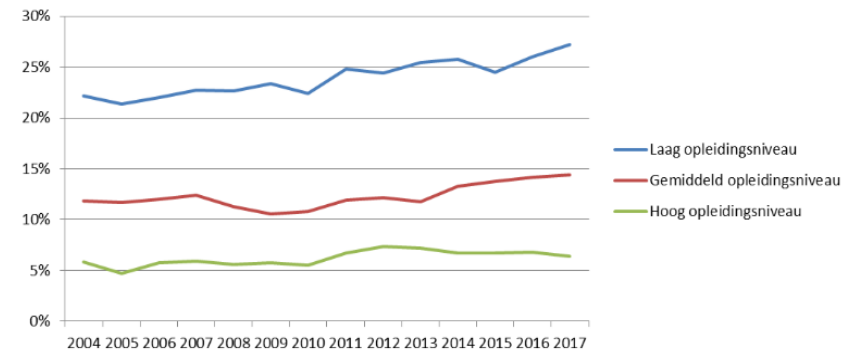
In het licht van dit gegeven moet worden gesteld dat het aanbod sociale woningen in Schaarbeek erg beperkt is (2.255 sociale woningen of 4 sociale woningen per 100 gezinnen) terwijl een erg groot aantal gezinnen op de wachtlijst staat voor een sociale woning. Bovendien telde Strada in maart 2017 in Brussel meer dan 4 000 dak- en thuislozen.

Omwille hun leeftijd voldoen de gebouwen niet makkelijk aan de huidige normen, inzonderheid dan wat betreft in tot appartementen verbouwde huizen. Dit verouderde gebouwenbestand resulteert in hoge onderhoudskosten. De concentratie van de meest kwetsbare groepen in dit verzadigde segment van de huurmarkt houdt dan ook belangrijke uitdagingen in.

Onderwijs

Wat het onderwijs betreft, valt op dat leerlingen die in Schaarbeek wonen ten aanzien van het gewestgemiddelde vaker in het beroepsonderwijs zijn ingeschreven dan in het algemeen secundair onderwijs. In het schooljaar 2016-2017 telde meer dan een leerling op tien in de eerste graad van het middelbaar minimaal twee jaar leerachterstand.

Evolutie van het risico op monetaire armoede in België volgens het opleidingsniveau (%)



Gezondheid

Gezondheid hangt af van talrijke factoren zoals de levensstijl, de fysieke omgeving (arbeidsomstandigheden, huisvesting) en sociale omgeving (sociale en familiale ondersteuning), de toegang tot en de kwaliteit van de zorg, etc. Door een gebrek aan voldoende middelen wordt gezondheidszorg echter niet zelden naar de achtergrond verwezen.

Het aantal rechthebbenden op de verhoogde tegemoetkoming (RVV met lager remgeld) voor de verzekering voor geneeskundige verzorging vormt een goede indicator voor het aantal personen dat in moeilijke financiële omstandigheden leeft.

In 2015 had nagenoeg een derde van de bevolking het statuut van RVV. Dat percentage loopt bij jongeren en 65-plussers op tot nagenoeg 40%.

Sociale Bijstand

Steun op maat van elke burger

Het OCMW heeft tot taak personen en gezinnen die sociale bijstand te verlenen waartoe de gemeenschap bij wet is gehouden. Concreet neemt dit de vorm aan van een systeem dat bescherming biedt aan personen en gezinnen die niet meer beschikken over voldoende middelen om een leven te kunnen leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid (zich voeden, zich kleden, zich huisvesten, zich verzorgen en toegang hebben tot de gezondheidszorg).

Ter zake beperkt de dienstverlening van het OCMW zich niet louter tot financiële bijstand (leefloon of equivalent leefloon). De door het OCMW verleende steun kan immers verschillende vormen aannemen. Het kan ook gaan om psychosociale hulp, medische hulp (dringende medische hulp voor personen die illegaal op het grondgebied verblijven, gezondheidskaarten die zorgen voor een eenvoudige en systematische terugbetaling van de kosten voor gezondheidszorg), psychologische hulp (specifieke begeleiding van nieuwkomers met een trauma), etc. In dit opzicht waakt onze instelling ervoor dat alle aanvragen eerlijk en transparant worden behandeld.

Het recht op maatschappelijke integratie en op maatschappelijke bijstand zijn uitgewerkt als residuaire rechten van de sociale zekerheid en van de familiale solidariteit. Aangezien het OCMW een persoon niet in een precaire situatie kan laten, is de instelling er soms toe gehouden voorschotten te verlenen (op het pensioen, op de werkloosheidsuitkering, ...) die het nadien rechtstreeks bij de betrokken instelling kan terugvorderen.

Naast het toekennen van individuele steun aan personen in moeilijkheden, heeft het OCMW tevens instellingen en diensten met een sociaal, curatief of preventief karakter uitgewerkt: dienst voor schuldbemiddeling, noodwoningen, rusthuizen, de Chauffoir (dagopvangcentrum voor illegalen of daklozen), etc.

Profiel van de begunstigde burgers (excl. jongeren)

	Gemiddelde 2017	Gemiddelde van januari tot september 2018
Samenwonende	37,07%	37,88%
Alleenstaande	28,77%	28,46%
Met gezinslast	34,16%	33,66%
Man	43,23%	43,51%
Vrouw	56,77%	56,49%
25 tot 34 jaar	37,58%	37,32%
35 tot 49 jaar	38,73%	38,76%
50 tot 64 jaar	20,47%	20,40%
65 jaar en ouder	3,22%	3,52%
Belgen	54,46%	54,35%
EU-vreemdelingen	13,91%	13,74%
Vreemdelingen buiten EU	31,63%	31,91%

Sociale Bijstand

Een gestage toename van het aantal toegekende financiële steunmaatregelen

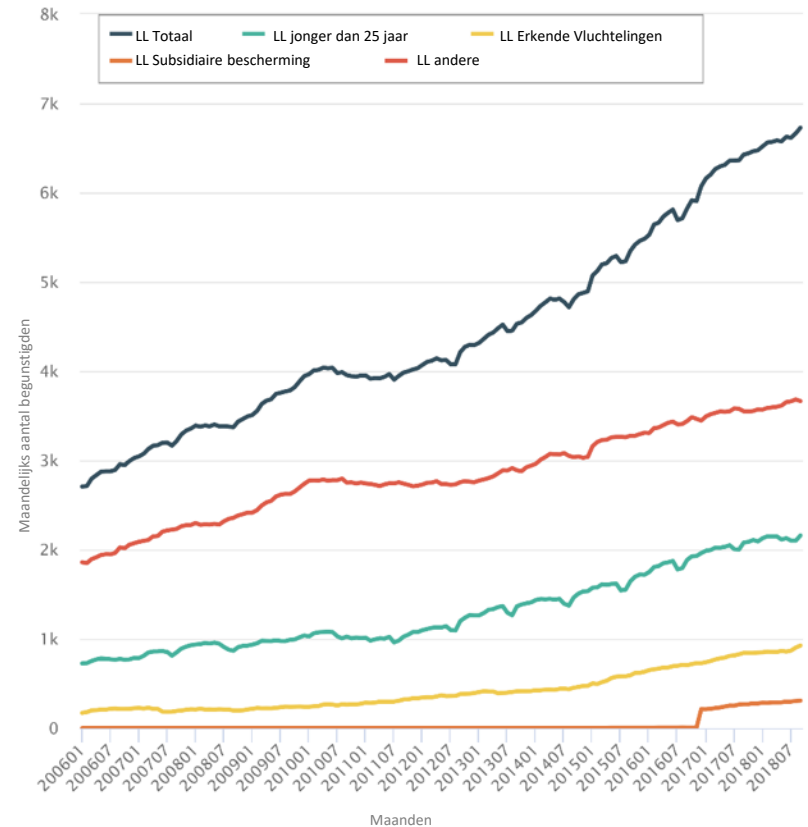
De afgelopen jaren is het globale percentage personen dat van een vervangingsinkomen of een sociale uitkering leeft in Brussel stabiel gebleven. Tegelijk stijgt het aantal personen dat een sociale uitkering geniet continu, inzonderheid dan de begunstigden van een leefloon (LL). Dat vertaalt zich in een stijging van hun aandeel in de bevolkingscijfers: in 2017 maakte 6% van de inwoners van Schaarbeek aanspraak op een leefloon.

De bijgevoegde grafiek schetst de evolutie van het aantal door het OCMW van Schaarbeek toegekende leeflonen van januari 2006 tot juli 2018 waarbij opvalt dat de cijfers gestaag stijgen.

Volgens deskundigen kan de toename van het aantal leefloners, of dan toch gedeeltelijk, worden verklaard door:

- Een verschuiving van bepaalde personen, die omwille van de verscherping van de toelatingsvoorwaarden voor het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering of inschakelingstoelage, uit het werkloosheidsstelsel werden geweerd (beperking in de tijd van de inschakelingstoelagen, verhoogde controle op de beschikbaarheid, etc.) waarvan de jongeren het grootste slachtoffer zijn;
- En een verschuiving van personen onder subsidiaire bescherming (equivalent leefloon) naar het recht op een leefloon (2017).

Ten slotte kan de meer algemene neerwaartse trend in het aantal rechthebbenden op een equivalent leefloon grotendeels worden verklaard door de door de federale overheid genomen maatregelen op het gebied van asiel en migratie. Hierdoor is het aantal asielzoekers en vreemdelingen dat niet in het bevolkingsregister is ingeschreven en in aanmerking komt voor financiële bijstand de laatste jaren afgenomen.



