

MISSIE EN VISIE

EXTERNE DIENSTVERLENING

Sociale Dienst

- SD De individuele hulpverlening afstemmen op de noden van de individuele hulpvrager*
- OD De dienstverlening van de Sociale Dienst optimaal aanbieden en verdiepen
- OD Trajectbegeleiding naar opleiding en tewerkstelling verdiepen
- OD Dienst schuldhulpverlening verder uitbouwen
- OD Instaan voor de kwaliteitsvolle opvang van asielzoekers

Thuiszorg

- SD Afstemmen van het zorgaanbod op de wijzigende zorgvraag*
- OD De thuiszorgdiensten zo optimaal mogelijk aanbieden
- OD De maaltijdenbedeling kwaliteitsvol bestendigen
- SD: Versterken van sociale netwerken*
- OD De draagkracht van de mantelzorg versterken
- SD Maximale afstemming en samenwerking met andere zorgactoren*
- OD Maximale ondersteuning van de SIT-werking
- OD Afsluiten samenwerkingsovereenkomsten zorginitiatieven
- OD Uitwerken van de lokale gezondheidspreventie

Dienstverlening specifieke probleemgebieden of doelgroepen

- SD Streven naar degelijke en betaalbare huisvesting*
- OD Maximaal samenwerken om een voldoende en betaalbaar huisvestingsaanbod te realiseren
- OD Bijdrage leveren in het creëren van voldoende aanbod aangepaste woningen bejaarden
- SD Hulpverlening aan kinderen en jongeren uit kansarme gezinnen*
- OD Aandacht voor de socio-culturele participatie
- OD Huistaakbegeleiding

Plan lokaal sociaal beleid

INTERNE ORGANISATIE

Organisatiestructuur

- OD De keuze van de organisatiestructuur afstemmen op de doelstellingen van het OCMW.
- OD De structuur van de organisatie is voor iedereen in de organisatie duidelijk en transparant.
- OD Bijsturen d.i. in vraag stellen van organisatiestructuur afhankelijk van interne of externe wijzigingen en/of op regelmatige basis

Personeelsbeleid

- OD Doorvertalen van de SD en OD van het (extern) OCMW-beleid naar beleidskeuzes op het vlak van HRM
- OD Invulling van interne en externe vacatures op transparante, professionele en wettelijke wijze
- OD Personeelsleden presteren volgens de vooropgestelde verwachtingen en kunnen zich binnen hun functie verder ontwikkelen.

Organisatiecultuur

- OD Het OCMW-bestuur beschikt over een visie op organisatiecultuur en integriteit
- OD Transformatie naar gewenste cultuur en integriteit
- OD Evaluatie en bijsturing van het cultuur- en integriteitsbeleid

Informatie en communicatie + technologie

- OD Opstellen van een informatie- en communicatieplan ter uitvoering van de informatie- en communicatiedoelstellingen
- OD Uitbouw communicatiestructuur conform informatie- en communicatieplan en afgestemd op de organisatiestructuur
- OD Kwaliteitsvolle informatie (relevant, tijdig, actueel, accuraat, volledig en toegankelijk) aanreiken
- OD Afstemmen ICT-beleid op organisatiedoelstellingen
- OD ICT-organisatie en veiligheidsbeleid afstemmen op de doelstellingen van het OCMW

Financieel management

- OD Afstemmen van het lange termijn financieel beheer op de organisatiedoelstellingen
- OD Afstemmen van het korte termijn financieel beheer op de opvolging van de uitvoering van de begroting
- OD Financiële rapportering beantwoordt aan de informatiebehoefte van belanghebbenden en wordt gebruikt om de werking te verbeteren
- OD Afstemmen van de financiële structuur op de realisatie van de (financiële) organisatiedoelstellingen

Facilitymanagement

MISSIE EN VISIE VAN HET OCMW

De basis van de missie van het OCMW is omschreven in *artikel 1 van de OCMW-wet* en in het decreet Lokaal Sociaal Beleid. Het OCMW heeft tot opdracht de dienstverlening te verzekeren die nodig is om elke persoon in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid.

Het richt zich hierbij tot alle inwoners van de gemeente, ongeacht etnische afkomst en/of politieke, morele of godsdienstige overtuiging. Er is bijzondere aandacht voor de zwakkeren uit de maatschappij: mensen die niet, of onvoldoende, uit eigen kracht kansen op welzijn hebben.

Visie op de realisatie van deze missie.

Het OCMW wil haar opdracht realiseren door middel van een slagkrachtige organisatie die op flexibele, effectieve en efficiënte wijze kan inspelen op evoluties in maatschappelijke noden.

Het OCMW biedt een brede laagdrempelige eerstelijnsdienstverlening aan die afgestemd is op de noden van de bevolking en op het aanbod van de andere diensten en sectoren waarmee er overleg en samenwerking is.

De dienstverlening van het OCMW is *curatief* en *preventief* en kan van materiële en immateriële aard (sociaal, psychologisch, juridisch) zijn.

Het curatieve beoogt het aanbieden van een geïntegreerde sociale dienstverlening

- materiële hulp en zorg op maat indien de minimale financiële voorwaarden niet voorhanden of bedreigd zijn;
- immateriële hulp en zorg op maat: door alle vragen om hulp te ontvangen, zelf te behandelen en/of te verwijzen naar de juiste dienst;
- coördineren van overleg tussen hulp- en zorgverleners in individuele hulpverleningsdossiers;
- gericht samenwerken om de meest aangewezen hulpverlening mogelijk te maken.

Het preventieve beoogt het anticiperen op noden en hulpvragen

- opvolgen van de ontwikkelingen in de maatschappelijke behoeften om op een doeltreffende manier hierop in te spelen;
- informeren van de bevolking;
- de toegankelijkheid van en de samenwerking met andere diensten en instellingen bevorderen;
- inrichten van diensten en instellingen, indien er ontoereikende diensten of instellingen bestaan waarnaar de hulpvragers kunnen worden verwezen;
- optimaal samenwerken met gemeentelijke diensten en private welzijnsorganisaties, zowel op beleids- als op operationeel niveau;
- in de opmaak en uitvoering van het lokaal sociaal beleid zorgt het OCMW samen met het gemeentebestuur voor een goede coördinatie van de sociale dienstverlening van alle lokale actoren om op deze wijze het geheel toegankelijker te maken en dichter bij de burger te brengen.

Sociale Dienst

SD De individuele hulpverlening afstemmen op de noden van de individuele hulpvrager

OD De dienstverlening van de Sociale Dienst optimaal aanbieden en verdiepen

Het is in de eerste plaats op het OCMW als openbare en belangrijkste partner dat hulpvragers *in iedere gemeente* een beroep kunnen doen. De Sociale Dienst van het OCMW is de sociale antenne van onze samenleving. Men vangt de mensen op die door de mazen van het sociale vangnet vallen.

De dienstverlening vanuit het OCMW is niet vrijblijvend: het *recht* op maatschappelijke dienstverlening en het *recht* op een menswaardig bestaan is reeds wettelijk verzekerd sedert 1976. Het recht is afdwingbaar en het OCMW moet zich houden aan strikte afhandelingstermijnen, zoniet kan de cliënt naar de arbeidsrechtbank stappen. Los van deze wettelijke afdwingbaarheid brengen ook de problematieken waarmee men als eerstelijnsdienst geconfronteerd wordt met zich mee dat het OCMW snel en adequaat moet (kunnen) optreden.

Acties

- zorgen voor aangenaam onthaal en waarborgen van privacy door:
 - aangename en informatieve wachtruimte;
 - vlotte en duidelijke doorstroming naar spreeklokaal;
 - invoeren wekelijkse avondzitdag.
- correcte, eerlijke en volledige informatieverschaffing (o.a. hoorrecht, beroepsmogelijkheden, grenzen van hulpverlening);
- betrokkenheid met de hulpvrager versterken via huisbezoeken;
- aandacht voor klantvriendelijke doorverwijzing en opvolging;
- rechten van de cliënt op energie bewaken:
 - de procedure van de werking van het LAC evalueren en bijsturen in functie van de cliëntgerichtheid;
 - zorg dragen voor prijsbewust energieverbruik van de cliënten;
 - werken aan informatieverstrekking rond de energiemarkt.
- individuele benadering van de probleemsituaties bewaken met aandacht voor de unieke noodsituatie van elke individuele cliënt;

opmerking :