Sociale Bijstand

Een versterking van het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie

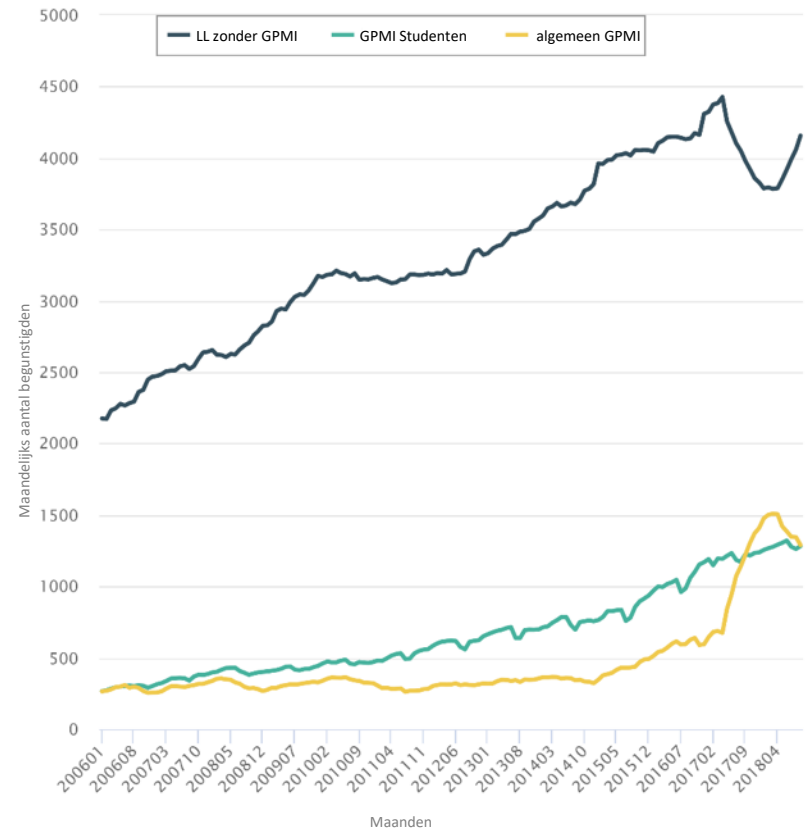
Al wie een leefloon of sociale uitkering krijgt, moet voortaan een Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke integratie (GPMI) volgen. Dit contract legt de door de verschillende partners (begunstigde, OCMW, eventuele partner) aan te wenden middelen vast met het oog op het halen van de doelstellingen met betrekking tot de maatschappelijke en/of professionele integratie van de begunstigde. Uitgaande van de verwachtingen en noden van de begunstigde die in samenspraak met een maatschappelijk werker werden afgebakend en die in de loop van het traject kunnen worden bijgestuurd, is dit een geïndividualiseerd instrument voor de begeleiding en opvolging van de begunstigde op weg naar meer autonomie en zelfstandigheid, maar evenzeer een instrument voor individuele empowerment.

Het kan twee vormen aannemen:

- Enerzijds het algemene GPMI dat op termijn geacht wordt te leiden naar een arbeidsovereenkomst;
- Of anderzijds een studieproject (gericht op -25 jongeren die studies willen aanvatten, hervatten of vervolgen).

Het algemene GPMI (dat is gekoppeld aan het toekennen van een leefloon) dat in 2017 uit de startblokken kwam, wordt in de loop van 2018 door de raadsleden, de werknemers (via een online participatieve vragenlijst) en tot slot de begunstigde burgers geëvalueerd.

GPMI getekend op 01/04/19 (buiten GPMI studenten)	# Aantal	%
Algemeen GPMI met maatschappelijke oriëntatie	420	11
GPMI SPI-oriëntatie	2469	64
GPMI BAPA-oriëntatie	428	11
GPMI oriëntatie Wonen	414	11
GPMI sociale participatie- en inschakelingsoriëntatie	106	3
TOTAAL	3837	100



Op naar een emancipatorische en niet-palliatieve bijstand

Een vaststelling

Het Brussels Gewest is economisch bijzonder succesvol. Het is veruit het rijkste gewest van het land en behoort ook op Europees niveau tot de absolute top. Maar, die bloeiende economie werpt niet voor alle inwoners van het gewest vruchten af en ook Schaarbeek valt ter zake buiten de prijzen. Meer en meer Schaarbekenaars, zowel jongeren als senioren en zelfs actieve burgers, hebben het sociaaleconomisch moeilijk.

Al 15 jaar lang groeit de armoede in Brussel gestaag. Armoede-indicatoren geven aan dat een groot aantal Brusselaars in moeilijke omstandigheden leeft.

De inkomstenongelijkheid tekent zich duidelijk scherper af in het Brussels Gewest dan in de andere gewesten en grootsteden van het land.

Jaar na jaar tonen de cijfers die ontwikkeling meer en meer aan en ook Schaarbeek ontsnapt niet aan die algemene trend. Bijgevolg wordt de kloof tussen personen in een situatie van armoede of maatschappelijke uitsluiting en de rest van de bevolking alsmar groter.

De grote sociale heterogeniteit die kenmerkend is voor het Brussels Gewest komt tot uiting in een sterke ongelijkheid op vlak van huisvesting, werkgelegenheid, onderwijs, gezondheid en welzijn; stuk voor stuk determinanten van armoede.

Een plek vinden in de maatschappij

Dit stijgend aantal burgers dat in zeer precare omstandigheden leeft, vergt een adequaat antwoord van de overheid en in het bijzonder van een instelling zoals het OCMW dat vaak de laatste reddingsboei vormt alvorens weg te zinken in het moeras van de extreme armoede.

Sinds zijn oprichting in 1976 heeft het OCMW van Schaarbeek zijn openbare bijstand voortdurend tegen het licht gehouden waarbij werd uitgegaan van de sociaaleconomische situatie van zijn burgers in de meest ruime zin van het woord, met inbegrip van illegale migranten of daklozen, die compleet zijn uitgesloten van enige vorm van sociale bescherming.

In de huidige context is sociale bescherming van de bevolking voor het OCMW en zijn verschillende teams meer dan ooit een prioriteit.

Daarbij zijn wij van mening dat de burger de touwtjes van zijn leven in handen moet nemen. OCMW-steun is immers niet bedoeld om op langere termijn de zelfredzaamheid van de begunstigde te vervangen.

Het is dan ook van essentieel belang dat de sociale bijstand van het OCMW wordt uitgebouwd als een springplank voor de meest kwetsbaren zodat wordt voorkomen dat de kloof met de rest van de bevolking nog groter wordt en dat men in extreme armoede vervalft. De sociale bijstand van het OCMW mag niet verworden tot palliatieve hulp.

“Waar willen we naartoe?”

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

In het teken van de vooruitgang

Op de volgende pagina's van dit Algemeen beleidsprogramma worden de thema's beschreven die de Raad voor Maatschappelijk Welzijn prioritair wil aanpakken, maar ook de projecten die hij verder tot ontwikkeling wenst te brengen en te bevorderen. Een aspect vormt de rode draad doorheen het opstellen en voeren van de acties: **voortuitgang** waartoe we niet alleen de OCMW-medewerkers, maar evenzeer de begunstigde burgers willen brengen.

Voortuitgang betekent vooruitgaan, groeien, beter worden. Voor een maatschappij of voor de mensheid betekent **voortuitgang** evolueren naar iets beters, een geleidelijke transformatie naar meer kennis en geluk.

Naar meer openheid

Wij zijn ervan overtuigd dat deelnemen aan activiteiten van sportclubs, een jeugdbeweging of muziekschool bijdraagt aan de ontwikkeling van jongeren, hun vorming en hun openheid van geest. Het deelnemen aan dit soort van activiteiten biedt ouders tevens de kans om tijd vrij te maken voor het beheer van hun huishouden, evenals om op zoek te gaan naar werk. Om al die redenen wil het OCMW, bovenop het wettelijke kader voor het toekennen van een leefloon, de komende jaren werk maken van het ondersteunen van buitenschoolse activiteiten.

Naar meer autonomie

De Raad voor Maatschappelijk Werk wil meer inspanningen leveren en middelen inzetten voor de ontwikkeling van een beleid gericht op opleiding en activering van onze gebruikers op de arbeidsmarkt, met name door te investeren in lessen Frans en Nederlands en in projecten die de sociale cohesie bevorderen waarbij burgers elkaar kunnen ontmoeten rond sportieve of culturele thema's.

Naar meer verantwoordelijkheid

Uiteraard is het belangrijk dat elke begunstigde zijn legitieme rechten kan laten gelden, maar het is ook van essentieel belang dat hij zich ervan bewust is dat hier ook verplichtingen mee gepaard gaan. In dezelfde geest is het ook de taak van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn om zijn verantwoordelijkheid te nemen en de burgers die instrumenten aan te reiken die zij nodig hebben om hun doelstellingen te verwezenlijken. De inspanningen om artikel 60 werknemers aan de slag te krijgen worden voortgezet en verder tot ontwikkeling gebracht in samenwerking met Actiris, Atrium, de Werkwinkel, evenals de VDAB en Bruxelles Formation.

Naar een groter klimaatbewustzijn

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn wil van de milieucrisis een van zijn prioriteiten maken. Ter zake zal de Raad elk initiatief aanmoedigen dat erop is gericht verantwoordelijkheidsbesef zowel aan begunstigde burgers als OCMW-medewerkers bij te brengen wat betreft respect voor het milieu en het zuinig omspringen met de verschillende - al dan niet hernieuwbare - energiebronnen. Tegen het eind van de ambtsperiode wil het Centrum zijn uitgedroefd tot een "single use plastic free" entiteit.

Naar nauwere banden

65-plussers willen zolang mogelijk thuis kunnen wonen. Daartoe werkt de Raad voor Maatschappelijk Welzijn unieke initiatieven uit die onze bejaarden thuis moeten helpen en met name via acties die mantelzorgers ondersteunen. Het OCMW van Schaarbeek wil ook nieuwe woningen ontwikkelen die zijn aangepast voor senioren die niet langer thuis kunnen blijven.

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Vrouwen en eenoudergezinnen

Het percentage kinderen geboren in een gezin zonder arbeidsinkomen ligt in Schaarbeek iets hoger (27%) dan in het Gewest als geheel (24%). Bovendien vindt in Schaarbeek 38% van de geboorten plaats in een gezin met slechts een arbeidsinkomen en 15% van de kinderen wordt in een eenoudergezin (alleenstaande moeder) geboren (percentages die dicht aanleunen bij die van het Gewest).

Opleiding en sociaalprofessionele integratie

In het kader van de opleiding en de sociaalprofessionele integratie van vrouwen en eenoudergezinnen blijft het OCMW zoeken naar oplossingen die aan de behoeften van vrouwen en eenoudergezinnen zijn aangepast. Zo kunnen onder meer tegen 2022 een zestigtal kinderen van ouders die een opleiding volgen terecht in de crèche "La Courte Echelle" die garant staat voor een hoogwaardige opvang van de kinderen. In afwachting van de oprichting van de OCMW-crèche draagt het Centrum nu al voor heel wat kinderen, en in het bijzonder voor kinderen uit eenoudergezinnen, bij in de kosten voor crèches, dagopvang, maaltijden, schoolbenodigdheden en sportcheques.

	Schaarbeek		Brussels Gewest	
	Aantal	%	Aantal	%
Alleenwonenden	23.537	42,1	252.404	46,5
Koppels zonder kinderen	7.738	13,8	82.157	15,1
<i>Gehuwden</i>	5.223	9,3	56.694	10,4
<i>Samenwonenden</i>	2.515	4,5	25.463	4,7
Koppels met kind(eren)	15.460	27,7	128.289	23,6
<i>Gehuwden</i>	12.929	23,1	104.484	19,3
<i>Samenwonenden</i>	2.531	4,5	23.805	4,4
Alleenstaande ouders	7.211	12,9	62.690	11,6
Andere types	1.933	3,5	17.130	3,2
Totaal	55.879	100,0	542.670	100,0

Bron: BISA, FOD Economie - Statistics Belgium

Situatie gerelateerde kwetsbaarheid moet eruit

De OCMW-cijfers wijzen op een groeiende aantal vrouwen in precare situatie. Vrouwen worden in 2019 helaas nog steeds op verschillende niveaus gediscrimineerd: hun loon ligt lager dan dat van mannen, ze zorgen meer voor de kinderen ten koste van hun financiële autonomie, ze zijn vaker het slachtoffer van huiselijk geweld, ze staan er vaak alleen voor en zonder financiële middelen om de kinderen op te voeden. Ook het aantal dakloze vrouwen is groter, soms zelfs met kinderen.

De prioriteiten

- ✓ Het ingezette beleid gericht op de ondersteuning van dit kwetsbare publiek voortzetten door de bovengenoemde kosten te dekken.
- ✓ De specifieke steun aan vrouwen versterken, onder meer via een reeks lezingen over specifieke vrouwentema's waarin vertrouwen en eigenwaarde een essentiële rol spelen.
- ✓ De maatschappelijk werkers opleiden rond de problematiek van vrouwen die slachtoffer zijn van geweld en synergieën met verenigingen die op dit gebied actief zijn, versterken.

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Jongeren

Het 18-24 jarige publiek vertegenwoordigt 26% van de burgers die financiële steun van ons Centrum ontvangen. Bij het OCMW van Schaarbeek worden jongeren van 18 tot 24 jaar, volgens hun levensfase, door verschillende diensten gevolgd.

De dienst Kinderen-Jeugd, die in 2016 werd opgericht, staat per 21 januari 2019 in voor de opvolging van **2.818** jongeren, waarvan er **1.565** nog studeren en **1.253** zich in een andere levensfase bevinden.

Begeleiding van niet-studenten (1.253 jongeren)

- Door de dienst Kinderen-Jeugd

Het jonge, niet-studerende publiek is bijzonder kwetsbaar dat dan ook een specifieke begeleiding vereist. Eind 2018 werd een Projectverantwoordelijke Jeugd aangeworven om in de loop van 2019 een project uit te werken gericht op dit specifieke publiek. In de loop van 2020 wordt dit project geëvalueerd waarbij het aanbod jaarlijks wordt aangepast aan de noden van dit publiek op basis van meer bepaald enquêtes op het terrein en gegevens van het Sociaal Observatorium, een nieuwe functie die bij het opstellen van onderhavig Algemeen beleidsprogramma nog wordt uitgewerkt.

- Door de Jeugddienst van het departement SPI

De Jeugddienst van het departement SPI werd opgericht in mei 2017 en begeleidt 633 jongeren naar werk met een tweeledig doel: een nauwe samenwerking met de dienst Kinderen-Jeugd en een doorgedreven ondersteuning van het jeugdige publiek op vlak van SPI.

Begeleiding van studenten (1.565 jongeren)

- Door het departement Sociale Bijstand

Per 1 januari 2019 begeleidt de cel Studies 1.541 jongeren. Het studentenpubliek is voor de helft samengesteld uit leerlingen uit het secundair (een derde uit het eerste, tweede, derde en vierde jaar en twee derde uit het vijfde en zesde jaar) en voor de andere helft uit studenten uit het hoger onderwijs (de helft uit het eerste jaar en de overige helft uit de hogere jaren).

De maatschappelijk assistenten van de cel Studies volgen de jongeren zowel op het vlak van hun studietraject als op maatschappelijk vlak op. Zij zijn de referentiepersonen voor het ondertekenen en opvolgen van het GPMI-student.

Kortom, jongeren zijn een moeilijk te vatten publiek en daarom zijn de **prioriteiten** voor de komende 6 jaar:

- ✓ Het verhogen van de verkleefdheid aan het begeleidingsaanbod via het uitwerken van innoverende, interactieve en alternatieve projecten.
- ✓ Het versterken van de synergieën met de dienst Kinderen en jongeren van de Gemeente en het uitdiepen van de samenwerking met het netwerk.
- ✓ Het ontplooiën van de competenties van de teams via het opzetten van een transversaal Bijzonder Jeugdcomité DSB/SPI.
- ✓ Het slopen van de muren tussen de Jeugdteams “studenten” en “niet-studenten” opdat de jongeren gedurende hun gehele traject zouden worden gevolgd door hun vaste maatschappelijk werker.
- ✓ Het optimaliseren van de statistieken met het oog op een beter gebruik van het GPMI.

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Senioren

Het OCMW van Schaarbeek is ertoe gehouden de burger doorheen verschillende levensfasen, inclusief de tijd na het actieve leven, te begeleiden. De ouderenproblematiek telt duizend-en-een maatschappelijke issues. De ouderen staan echter centraal in het beleid van het OCMW. Met de oprichting, in 2018, van het departement Senioren binnen het OCMW, werd tegemoetgekomen aan de behoefte aan transversale ondersteuning waarbij tegelijk de synergieën (op gemeentelijk, medisch, associatief ... vlak) ten voordele van onze ouderen worden bevorderd.

Zelfstandig blijven

Naarmate men ouder wordt, kunnen de problemen zich opstapelen en elkaar overlappen: inkomensverlies, isolement, administratieve ontreddeering, afnemende gezondheid, een grotere behoefte aan hulp en ondersteuning thuis, of zelfs het zijn ingetrokken in een aangepaste residentiële voorziening. De doelstelling om onze senioren zolang mogelijk zelfstandig te laten wonen houdt in dat de ondersteuningsdiensten van het OCMW moeten worden aangepast. Daarbij denken we onder meer aan het leveren van maaltijden aan huis, het toekennen van taxicheques, het aanreiken van specifieke administratieve hulp, evenals het uitwerken van een geactualiseerd woningaanbod.

Die nieuwe aanpak zal des te succesvoller zijn wanneer hij het resultaat is van een samenwerking met diverse verenigingen zoals "La Gerbe", "Aide aux Familles", "Eva", "Accent" of zelfs met wijkgezondheidscentra. Tegelijk worden in de meest kwetsbare wijken van de gemeente nieuwe initiatieven opgezet die aan het sociaal-demografische profiel van de Schaarbeekse senioren beantwoorden. In samenwerking met verenigingen zoals "Maison Biloba" en de vzw "Eva" maakt het OCMW werk van de implementatie van een zorg- en hulpverleningsdienst voor de meest kwetsbare ouderen.

Een aangepast aanbod

De twee rusthuizen "De Kriekenboomgaard" en "Albert De Latour" bieden 255 plaatsen en hebben een hogere bezettingsgraad dan het gemiddelde van de sector. Het OCMW moet ervoor zorgen dat de opvangcapaciteit in haar rusthuizen voldoende groot is maar ook dat ze aan de huidige normen beantwoorden. Dat is dan ook de reden waarom er eerlang binnen de twee instellingen een nieuw evenwicht wordt uitgewerkt tussen ROB (Rustoord voor bejaarden) en RVT (Rust- en verzorgingstehuis). De conformering en renovatie van "Albert De Latour", evenals de oprichting van een dagverzorgingscentrum met 15 plaatsen staan voor deze ambtsperiode hoog op het prioriteitenlijstje.

De prioriteiten

- ✓ De oprichting van een eerste "Seniorenpunt" in het noorden van de gemeente nabij het Liedtsplein en het Noordstation. In deze antennes kunnen senioren terecht voor permanenties, recreatieve en informatieve animatie, evenals lezingen en intergenerationale ontmoetingen.
- ✓ Uitwerken van een "senioren" brochure en ontwikkelen van preventieve begeleiding voor senioren, thuisbezoeken door de sociaal assistente.
- ✓ Uitrollen van partnerschappen met de Seniorendienst van de gemeente met het oog op het bevorderen van de mobiliteit, het aan huis leveren van maaltijden en van het aanreiken van recreatieve activiteiten.
- ✓ Ontwikkelen van intergenerationale projecten in de vorm van een mentoraat (Duo for a job).

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Daklozen

De gemeente Schaarbeek heeft zich in haar meerderheidsprogramma bereid verklaard om tegen 2024 uit te groeien tot een "iedereen zijn dak" gemeente, een gemeente waar er niemand op straat hoeft te leven.

Het publiek kennen

Tellingen geven aan dat er in Brussel wellicht ongeveer 4200 mensen op straat leven.

Precieze cijfers voor Schaarbeek zijn er niet. Afhankelijk van hun status genieten daklozen verschillende soorten steun. Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen daklozen met een verblijfstitel die in aanmerking komen voor sociale bijstand en migranten of illegalen voor wie de sociale bijstand anders is georganiseerd.

We zijn ervan overtuigd dat er snel en duurzaam moet worden opgetreden voor die mannen en vrouwen met het oog op hun sociale herintegratie waarbij hen een dak boven het hoofd wordt geboden met aangepaste psychologische en administratieve opvolging zodat ze die zeer grote onbestendigheid waaruit men soms niet lijkt te kunnen ontsnappen, achter zich kunnen laten.

Om die bevolkingsgroep van de straat af te helpen diept het OCMW van Schaarbeek de partnerschappen met de op het terrein aanwezige verenigingen* nog verder uit zodat het OCMW snel over nieuwe situaties van dakloosheid is geïnformeerd en de nodige acties kan ondernemen om hen van straat te helpen.