SD = strategische doelstelling

OD = operationele doelstelling

OD Trajectbegeleiding naar opleiding en tewerkstelling verdiepen

De cliënten van de OCMW-trajectbegeleiding zijn meestal meervoudig kansarmen: afwezigheid van arbeidsattitudes, lage scholingsgraad, beperkte of geen werkervaring; tevens hebben ze ondersteuning nodig betreffende een aantal randvoorwaarden: mobiliteit, kinderopvang, familiale situatie. De wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie legt sterk de nadruk op de inschakeling van jongeren in het beroepsleven.

Acties

- blijvende aandacht voor de betrokkenheid van de sociale dienst bij trajectbegeleiding in het kader van de afstemming van de hulpverlening;
- trajectbegeleiding is maatwerk: vandaar de noodzaak aan diversiteit van tewerkstellingsplaatsen, intensieve begeleiding op de werkplek en continue aandacht voor doorstromingsmogelijkheden nadien;
- aandacht voor persoonsontwikkeling/vorming door het leiden naar vorming en opleiding inzake attitudes, communicatie, budgetteren, relaties, ...

OD Dienst schuldhulpverlening verder uitbouwen

De vraag naar schuldhulpverlening wordt steeds groter. Bij steeds meer mensen wordt de druk van de schuldeisers te groot en ziet men het zelf niet meer zitten om uit de schulden te geraken. Het OCMW helpt hen verder via budgetbeheer of budgetbegeleiding. Ook de bekendheid van de procedure van collectieve schuldenregeling blijft ervoor zorgen dat er meer aanvragen hiervoor ingediend worden.

Acties

- uitwerken stappenplan i.v.m. verloop van een dossier;
- checklist voor nazicht verschillende soorten schulden;
- aandacht voor modelbrieven;
- continue kwaliteitsvolle opleidingen en bijscholing van het personeel bewaken:
 - vorming: schuldbemiddeling vraagt enerzijds een grote technische/juridische expertise (o.a. om de gegrondheid van de schulden te toetsen) maar zeker zo belangrijk is methodiekontwikkeling rond de mogelijkheden en vaardigheden van het gezin;
 - vorming rond de positie van de schuldhulpverlener: spanningsveld tussen beroepsgeheim en samenwerking (tussenpersoon zijn, tussen schuldeisers en schuldenaar vergt van de hulpverlener een voortdurende alertheid en deontologische verantwoordelijkheid in verband met beroepsgeheim, informatie-uitwisseling en samenwerking).

De overbezetting van het opvangnetwerk voor asielzoekers heeft de federale overheid ertoe aangezet om de Opvangwet aan te passen. Het personeel toepassingsgebied van de Opvangwet wordt beperkt, er komt een bijkomende wettelijke basis voor de toepassing van het spreidingsplan en het einde van het recht op materiële opvang wanneer de asielaanvraag wordt afgewezen, wordt nu in de wet zelf geregeld. Daarnaast zijn er nog een paar minder belangrijke aanpassingen. Tegelijkertijd werden ook een aantal technische verbeteringen aan de Opvangwet aangebracht.

Deze wijzigingen aan de Opvangwet werden doorgevoerd door de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 (Belgisch Staatsblad 31 december 2009). De wijzigingen treden in werking op de 10de dag na publicatie dus op 10 januari 2010.

Acties

- zorgen voor goede huisvesting van de asielzoekers;
- snel en duidelijk wegwijs maken in de gemeente;
- heldere toelichting over het huishoudelijk reglement van het LOI;
- integrale aanpak op diverse terreinen (medisch, vrije tijd, vrijwilligerswerk, opleiding, psychisch, familiaal, sociaal, ...);
- bij de uitstroom rekening houden met de wettelijke en humane aspecten;
- bij illegaal verblijf, hulpverlening bieden binnen de grenzen van de geldende regelgeving.