Een aangepaste actie

Daklozen die al maanden of jaren op straat zwerven beschikken als gevolg van het opnieuw openen van rechten of een retroactieve betaling van een leefloon of equivalent leefloon soms over aanzienlijke sommen op hun bankkaart. Het OCMW van Schaarbeek onderzoekt dan of het relevant is om een rekening te openen op naam van de begunstigde burgers waarbij de tegoeden beschikbaar worden gesteld over verschillende maanden zodat een reserve kan worden opgebouwd voor een toekomstige installatie in een woning.

Vandaag telt de cel Daklozen van het OCMW van Schaarbeek 2 maatschappelijk werkers. In de loop van deze ambtsperiode wordt de cel nog versterkt om een nog betere opvolging en omkadering voor dit bijzonder kwetsbare publiek te kunnen garanderen.

De prioriteiten

- ✓ Verstrekken van de cel "Daklozen" met de aanwerving van een VTE.
- ✓ Nauwer samenwerken met de op het terrein aanwezige verenigingen*.
- ✓ Daklozen begeleiden bij hun administratieve formaliteiten met inbegrip van het spreiden in de tijd van de beschikbaarstelling van de gespaarde sommen leefloon of equivalent leefloon van het OCMW.
- ✓ Op een meer preventieve wijze informeren over DMH.

* "Housing First" <http://www.housingfirstbelgium.be/> en "400Toits-Daken" <http://400toits-daken.com/cest-qui/>

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

De “Chauffoir”

Het OCMW van Schaarbeek gaat er prat op dat ze al jaren beschikt over een dagcentrum dat van november tot april de deuren openet.

Solidariteit in hartje winter

De “Chauffoir” is een project dat gezamenlijk door het OCMW en het Rode Kruis wordt gedragen. De deuren van de “Chauffoir” staan 7 dagen op 7 open en zowel daklozen, migranten als transmigranten die nood hebben aan een paar uur rust, zijn er welkom.

De “Chauffoir” is uitgerust met een keuken, een eetzaal, een zithoek en met slaapzalen voor wie wat op kracht wil komen alvorens zijn weg voort te zetten. De “Chauffoir” wordt geleid door een coördinator en twee maatschappelijk werkers van het OCMW, evenals een vertegenwoordiger van het Rode Kruis. Heel wat vrijwilligers wisselen elkaar af om de behoeftigen op te vangen en maaltijden en koffie te verdelen.

Gemiddeld komen hier dagelijks 335 mensen over de vloer. De “Chauffoir” telde tot op vandaag (5 april 2019), dus drie weken voor de zomersluiting, 30.906 bezoekers. Week na week telt de “Chauffoir” meer bezoekers.

De prioriteiten

- ✓ De mogelijkheid onderzoeken om een dagcentrum te openen dat het hele jaar door toegankelijk is, maar weliswaar geen copy-paste is van de huidige formule van de “Chauffoir”.
- ✓ Het vinden van een vaste stek.
- ✓ Het versterken van de banden met de Preventiedienst van de Gemeente voor de volgende editie.

2018/ 2019	Ma	Di	Woe	Do	Vrij	Za	Zo	Totaal	+%
Week 1	39	25	28	28	40	30	22	212	/
Week 5	151	217	237	222	177	123	46	1173	30
Week 10	265	277	274	266	234	209	178	1703	-2
Week 15	309	307	278	320	303	257	221	1995	16
Week 18	375	312	324	285	292	230	/	1818	-10
Week 19	276	318	349	337	311	302	259	2152	18
Week 20	332	345	347	338	266	/	/	1628	6
Week 21	329	330	380	335	300	/	/	1674	2

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Op weg naar emancipatie



De socioprofessionele inschakeling van de begunstigde burgers op de arbeidsmarkt die de mogelijkheid biedt om de vicieuze cirkel van de kwetsbaarheid permanent te doorbreken, vormt een van de opdrachten van het OCMW. Socioprofessionele inschakeling loopt enerzijds over artikel 60-overeenkomsten en anderzijds over bedrijfsstages. Al wie vandaag een leefloon of equivalent leefloon krijgt, moet voortaan een Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke integratie (GPMI) volgen.

Tewerkstelling

De dienstverlening van het OCMW beperkt zich niet louter tot het toekennen van een leefloon.

Het OCMW van Schaarbeek verbindt er zich toe om de gerechtigden te helpen in hun zoektocht naar werk en hen zo goed mogelijk te wapenen met het oog op een optimale voortzetting van hun beroepsloopbaan zodat ze uiteindelijk niet langer afhankelijk zijn van een leefloon.

De prioriteiten

- ✓ Het verhogen van het aantal arbeidsplaatsen voor artikel 60-overeenkomsten.
- ✓ Het aanwerven van een VTE als prospectiemedewerker (commerciële functie).
- ✓ Het bevorderen van de uitwisseling van diensten met bepaalde partners.
- ✓ Het ontwikkelen van technische vaardigheden bij werknemers met een artikel 60-overeenkomst en opzetten van een team voor kleinere technische interventies ten dienste van de begunstigde burgers.
- ✓ Het ontwikkelen van certificerende opleidingen met aandacht voor het valideren van de competenties.

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

Geïndividualiseerde Projecten voor Maatschappelijke Integratie

De Geïndividualiseerde Projecten voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) bieden de mogelijkheid om de begunstigde burger op verschillende niveaus te activeren. Het GPMI is dynamisch, evolueert met de begunstigde burger met de mogelijkheid dat die laatste meerdere GPMI tegelijk afsluit.

Sociale activering

Het ondertekenen van een GPMI DSPI (dienst sociale participatie en inschakeling) biedt de begunstigde burger de kans om een positieve dynamiek te onderschrijven, om uit zijn huis te komen, om banden te smeden. Het GPMI DSPI richt zich hoofdzakelijk tot begunstigde burgers die niet in aanmerking komen voor een activering op de arbeidsmarkt.

Wonen

Het GPMI Wonen is tevens een manier om alle hefboomen in te zetten met het oog op het vinden van een degelijke woning. Een degelijke woning is voor de begunstigde burger belangrijk om een nieuw project op te starten.

De prioriteiten

- ✓ Het aanreiken van informatie over de GPMI per geografische zone.
- ✓ Het interactiever en dynamischer maken van de maatschappelijke tool.
- ✓ Het bevorderen van een betere samenwerking evenals van een vlotte uitwisseling tussen de maatschappelijk werkers van DSB en SPI.
- ✓ Het versterken van de samenwerking tussen het OCMW en de vzw VIA met betrekking tot de opvolging van het integratietraject van nieuwkomers.

- ✓ Het optimaliseren van het beheer van de GPMI dankzij het implementeren van de Sociabili-software.
- ✓ Het uitwerken van een tevredenheidsenquête aan het eind van de Art. 60-overeenkomst met het oog op een betere opvolging van de ervaringen.



De krachtlijnen van het OCMW-beleid

De crèche “Courte Echelle”

De oprichting van een crèche door het OCMW van Schaarbeek is het resultaat van een denkoefening die al enige jaren terug werd ingezet met betrekking tot de specifieke opvangneden voor de begunstigde burgers in het licht van het nijpende tekort aan opvangplaatsen.

Tweevoudige vaststelling

Het project gaat uit van een tweevoudige vaststelling: enerzijds is de toegang tot publiek geprijsde structuren vaak beperkt tot werkende ouders en anderzijds zijn vrij geprijsde structuren (private sector) meestal financieel niet haalbaar voor kwetsbare gezinnen.

Het departement Socioprofessionele inschakeling (SPI) en het departement Sociale Bijstand (DSB) van het OCMW onderstrepen nog de mate waarin het niet vinden van een geschikte opvangplaats het socioprofessionele inschakelingstraject belemmert. Dat is dan ook meteen de reden waarom het OCMW nu al een aanzienlijk budget uittrekt voor het reserveren van opvangplaatsen in de bestaande structuren voor het lenigen van de meest dringende behoeften. Met de bouw van een OCMW-crèche kan aan die vraag op een meer gepaste wijze tegemoet worden gekomen.

Uitvoering

De crèche wordt ingericht aan de Haachtsesteenweg 176 in een gebouw waar het OCMW eigenaar van is en dat vanaf eind 2020 aan een grondige renovatie wordt onderworpen. Het project wordt momenteel uitgerold en de crèche moet begin 2022 de deuren openen. Volgende doelstellingen worden in 2019 nagestreefd: het verkrijgen van de stedenbouwkundige vergunning, de geleidelijke samenstelling van het aanbestedingsdossier, goedkeuring van dat laatste door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en indiening van het dossier bij de Toezichthoudende overheden en de Franse Gemeenschap.

SPI doelstelling en gemengde karakter

Het project slaat op 60 opvangplaatsen die prioritair zijn voorbehouden aan begunstigde burgers uit het milieu van de socioprofessionele inschakeling (werkzoekenden, begunstigden die een opleiding volgen of met een specifiek contract) of die in nood zijn.

Financiering

De investering (werken, studies, uitrusting en eerste meubilair), die op ongeveer 2,5 miljoen euro wordt geraamd, wordt gedeeltelijke gefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en gedeeltelijk door de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF).

Voor de werking beschikt het OCMW momenteel over een subsidietoezegging vanwege ONE (de Franstalige tegenhanger van Kind & Gezin) voor 24 plaatsen. Voor de overige 36 plaatsen schrijft het OCMW in op een volgende projectoproep van ONE. Tot slot wordt voor de financiering van het personeel dat niet door ONE wordt gesubsidieerd, aangeklopt bij de verschillende regionale programma's ter ondersteuning van de werkgelegenheid.

Voorts dient tevens te worden gewezen op de doorgedreven denkoefening die al sinds 2016 door een pedagogische follow-upcommissie, bestaande uit professionals uit de sector en OCMW-kaderpersoneel, rond het opvangproject werd opgezet. Die werkzaamheden gaven dan ook richting aan de architecturale keuzes. Het resulteerde vervolgens in de opstelling van een specifiek pedagogisch project en een projecteigen huishoudelijk reglement. Tegen het eind van de bouwwerken worden de definitieve documenten officieel door ONE gevalideerd.

De krachtlijnen van het OCMW-beleid

De huisvesting

Transitwoningen

De Gemeente, het OCMW en het Sociaal Verhuurkantoor van Schaarbeek (ASIS) beheren samen de transitwoningen. Binnen dit partnerschap worden de woningen door de Gemeente ter beschikking gesteld en door ASIS beheerd. Voor de kandidaatstellingen en de sociale follow-up staat dan weer het OCMW in.

Een vaker vastgesteld probleem is de moeilijkheid die sommige personen of gezinnen ondervinden om aan het einde van de overgangperiode, die uiteraard in de tijd is beperkt, een fatsoenlijke woning te vinden tegen een prijs die in overeenstemming is met hun inkomen.

Er wordt momenteel van gedachten gewisseld met de Schaarbeekse Haard om een afwijkend mechanisme op gang te zetten. Een oplossing ter zake wordt voor de komende maanden verwacht. Er dient daarbij te worden nagedacht over het uitrollen van verschillende binnen de gemeente bestaande voorzieningen om vanuit een algemeen perspectief te vermijden dat Schaarbekenaars die tot de meest kwetsbare groepen behoren aan het eind van de rit op straat belanden.

Noodwoningen

In 2012 openden de noodwoningen van het OCMW officieel de deuren. Aan de hand van de evaluatie van 2018 kan worden nagegaan of het profiel van de gehuisveste personen inderdaad overeenstemt met het profiel waarvoor ze oorspronkelijk werden ingericht en of de duur van de huisvesting en de alternatieve huisvestingsoplossingen relevant en in overeenstemming zijn met onze maatschappelijke doelstellingen.

Gebouwenpatrimonium

Het OCMW beschikt over een gebouwenpatrimonium dat een twaalfstal panden omvat. De algemene staat van die gebouwen noopt tot enkele beslissingen op korte termijn wat betreft verkoop of renovatie. Naar onze visie moeten de inkomsten die voortvloeien uit een doordacht beheer van het gebouwenpatrimonium terugvloeien naar het huisvestingsbeleid.

De prioriteiten

- ✓ De transit- en noodwoningen behouden en een huisvestingsaanbod ontwikkelen van het type Housing First met bijzondere aandacht voor vrouwelijke daklozen.
- ✓ 900.000 euro investeren tegen 2021 in het eigen patrimonium van het OCMW om het aanbod te renoveren, het patrimonium te valoriseren en het herbekijken van de huurovereenkomsten.
- ✓ Andere sociale verhuurkantoren uitdagen om het verhuurpark van het OCMW aan het beste van die kantoren toe te vertrouwen.
- ✓ Genereren van inkomsten uit het gebouwenpatrimonium via een uitgekiend beheer.

“Met welke middelen halen we de doelstellingen?”

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Het verbeteren van het traject van het sociaal dossier

Het PDS-project

Tegen begin 2020 moet het OCMW van Schaarbeek de nieuwe sociale software (een informaticatoepassing die door een groot deel van de OCMW-medewerkers wordt gebruikt in het kader van het beheer van de dienstverlening aan de burger) hebben uitgerold.

Op lange termijn wordt ernaar gestreefd om het sociaal dossier om te vormen tot een ecosysteem dat in real time informatiestromen opneemt en dus continu up-to-date is. Die aanpak moet tot een grotere zichtbaarheid en integratie van de processen leiden over het hele traject - van het begin tot het einde - van het sociaal dossier.

Het gebruik van deze nieuwe IT-tool zal noodzakelijkerwijs een verandering in de manier waarop teams werken met zich meebrengen.

Het OCMW wilde echter nog een stap verder gaan en van deze overgang gebruik maken om de werkprocessen rond het traject van het sociale dossier te reorganiseren. Daarbij komt het erop aan om de teams en de hiërarchie uit te nodigen om zich te buigen over de huidige manier van werken rond het traject van het dossier, om na te gaan wat er verbeterd of gewijzigd kan of moet worden om de efficiëntie naar een hoger niveau te tillen en om ieders zin voor actie weer centraal te stellen, waarbij tegelijk rekening wordt gehouden met wat het nieuwe instrument toelaat of noodzakelijk maakt, en ten slotte om nieuwe organisatieschema's en bijbehorende processen voor te stellen.

Een dergelijke benadering gaat ervan uit dat bepaalde routines, werk- en denkmethoden, evenals overtuigingen die al heel lang aanwezig zijn binnen teams, maar ook binnen de hiërarchie, in vraag worden gesteld.

Dat veranderingsproces roept wellicht koudwatervrees en andere vormen van verzet en problemen op. Het OCMW wordt bij de denkoefening, de uitbouw en de uitvoering van dit project door de onderneming Metamorphosis ondersteund, in lijn met de nieuwe organisatiecultuur "cultuur 1030" (zie infra).

Volgende punten kregen bijzondere aandacht, zowel wat betreft het instrument zelf als de implementatie ervan in Schaarbeek:

- de voorafgaandelijke analyse van de behoeften en de afbakening van de prioritaire issues in overleg met de begunstigde burgers en de betrokken verenigingen;
- de ultra participatieve dimensie van het project onder de werknemers;
- de toepassing van de "LEAN"-methodologie (eenvoudige weergave van alle ins en outs van een project);
- het belang van het werken rond de ZIN van de geïmplementeerde of te implementeren processen.

Optimaliseren en verlichten van de administratieve procedures

De complexiteit van sociale situaties en van de hierop aan te reiken antwoorden op alle niveaus van de instelling vereist de inzet van eenieders ervaring en kennis. Al sinds meerdere jaren is het echter duidelijk dat de buitensporige administratieve werklust een belemmering vormt voor de teams, die daarom minder tijd kunnen besteden aan sociaal werk dan ze zouden willen.

Ter zake moet het OCMW nadenken over manieren om de administratieve procedures te optimaliseren en te verlichten.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Het verbeteren van het traject van het sociaal dossier

Besluitvormingsmethodes in sociale dossiers

Het huidige besluitvormingsproces in subcomités voor individuele dossiers maakt het mogelijk om grote hoeveelheden dossiers te beheren, doeltreffend te reageren op dringende verzoeken, dagelijks beslissingen te nemen en deze naarmate ze zich aandienen uit te voeren.

Om het aantal dossiers waarover de raadsleden zich in de subcomités moeten buigen aanzienlijk terug te schroeven, werden er echter volgende verbeteringstrajecten voorgesteld:

- er enerzijds voor zorgen dat de reeds bestaande “delegaties” aan de maatschappelijk werkers daadwerkelijk worden ingezet, en
- anderzijds dat het aantal soorten “criteria” dossiers die louter ter goedkeuring aan het algemeen bijzonder comité moeten worden voorgelegd, wordt uitgebreid.

Dit houdt in dat de ‘delegaties’ aan de maatschappelijk werkers worden uitgebreid in de mate dat de “criteria” dossiers, dossiers zijn die ‘strictu sensu’ aan de vastgelegde richtsnoeren beantwoorden.

Zoals nu al het geval is, zou de hoofdmaatschappelijk assistent daarbij nagaan of het dossier al dan niet aan de criteria voldoet. Als dit het geval is, wordt het dossier opgenomen in een lijst die wekelijks in de subcomités wordt gevalideerd en ondertekend. Die lijst met “criteria” dossiers zou geregeld kunnen worden aangepast en met name in het licht van de jaarlijkse herziening van de gedragslijnen. Deze verruiming van de delegaties moet het resultaat zijn van een constructieve samenwerking tussen de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en de teams.

Organisatie van de operationele teams

De implementatie van onze visie en de reflectie op de procesverbeteringen in het kader van het "Traject van het sociaal dossier", noopt ons ertoe om de interne organisatorische opties van de OCMW-diensten opnieuw tegen het licht te houden.

Derhalve wordt tijdens deze ambtsperiode een denkoefening op gang gebracht rond de samenhang tussen enerzijds de algemene sociale eerstelijnsdiensten en de gespecialiseerde diensten zoals energie, wonen, sociale participatie, of de tweedelijnsdiensten zoals de socioprofessionele inschakeling of schuldbemiddeling. Die denkoefening slaat ook op de administratieve ondersteuning van de sociale teams, evenals op de interne controleopdrachten van het Centrum en de organisatie van het beheer van de geldstromen in het kader van de sociale bijstand.

Het is dan ook de bedoeling om de bestaande situatie objectief te beoordelen en ons te laten leiden door theoretische organisatiemodellen, of modellen die elders in gebruik zijn, om zo nodig of indien wenselijk of passend, de organisatie van de teams bij te sturen.

Het proces zal er in ieder geval naar streven om:

- het sociale werk efficiënter te maken en beter af te stemmen op de behoeften van ons publiek;
- de interne werkwijzen aan te passen aan de visie van het OCMW, om te streven naar autonomie en verantwoordelijkheid voor zowel de werknemers als de begunstigde burgers.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Een proces van cultuuromslag in de organisatie

“Cultuur 1030”

Per 31 maart 2019 telde het OCMW 1.117 werknemers, inclusief medewerkers met een artikel 60 overeenkomst. De essentiële opdrachten van het OCMW kunnen niet worden uitgevoerd zonder de dagelijkse inzet van het personeel, dat de best mogelijke werkomstandigheden moet worden aangereikt.

Het OCMW heeft dan ook het veranderings-, verbeterings- en moderniseringsproces van zijn organisatiecultuur ingezet. Die benadering heeft uiteindelijk tot doel de visie en waarden van het OCMW van Schaarbeek te vatten in de kwaliteit van het werk, en dus ook in de dienstverlening van de organisatie en haar interne werking.

Al sinds 2016 worden alle medewerkers van het Centrum, dus zowel de operationele als de ondersteunende teams, betrokken bij het definiërings- en implementatieproces van deze nieuwe cultuur; vooral dan met het oog op het creëren van een zo ruim mogelijk draagvlak.

In 2018 werd een begin gemaakt van de integratie van deze nieuwe werkwijze in de realiteit van het bestuur in zijn totaliteit. Stap voor stap wordt er nu een soepelere cultuur, uitgaande van zelfstandigheid, responsabilisering en zin voor initiatief van elk individu, uitgerold in een geest van samenwerken en samenbouwen. Onder de noemer “cultuur 1030” wil het programma de werknemers in alle sectoren en op alle niveaus meer verantwoordelijkheid en autonomie verlenen, het collectieve projectbeheer bevorderen, maar ook het beheer van het OCMW over de verschillende departementen heen meer transversaal maken.