Thuiszorg

SD Afstemmen van het zorgaanbod op de wijzigende zorgvraag

OD De thuiszorgdiensten zo optimaal mogelijk aanbieden

Het *woonzorgdecreet*, werd gestemd in het Vlaams Parlement op 4 maart 2009.

Het decreet regelt de thuiszorg en de ouderenzorg. Voor iedere voorziening zijn er aparte uitvoeringsbesluiten. Het uitvoeringsbesluit voor de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg werd goedgekeurd 24/07/2009.

Belangrijke nieuwe voorwaarden worden opgelegd.

Ingevolge deze voorwaarden rijzen heel wat vragen die door het bestuur, eventueel na nodige verduidelijking door de Vlaamse overheid, zullen moeten beantwoord worden.

Acties

- het bestuur bepaalt haar visie over de dienst gezinszorg en de poetsdienst n.a.v. de vereisten gesteld vanuit het woonzorgdecreet
- uitwerken van een stappenplan om deze visie te realiseren
- de individuele begeleiding van verzorgenden/poetschulpen en gebruikers verder ontwikkelen;
- verbeteren van de registratiesystemen in functie van de integrale hulpverlening.

OD De maaltijdenbedeling kwaliteitsvol bestendigen

De dienst stelt zich tot doel op elke werkdag warme maaltijden te bedelen aan zowel alleenstaanden als gezinnen die wegens ziekte, lichamelijke ongeschiktheid of bijzondere sociale omstandigheden niet in staat zijn, tijdelijk of definitief, deze maaltijden zelf te bereiden.

Alleenstaanden die zelden een warme maaltijd voor zichzelf klaarmaken kunnen eveneens beroep doen op de dienst, ongeacht hun situatie.

Acties

- aandacht voor de concurrentiepositie en gebruikersbijdragen;
- toezicht op temperatuurschommelingen bedeelde voedingswaren door regelmatige metingen;
- aandacht vervangingsproblematiek maaltijdbedeelsters;
- er zorg voor dragen dat het aanbod van dieetmaaltijden bewaakt wordt;

SD Versterken van sociale netwerken

OD De draagkracht van de mantelzorg versterken

Eind 2007 keurde de raad het reglement houdende de *toekenningsvoorwaarden* van een premie aan de mantelzorgers goed.

- De mantelzorger dient meerderjarig en zelf niet zorgbehoevend te zijn.
- Hij engageert zich op vrijwillige basis in de ondersteuning van de zelfzorg van de zorgbehoevende en dient daarom *wekelijks* een verplicht aantal taken op te nemen.
- De zorgbehoevende persoon moet een inwoner van de gemeente Bekkevoort zijn en minstens één maand voorafgaand aan de datum van de aanvraag ingeschreven zijn in het bevolkingsregister van de gemeente Bekkevoort en er effectief wonen.
- De graad van zorgbehoevendheid kan enkel worden bewezen door het bewijs van erkenning door de Vlaamse Zorgverzekering en dit voor de duur van de erkenning.

De beslissingsbevoegdheid werd gedelegeerd aan het Vast Bureau.

In 2008 waren er in totaal 179 toekenningen en werd in totaal een bedrag van 9287 euro uitbetaald.

Na 1 jaar werking werd de toepassing van het reglement mantelzorg door de raadsleden geëvalueerd, hetgeen resulteerde in enkele aanpassingen en de verhoging van het maandelijkse bedrag van 12,5 naar 15 euro.

Acties

- het aantrekkelijker maken van de mantelzorg o.a. door het verhogen van de mantelzorgpremie;
- uitbouwen van mantelzorgondersteunende initiatieven vb. vrijwilligersopvang.

SD Maximale afstemming en samenwerking met andere zorgactoren

OD Maximale ondersteuning van de SIT-werking

Acties

- opvolgen van de zorgenplannen is een aandachtspunt;
- blijven zoeken om ook de huisartsen bij de opmaak van de zorgenplannen te betrekken;
- samenwerking met ontslagmanagement van het ziekenhuis.