Zo worden grote transversale en operationele projecten via een participatieve aanpak uitgevoerd, waarbij onder impuls van vrijwillige collega's, binnen een duidelijk kader voor projectbeheer, wordt uitgegaan van de beginselen van collectieve intelligentie.

Er werd ook werk gemaakt van een nieuwe evaluatiecyclus, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar het beheer per doelstelling, via doelen die voor elke medewerker in een algemeen strategisch plan zijn vastgelegd.

Zo werd er tevens in overleg een “leader 1030” competentieprofiel uitgewerkt en breed gecommuniceerd, evenals een “manifest” met een grafische samenvatting van de verschillende principes die tot de implementatie van de OCMW-visie kunnen bijdragen: “autonomie en responsabilisering voor de werknemers en de begunstigde gebruikers”.

Ook moet worden nagedacht over een meer flexibele organisatie met, waar mogelijk, het implementeren van telewerken, waarbij de continuïteit van de openbare dienstverlening echter moet worden gewaarborgd. Over die ontwikkelingen in de organisatie van het werk moet worden nagedacht in samenhang met de mogelijkheden van de beschikbare technologische middelen.

Die denkoefening moet ook worden vergeleken met het project rond het “Schaarbeeks Sociaal Huis” (SSH). De in de komende jaren voor het SSH gekozen oplossing gaat ook samen met de mogelijkheden om de voor de dagelijkse activiteiten van de instelling benodigde ruimte te kunnen inperken.

Op korte termijn zal de uitdaging voor deze nieuwe ambtsperiode erin bestaan de door de werknemers ontwikkelde organisatiecultuur op alle niveaus van de organisatie in de praktijk te brengen en in de tijd in stand te houden. Daartoe wil het OCMW middelen vrijmaken zodat de instelling zich in dit proces kan laten begeleiden door deskundigen in “change management”.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Een HR-beleid met een nieuwe dynamiek

Ontwikkelingstraject naar leiderschap

Met het oog op de implementatie van het “cultuur 1030” project is het van essentieel belang dat alle medewerkers zijn toegerust in overeenstemming met de rol die hij of zij in dit proces moet spelen.

Zo zet het OCMW in op de opleiding van zijn managers in specifieke “leader 1030” competenties: coaching, zin voor organisatie, het vermogen om medewerkers te mobiliseren, organisatorische betrokkenheid, het vermogen om samen dingen op te bouwen, besluitvaardigheid, etc. Dit alles wordt uitgerold via een leiderschapsontwikkelingstraject dat zijn beslag op het terrein krijgt en dat moet resulteren in zelfevaluatie, onderlinge uitwisseling, experimenteren en wederzijdse feedback rond het beheersen van die verschillende competenties. Dergelijke aanpak maakt het mogelijk om zowel de kennis, de vaardigheden als de gevoeligheden van de leidinggevendenden verder tot ontwikkeling te brengen.

Bepaalde modules moeten ook beschikbaar zijn voor alle medewerkers, daar zij de noodzakelijke basis vormen voor een participatieve en autonome werking van elk van hen.

De HR-partners letten er ook op dat deze specifieke competenties in het kader van de verschillende personeelsmanagement gerelateerde processen naar voren worden gebracht (werving en selectie, evaluatiecyclus, interne mobiliteit, opleiding, ...). Daartoe krijgen zij ook een passende opleiding en voor bepaalde modules een specifieke ‘train the trainer’ vorming zodat zij deze later zelf aan de werknemers kunnen verstrekken; wat tot schaalvoordelen moet leiden.

Er wordt ook een link gelegd met de mogelijke loopbaantrajecten van de medewerkers, die momenteel in het kader van de functieclassificatie en de herziening van de financiële en administratieve statuten worden uitgetekend.

Opleiding in projectbeheer

Ter ondersteuning van medewerkers die verantwoordelijk zijn voor projecten of eraan deelnemen, is er voor 2019 een specifieke opleiding gepland. Daarbij worden twee doelstellingen nagestreefd: enerzijds het invoeren van het begrip ‘projectbeheer’, in overeenstemming met het “cultuur 1030” programma, het Geïntegreerd Operationeel Plan, en anderzijds het ontwikkelen van de vaardigheden van de deelnemers met betrekking tot projectbeheer. Het gaat erom, uitgaande van wat er intern al werd ontwikkeld, de deelnemers praktische en bruikbare instrumenten aan te reiken om een project tot een goed einde te brengen.

Het is tevens de bedoeling om aan deze opleiding een “change management”-dimensie toe te voegen waarbij de projectmanagers tijdens het gehele proces van diepgaande koerswijziging naar een nieuwe cultuur worden ondersteund en waarbij het management het ontluiken van ideeën uit de teams aansporen eerder dan de klemtoon te leggen op de hiërarchische relatie.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Een HR-beleid met een nieuwe dynamiek

Valoriseren van competenties

Wat betreft de carrières moeten de medewerkers, in het licht van een voortdurend veranderende context, absoluut worden ondersteund en opgeleid. Continue opleiding op alle niveaus is daarbij van essentieel belang. In het licht van dit gegeven heeft het OCMW diverse initiatieven uitgewerkt:

- Conversatietafels in het Nederlands onder leiding van een Nederlandstalige medewerker om alledaagse taalproblemen aan te pakken.
- Micro-opleidingen rond het gebruik van de verschillende softwarepakketten die binnen de instelling worden gebruikt, op initiatief van de werknemers in samenwerking met het departement HR. Die trainingen worden verstrekt door zowel IT-medewerkers als door medewerkers van andere departementen die met het gebruik van de software vertrouwd zijn.
- "Midis Toolkits" voor het delen van beste praktijken, technieken en instrumenten met het oog op het verbeteren van de kwaliteit van het werk van de medewerkers.

Het is bovendien absoluut noodzakelijk om de competenties en de ervaring te valoriseren en open te staan voor interne mobiliteit met name via een correcte bekendmaking van de openstaande betrekkingen. Dit maakt namelijk deel uit van de waarden - eerlijkheid en transparantie - van het Centrum.

Diversiteitsbeleid

Het OCMW zet zich in voor de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van alle vormen van discriminatie (leeftijd, geslacht, herkomst, handicap, opleidingsniveau, ...).

Het is immers onze ambitie om iedereen gelijke kansen te garanderen, of het nu gaat om het werven van personeel, de loopbaanontwikkeling, de toegang tot opleidingen of enig ander aspect van HRM.

Het OCMW wil daarom, naar het voorbeeld van de andere Brusselse gemeenten, zich achter een actieve benadering in die zin scharen. Met de steun van Actiris wordt er dan ook voor 2020 en 2021 een diversiteitsplan opgesteld. Ter zake kunnen mogelijke synergieën met de gemeente worden overwogen.

IT-ondersteuning

Om het HR-beleid op een meer effectieve en geïntegreerde manier te kunnen ondersteunen moet het departement HR oplossingen op IT-niveau uitwerken.

Daarbij zijn voor de komende jaren drie elementen van essentieel belang:

- ✓ Een krachtige tool voor salaris- en tijdbeheer
- ✓ Een instrument voor een betere opvolging van Artikel 60 medewerkers
- ✓ Een tool om zachte processen te beheren

Een geïntegreerde tool zou ideaal zijn, maar het aanbod ter zake op de markt is erg beperkt.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Een HR-beleid met een nieuwe dynamiek

Funcieclassificatie

Het OCMW van Schaarbeek telt momenteel meer dan 600 medewerkers voor meer dan honderd verschillende functies, meer dan 150 functiedefinities en meer dan twintig loonschalen.

Naar aanleiding van de problemen die het OCMW in verband met de heterogeniteit van de soorten functies vaststelde, besliste de organisatie om een project rond het classificeren van deze functies op te starten. Daarbij was het de bedoeling om een HR-proces op gang te brengen om de functies te identificeren, (opnieuw) te beschrijven, te analyseren en te wegen met het oog op het in kaart brengen van de belangrijke taken en opdrachten van de verschillende functies, ze onderling te vergelijken en ten opzichte van elkaar een plaats te geven.

Het doel van dit project bestaat erin om een verlonings- en loopbaanbeleid te kunnen voorleggen dat in overeenstemming is met de financiële en administratieve statuten (herzien in 2019 en begin 2020) en om een meerjarenplan voor de herwaardering van het personeel op te stellen, dat door HR wordt uitgetekend en begroot en uiteindelijk aan de Raad voor Maatschappelijk Welzijn moet worden voorgelegd.

Het project reikt een meer gestructureerde aanpak aan voor bepaalde denkoefeningen rond:

- De organisatie (reflectie over de relevantie ervan en de impact van “cultuur 1030” - link met het subsidiariteitsbeginsel, de herziening van het traject van het sociaal dossier, Sociabili, het organogram, ...).
- De aanwerving (functiebeschrijving met de bijbehorende competenties).

- De onthaalprocedures
- De opleidingsplannen/competentieontwikkeling (overzicht van de collectieve en individuele behoeften) → individuele en algemene opleidingsplannen, alsmede het bijbehorende financieringsbeleid.
- Het change management (functie-evoluties, creëren/afschaffen van functies).
- Het HR-beheer:
 - De evaluatiecycli: welke doelstellingen met betrekking tot de ontwikkeling van competenties? welke doelstellingen met betrekking tot de prestaties ten aanzien van het verantwoordelijkheidsniveau?
 - De mobiliteit (hoe die organiseren? welke competenties zijn gemeenschappelijk? wat zijn de mogelijke verticale en transversale trajecten?)
 - Het dynamisch en toekomstgericht competentiebeheer.
 - Het beleid op het gebied van de verloning, het vasthouden van personeel en het toekomstgerichte personeelsbeheer.
- Het opstellen van individuele carrièreplannen (Sociaal Handvest en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten) en van een actief mobiliteitsbeleid (vastleggen van de verschillende ontwikkelingstrajecten: Manager, Project, Deskundige, bijbehorende competenties, etc.).