OD Afsluiten samenwerkingsovereenkomsten zorginitiatieven

Het college van burgemeester en schepenen besliste in haar zitting van 12 oktober 2009 om de toekenning van jaarlijkse subsidies aan organisaties wiens activiteiten zich situeren in de zorg- en welzijnssector met ingang van 2010 over te laten aan het OCMW;

Actie

- Het bestuur bepaalt de voorwaarden waaronder een samenwerking kan aangegaan worden met betrokken welzijnsorganisaties.

Link financiële nota : rekeningnummers 832/608218 en 832/608411

OD Uitwerken van de lokale gezondheidspreventie

Acties

- het OCMW Bekkevoort blijft de administratie en coördinatie van de gezondheidsraad verzorgen;
- financiële ondersteuning door OCMW Bekkevoort van de activiteiten van de gezondheidsraad;
- samenwerken met LOGO Hageland.

Dienstverlening specifieke probleemgebieden of doelgroepen

SD streven naar degelijke en betaalbare huisvesting

OD maximaal samenwerken om een voldoende en betaalbaar huisvestingsaanbod te realiseren

Acties

- procedure, voorwaarden en praktische richtlijnen rond gebruik noodwoning updaten;
- op punt stellen van een goede dienstverlening en communicatie rond huisvesting en werking Sociaal Verhuurkantoor Hageland;
- bijdragen aan gemeentelijke initiatieven inzake het bouwen van sociale woningen.

OD bijdrage leveren in het creëren van voldoende aanbod aangepaste woningen voor (zorgbehoevende) bejaarden

Acties

- stimuleren en waar nodig begeleiden (samenwerking Seniorama + Hartje Hageland) van inwoners bij het functioneel aanpassen van de woning in functie van “later”;
- medewerkers in de gezinnen een informatietaak meegeven omtrent de kanalen waar mensen terecht kunnen voor premies en advies (infomap dienstverlening OCMW);

SD hulpverlening aan kinderen en jongeren uit kansarme gezinnen

OD aandacht voor de socio-culturele participatie

“Niet willen deelnemen aan sociale en culturele activiteiten is een keuze, niet kunnen deelnemen is uitsluiting.” De federale overheid stelt financiële middelen ter beschikking aan de OCMW’s om de cliënten met een beperkt inkomen de kans te bieden deel te nemen aan het verenigingsleven, sport- en culturele activiteiten. De individuele toepassing van deze subsidie werkt niet stigmatiserend waardoor het sterk gewaardeerd wordt door de cliënt. Het OCMW Bekkevoort ontvangt ter ondersteuning van deze initiatieven jaarlijks een maximale subsidie van ongeveer 2 343 euro.

Acties

- Evaluatie en bijsturing huidige werking;
- Januari 2010 : herzien goedgekeurd reglement.

OD huistaakbegeleiding

Via huistaakbegeleiding geven gemotiveerde vrijwilligers kinderen de kans om in een gestructureerde omgeving en in een aanmoedigend klimaat hun huistaken te verrichten en de taalontwikkeling te stimuleren. Er wordt getracht om kinderen meer kansen te geven om op een volwaardige manier te participeren aan het hele schoolgebeuren.

Het project richt zich enkel tot kinderen die een achterstand of nood aan structuur en begeleiding hebben omwille van de bijzondere thuissituatie. Bvb. Pedagogische onmacht van ouders o.w.v. analfabetisme, allochtone afkomst, of problematische sociale situatie

Acties

- het project onder de aandacht blijven brengen van de drie Bekkevoortse basisscholen;
- het OCMW Bekkevoort blijft de administratie en coördinatie van het project verzorgen;
- financiële ondersteuning door OCMW Bekkevoort van de huistaakbegeleiding.

Plan lokaal sociaal beleid

Ingevolge het decreet lokaal sociaal beleid zijn gemeente en OCMW samen verantwoordelijk voor de *coördinatie* van het sociale beleid in de gemeente. Daarvoor moeten ze samen periodiek een lokaal sociaal beleidsplan opstellen.

In het lokaal sociaal beleidsplan moet worden nagegaan hoe de maximale toegankelijkheid van de dienstverlening voor elke burger gerealiseerd kan worden en hoe doelgroepen optimaal bereikt kunnen worden.