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Effectieve communicatie

Sinds enkele maanden maakt het OCMW een periode van verandering en innovatie door. Die nieuwe ontwikkelingen leiden tot vragen en stress bij de medewerkers. Precieze en coherente informatie is van essentieel belang om de goede werking van de diensten te waarborgen en de werknemers gerust te stellen.

Om aan de vele behoeften op dit gebied tegemoet te komen heeft het OCMW in de loop van het eerste kwartaal van 2019 een interne communicatiemedewerker aangetrokken.

Via het bevorderen van de interne communicatie kunnen de waarden van het OCMW en de nieuwe “cultuur 1030” ingang vinden in de organisatie, kunnen de verschillende werknemers worden geïnformeerd over en gemobiliseerd rond de lopende en toekomstige projecten, kan de samenwerking tussen de departementen worden uitgediept en kan het beheer van de verandering worden ondersteund.

Voor de komende 6 jaar worden diverse projecten voorgesteld:

- ✓ Uitwerken van een nieuwe huisstijl.
- ✓ Informeren en ondersteunen van de medewerkers in het kader van de Sociabili- en PDS-projecten die tegen eind 2019 moeten zijn uitgerold.
- ✓ Ontwikkelen van het intranet (communicatiemiddel maar ook de belangrijkste bron van online informatie) en van interne communicatietools.
- ✓ Ontwikkelen van een website voor de begunstigde burgers.
- ✓ Organiseren van evenementen die het groepsgevoel bij het personeel versterken.

- ✓ Opzetten van een adequate communicatie in de rust- en verzorgingstehuizen van het OCMW van Schaarbeek.
- ✓ Bijzondere aandacht wordt besteed aan het tegemoetkomen aan de verwachtingen via tevredenheidsenquêtes.
- ✓ Aantrekken van nieuwe werknemersprofielen dankzij de versterking van de communicatiemiddelen.
- ✓ Verduidelijken van de HR-processen bij de medewerkers.

Communicatie is een domein dat continu evolueert.

Het is belangrijk om op de hoogte te blijven van de laatste trends en innovaties op dit gebied en na te gaan in welke mate we ze kunnen aanpassen aan de noden van het OCMW van Schaarbeek. Het communicatieteam moet tijdens de ambtsperiode worden versterkt zodat een positieve reactie kan worden ontwikkeld op de lopende en toekomstige projecten.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

IT-tools ten dienste van de burger en het OCMW

Naar aanleiding van de IT-doorlichting van 2016 werden diverse optimaliseringspistes voorgesteld om het hoofd te bieden aan de nieuwe uitdagingen voor het OCMW op het gebied van IT en digitalisering. Uiteraard evolueerden die verschillende pistes met de jaren zodat ze continu zijn aangepast aan de realiteit op het terrein.

Instrument voor het beheer van de GPMI-overeenkomsten

Voortaan kunnen de OCMW-teams hun voordeel doen met een instrument voor het beheer van de GPMI-overeenkomsten dat met succes in 2018 werd uitgerold. Dankzij dit door het IT-departement ontwikkelde instrument kunnen de GPMI overeenkomsten van a tot z - van bij de start tot de opvolging en de evaluatie ervan - worden beheerd.

Nieuwe serverinfrastructuur

Om in kritieke situaties de gegevens beter te kunnen beschermen en de beschikbaarheid van de IT-diensten naar een hoger niveau te tillen werd er in 2018 een nieuwe serverinfrastructuur geïnstalleerd. Begin 2019 werden de nodige aanpassingen doorgevoerd om de sociale software te implementeren.

Nieuwe sociale software (via een partnerschap met andere OCMW's)

De sociale software is de informatica-tool die door een groot deel van de OCMW-medewerkers wordt gebruikt om het interne beheer van de aan het publiek verleende diensten te beheren; van het indienen van de aanvragen tot het terugvorderen van subsidies, over het opvolgen van dossiers en het uitwerken van statistieken. Aangezien de huidige software het einde van zijn levensduur nadert, was het aanvankelijk de bedoeling om deze te vervangen door de door Civadis (de historische leverancier van het OCMW) ontwikkelde EOS-software.

Algemeen beleidsprogramma van het OCMW van Schaarbeek 2019-2024

Na tal van negatieve opmerkingen vanwege de OCMW's die met de software proefdraaiden, moest het OCMW een andere oplossing vinden. Na verdere analyse werd uiteindelijk geopteerd voor Sociabili, een softwarepakket dat intern door het OCMW van Charleroi werd ontwikkeld.

Sinds begin 2019 werkt de IT-afdeling voornamelijk aan de implementatie van de nieuwe sociale software om de vooropgestelde lanceringsdatum van 01/01/2020 te halen.

Een ander gevolg van de keuze voor deze software is dat de IT-teams en projectteams ondersteuning kunnen bieden aan andere OCMW's die eveneens voor Sociabili als sociale software opteren.

In een latere fase kunnen IT en de projectteams de andere OCMW's die Sociabili als sociale software kiezen, ondersteunen. Het is de bedoeling dat uiteindelijk 12 Brusselse OCMW's voor het programma kiezen. De implementatie van de software werd immers bereikt via het uitrollen van een artikel 31 dat een samenwerking tussen OCMW's voorstaat om de doelstellingen te bereiken.

BOS-software

Het einde van het papieren tijdperk is bij het OCMW van Schaarbeek ingezet. Zoals gepland verliep de digitalisering van de vergaderingen van de beraadslagende organen over verschillende fasen. Er werd een beveiligde software voor het beheer van de besluitvormende zittingen aangekocht en vanaf 2018 geïmplementeerd. Tegen eind 2019 moet dit proces voor de vergaderingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en het Vast Bureau zijn afgerond. De overige vergaderingen (bijzondere comités en Overlegcomité Gemeente-OCMW) komen in de loop van 2020 en 2021 aan bod.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

IT-tools ten dienste van de burger en het OCMW

EDB-software

Met de aankoop van de nieuwe (EDB) software (GED) eind 2017 werd het mogelijk om het jaar daarop het eerste digitaliseringsproject met betrekking tot een deel van het sociaal dossier (geschillen) op te starten. In 2019 wil de IT-afdeling de digitalisering van het GPMI-gedeelte van het dossier afronden en de digitalisering van de bij het onthaal van de begunstigde burgers ontvangen documenten opstarten. Het is daarbij de bedoeling om de verwerking te optimaliseren en om de berg papieren kopieën die tot overbelasting van de verschillende departementen leiden, af te bouwen. Dat is samen met de automatisering van de vergaderingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn de tweede belangrijke stap voorwaarts op het vlak van digitalisering.

Migratie van de berichtendienst naar het CIBG

De berichtendienst draaide op een softwareversie die niet langer door Microsoft werd ondersteund. Na een technische en budgettaire studie werd besloten om de berichtendienst naar het CIBG te migreren. De werkzaamheden die eind 2018 van start zijn gegaan, worden tegen juni 2019 afgerond.

De cel Business Intelligence

De cel BI werd opgericht om de verschillende aanvragen voor de extractie van softwaregegevens te centraliseren. Op die manier kunnen de acties, ongeacht het nu gaat om ad hoc dan wel om terugkerende aanvragen, van onze diensten worden gemonitord. Het team telt momenteel één medewerker (informaticus/statisticus) die de gegevens verwerkt en naar de betrokken diensten doorstuurt. Om de continuïteit van de dienst te kunnen waarborgen is er voor deze medewerker nood aan een back-up.

[Algemeen beleidsprogramma van het OCMW van Schaarbeek 2019-2024](#)
Tegen 2021 dient de implementatie van een standaard marktinstrument te worden gepland.

Software voor samenwerking

In 2020 willen we werk maken van de vervanging van onze file server. Daarbij wordt gedacht aan een oplossing van het type Sharepoint, Alfresco of Confluence.

Samenwerkingstool voor projectbeheer en ticketing

In 2019 en 2020 willen we werk maken van de implementatie van een instrument voor het opvolgen van projecten en beheren van tickets tussen de departementen onderling zodat het werk van de teams beter kan worden gevolgd en gestructureerd.

De zin van de sociale actie van het OCMW van Schaarbeek

Financiering van de sociale actie

Steun van de Gemeente Schaarbeek

De Gemeente Schaarbeek wordt al jaren (sinds 2000) geconfronteerd met een ernstige financiële crisis. Dit is uiteraard onlosmakelijk verbonden met de structuur van de mogelijke inkomsten waarop de Gemeente kan rekenen en met de sociologische kenmerken van haar inwoners.

Om tot een algemeen financieel evenwicht te komen heeft de gemeente Schaarbeek een grootschalig herstelplan onderschreven.

Het OCMW van Schaarbeek wiens middelen voor een kwart van de Gemeente komen, zet solidair zijn schouders onder die collectieve inspanning. Al jaren haalt het OCMW alles uit de kast om de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk te beheren.

Als gevolg echter van de ontwikkeling van de armoede groeien de behoeften van het OCMW heel wat sneller dan de toestroom van middelen.

Subsidioloog

Aangezien sociale bijstand aanzienlijke kosten met zich meebrengt, blijven er na de overdrachtsuitgaven en de personeelskosten slechts in beperkte mate middelen over om een heus beleid tegen de bestaansonzekerheid uit te stippelen.

Er zijn echter heel wat subsidies beschikbaar op Brussels, federaal en Europees niveau die het Centrum niet aanspreekt wegens gebrek aan kennis, middelen of tijd.

Daarom wil het OCMW van Schaarbeek, net als het OCMW van Anderlecht, tijdens deze ambtsperiode een subsidioloog aanwerven die actief op zoek gaat naar beschikbare middelen, die ze kan aanvragen en die instaat voor de follow-up wat betreft de uitwerking en opvolging van bewijsstukken om de terugbetaling van de door het Centrum voorgeschoten bedragen door de subsidiërende overheden te vorderen.

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn kan dan een heus doelgericht en specifiek beleid voeren dat beantwoordt aan de behoeften die door de teams op het terrein, de maatschappelijk assistenten, de partnerverenigingen en het Sociaal Observatorium naar voren werden geschoven.

“Evaluatie en bijsturing”

Analyse van veldgegevens om de eigen acties bij te sturen

Een nieuwe benadering

Een Sociaal Observatorium

Een ander project dat recent uit de startblokken kwam, is de oprichting van een Sociaal Observatorium binnen het OCMW dat is belast met het centraliseren, verzamelen en analyseren van een geheel van indicatoren, realiteiten of door het OCMW uitgevoerde opdrachten.

Elk departement of elke cel verzamelt en organiseert vandaag gegevens op zijn eigen manier waardoor die niet altijd worden gecentraliseerd, geanalyseerd en gedeeld. Om aan dit euvel te verhelpen heeft het OCMW beslist om binnen de eigen organisatie een Sociaal Observatorium op te richten dat verantwoordelijk is voor het centraliseren, verzamelen en analyseren van een reeks indicatoren, realiteiten of opdrachten die door het OCMW worden uitgevoerd. Die informatie wordt vertaald naar nota's, rapporten of aanbevelingen voor intern gebruik of voor externe verspreiding (Brulocalis, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Federale regering, ...).

Het Observatorium baseert zich tevens op verslagen, studies en analyses van openbare en private instellingen (het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de POD Maatschappelijke Integratie, de FOD Economie, rapporten van verenigingen of ngo's, universitair onderzoek,...).

De thema's en onderwerpen van het onderzoek van het Observatorium worden gedefinieerd via uitwisselingen met de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en de directies. Dankzij de werkzaamheden van het Observatorium, die in nauwe samenwerking met de bij de onderzoeksthema's betrokken diensten worden uitgevoerd, moet kunnen worden geanticipeerd op ontluikende problemen en moeten steeds terugkerende problemen op adequate wijze kunnen worden aangepakt.

Concreet werd de functie van studieverantwoordelijke in het leven geroepen, maar nog niet ingevuld.

Onderzoeksopdracht

Niet zelden wordt het OCMW van Schaarbeek aangehaald als voorbeeld voor zijn praktijken, initiatieven en proefprojecten. De medewerkers hebben een diepgaande kennis verworven op het gebied van sociale begeleiding.

Het delen van informatie en kennis, het organiseren van ontmoetingen rond gemeenschappelijke projecten, het uitwisselen van goede praktijken, zijn stuk voor stuk essentiële instrumenten om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen op het gebied van sociale bijstand. Het is beter om kennis te verwerven daar waar die zich al heeft bewezen dan wel systematisch het wiel opnieuw uit te vinden.

Vandaar dat we bij het OCMW van Schaarbeek onderzoeksopdrachten willen uitvoeren om andere professionals te ontmoeten die soortgelijke realiteiten als die in Schaarbeek kennen en die onze knowhow kunnen verrijken om steeds beter te kunnen inspelen op de behoeften van de begunstigde burgers en om de bestaansonzekerheid op het gemeentelijk grondgebied stap voor stap te kunnen terugdrijven.

Analyse van veldgegevens om de eigen acties bij te sturen

Goed bestuur ten dienste van de transparantie

Het OCMW van Schaarbeek heeft er een erezaak van gemaakt om de beginselen van goed bestuur, die zowel door de Gemeente Schaarbeek als door het Brussels Gewest worden bepleit, toe te passen. Daartoe behoort het streven naar transparantie en striktheid dat de instelling tijdens deze nieuwe ambtsperiode wil bestendigen, maar evenzeer een efficiënte en voorbeeldige dienstverlening voor iedereen.

Het Centrum wil absoluut voortgaan op de ingeslagen weg en zal dan ook het implementatieproces met betrekking tot de interne controleregels die van toepassing zijn op een reeks departementen voortzetten, evenals de analyse van de processen die door de OCMW's werden opgezet in het kader van het beheer van door de POD Maatschappelijke Integratie gesubsidieerde materies. Deze audits maken deel uit van de algemene denkoefening van ons Centrum met het oog op de voortdurende verbetering van de kwaliteit van onze dienstverlening op het vlak van sociale bijstand. Dit draagt tevens bij aan ons streven naar het naleven van goede bestuurspraktijken en het tegelijkertijd optimaliseren van het risicobeheer en de interne controle.

Een ander streefdoel van het nieuwe voorzitterschap van de instelling bestaat erin de externe samenwerking en de synergieën niet alleen met de gemeente Schaarbeek te versterken, maar ook met het maatschappelijk weefsel en het verenigingsleven dat actief is op het gebied van sociale bijstand, alsook met de andere Brusselse en Belgische OCMW's. Het OCMW voert immers al enkele jaren een proactief beleid van samenwerking met alle lokale actoren, in het bijzonder dan met de non-profitsector in de meest ruime zin, die binnen de gemeente sterk is gediversifieerd en van essentieel belang is in het kader van een optimale strijd tegen de bestaansonzekerheid en armoede.

Tot slot, en dit is een van de belangrijkste prioriteiten van het nieuwe voorzitterschap, zal het OCMW van Schaarbeek in de specificaties voor overheidsopdrachten milieuclausules opnemen om de impact op het milieu van toekomstige investeringen in te perken. De instelling wil in haar aankoopbeleid de voorkeur geven aan de korte keten en de circulaire economie.

Ombudsvrouw

Sinds februari 2013 kan elke persoon die van oordeel is dat hij of zij of zijn of haar dossier niet adequaat door een entiteit van het OCMW van Schaarbeek wordt behandeld, beroep aantekenen bij de bemiddelaar of ombudsvrouw, een instantie die onafhankelijk van het Bestuur werkt.

Elke klacht wordt door de bemiddelaar onafhankelijk en objectief onderzocht. Indien de klacht ongegrond is, licht de bemiddelaar de redenen daarvoor ook toe aan de betrokkene.

Aan de hand van de klachten identificeert de bemiddelaar disfuncties en doet hij aanbevelingen om problematische situaties bij te sturen. In dit opzicht reikt het verslag van de ombudsvrouw richtsnoeren aan voor het aanpassen van de interne werking die zowel betrekking kunnen hebben op de procedures als zodanig als op eventuele reorganisaties.

Tussen 2014 en 2018 zien we ook een dalende trend in het aantal geschillen. De juridische dienst haalt hiervoor verschillende redenen aan, waaronder de preventieve tussenkomst van de ombudsvrouw.

Analyse van veldgegevens om de eigen acties bij te sturen

Interne controle in combinatie met rapportering

Interne controle is een geheel van maatregelen en procedures om een redelijke mate van zekerheid te garanderen met betrekking tot:

- ✓ Het halen van de doelstellingen;
- ✓ Het naleven van wetten en procedures;
- ✓ Het beschikbaar stellen van betrouwbare informatie met betrekking tot de financiën en het beheer;
- ✓ Het efficiënt en zuinig gebruiken van middelen;
- ✓ Het beschermen van de activa;
- ✓ Fraudepreventie.

Al in 2017 zette het Centrum een proces in de steigers om de algemene regels van interne controle (scheiding van functies, traceerbaarheid van transacties, bewaring van documenten, toezicht en beveiliging van verrichtingen) op alle processen **toe te passen**.

De ontwikkeling van interne controlemethoden heeft een belangrijke impact op de ontwikkeling van informatiesystemen. De werking ervan beïnvloedt immers de efficiëntie van de processen van de instelling. Interne controle vereist de implementatie van passende procedures en systemen voor risicobeheer, die op hun beurt afhankelijk zijn van informatiesystemen die worden gebruikt voor het uitwerken van dashboards voor procesbewaking.

Uit de conclusies van de IT-audit van 2016 en de operationele audit van 2017 blijkt duidelijk dat er een tekort is aan personeel bij de ondersteunende diensten en dat digitalisering absoluut noodzakelijk is.

Deze acties kunnen op termijn een organisatorische impact hebben en zo de werklast van de diensten drukken.

Om aan die behoeften te voldoen werd er een interne auditorfunctie gecreëerd, die weliswaar nog niet is ingevuld.

Geïntegreerd operationeel plan

Om deze opdracht te kunnen volbrengen, heeft ons Centrum onder meer een stuurinstrument geïmplementeerd; het GOP (Geïntegreerd operationeel plan), dat is gebaseerd op de strategische doelstellingen van het Algemeen beleidsprogramma en de Algemene Beleidsnota om deze in operationele SMART* doelstellingen om te zetten.

Elk van deze doelstellingen is verwerkt in een naar behoren gemotiveerde en gedetailleerde projectfiche met actieplannen, prioriteiten, relatieve gewicht en "gezondheidstoestand" van het project, etc.

De projecten worden geregeld (nagenoeg om de drie maanden) onder de loep genomen. In de zeer nabije toekomst zullen ze bovendien integraal deel uitmaken van de personeelsevaluatiecyclus.

** Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realiseerbaar en beperkt in de Tijd.*

"Optimaliseringsregister"

Om eventuele disfuncties en tekortkomingen op te sporen zet het OCMW een "Optimaliseringsregister" in de steigers. De verschillende departementen worden vervolgens aan een analyse onderworpen om eventuele problemen te identificeren en oplossingen aan te reiken.

Besluit

Besluit

Het OCMW van Schaarbeek reikt al jaren een veelheid aan ondersteunende diensten aan om de problematiek rond de bestaansonzekerheid aan te pakken.

We hebben ervoor gekozen om ons programma voor deze ambtsperiode te baseren op het begrip **voortgang**. Het beleid dat door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn wordt uitgerold, maakt deel uit van een dynamisch proces waarin iedereen wordt uitgenodigd om vooruit te gaan, de touwtjes weer in handen te nemen en naar eigen vermogen bij te dragen aan de samenleving.

De **impact** van ons maatschappelijk werk moet actief en duurzaam bijdragen tot het terugdringen van de bestaansonzekerheid in Schaarbeek en tot het **geleidelijk aan versterken van de zelfredzaamheid** en **responsabilisering** van de begunstigde burgers.

De waarden **Welwillendheid, Respect, Rechtvaardigheid** en **Vernieuwing** uit de nieuwe "Cultuur 1030" sturen onze dagelijkse activiteiten.

Het OCMW van Schaarbeek moet inclusief zijn: iedereen moet er zich welkom en gesteund voelen. De rechten en plichten van eenieder moeten er gekend zijn en worden nageleefd.

Sophie QUERTON

Voorzitter



Ik wil langs deze weg ook alle teams bedanken die ons hebben geholpen bij het samenstellen van dit Algemeen beleidsprogramma, evenals al wie heeft bijgedragen aan het verzamelen van de informatie, het opstellen en structureren van dit document.

Sophie QUERTON – April 2019