In het LSB-plan 2008-2014 werd de wijze van samenwerking met belanghebbenden en de taakafspraken/werkverdeling tussen gemeente en OCMW aangaande volgende thema's/doelgroepen opgenomen :

- Gezin, kinderen en jongeren
- Cultuur en sport
- Senioren
- Wonen en huisvesting
- Tewerkstelling en opleiding
- Preventie en gezondheid
- Sociaal huis, toegankelijkheid en communicatie

INTERNE ORGANISATIE

Organisatiestructuur

De structuur van een organisatie is een cruciale factor om de door de organisatie geformuleerde doelstellingen te bereiken en de organisatie te beheersen. Een goede structuur zorgt voor interne samenhang tussen de verschillende onderdelen en is afgestemd op de eigenheid van de organisatie* (omvang, omgeving, cultuur, complexiteit van de activiteiten, beschikbare middelen, enz.).

De structuur van het OCMW dient voor iedereen in de organisatie duidelijk en transparant te zijn en moet bovendien op regelmatige wijze en afhankelijk van interne en externe wijzigingen in vraag gesteld worden en geoptimaliseerd.

OD	De keuze van de organisatiestructuur afstemmen op de doelstellingen van het OCMW. De structuur ondersteunt de realisatie van deze doelstellingen.
----	--

Acties

- ♦ De keuze steunt op een grondige studie rekening houdend met een aantal criteria*
- ♦ De output van de verschillende niveaus, die elk hun meerwaarde hebben, wordt bepaald (afsprakennota + functie- en taakbeschrijvingen)
- ♦ Functie- en taakbeschrijvingen worden opgesteld en geven duidelijk aan wat de verantwoordelijkheden van iedereen zijn.

OD	De structuur van de organisatie is voor iedereen in de organisatie duidelijk en transparant.
----	--

Acties

- ♦ Het organigram zo opstellen dat de gezagslijnen duidelijk zijn, zodat duidelijk is wie aan wie kan delegeren en wie aan wie verantwoording verschuldigd is.
Voor de leden moet duidelijk bij wie ze terecht kunnen met vragen, problemen, dilemma's of integriteitsschendingen
- ♦ Delegatie van bevoegdheden en taken gebeurt in relatie tot de toegewezen verantwoordelijkheden en rekeninghoudend met 'functiescheiding'.
- ♦ Communicatie aan alle personeelsleden van het organigram, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken.
- ♦ Afstemmen van de evaluatielijnen op de gezagslijnen.

OD Bijsturen d.i. in vraag stellen van organisatiestructuur afhankelijk van interne of externe wijzigingen en/of op regelmatige basis

Acties

- ♦ In vraag stellen van de organisatiestructuur in kader van de mogelijkheden van het bestuur in toepassing van artikel 60 van het OCMW-decreet enerzijds en de verplichtingen ingevolge de bepalingen van het Woonzorgdecreet anderzijds.
- ♦ Opvolging en evaluatie van de werklast van de verschillende diensten op geregelde tijdstippen.
- ♦ Opvolgen overgang van de huidige structuur naar de nieuwe structuur, met aandacht voor prioritaire organisatiebehoeften en een realistisch tijdsperspectief.

Efficiënt en dynamisch personeelsbeleid

Het menselijk kapitaal is wellicht het belangrijkste “productie”middel waarover een publieke werkgever beschikt om de doelstellingen te realiseren. Het personeel zet immers de beleidskeuzes om in de praktijk !

Het volstaat dus niet om adequate en transparante structuren te hebben. Ze moeten ook goed ingevuld worden.

r moeten *voldoende* mensen aanwezig zijn met passende *competenties*

OD Doorvertalen van de SD en OD van het (extern) OCMW-beleid naar beleidskeuzes op het vlak van HRM, rekeninghoudend met het reglementair kader.

Acties

- ♦ In kaart brengen van de competenties die nodig zijn om de gestelde doelstellingen te bereiken.
- ♦ Opvolgen of competenties in de organisatie aanwezig zijn.
- ♦ Opmaken van competentieprofielen.
- ♦ Voorzien in een introductietraject voor nieuwe personeelsleden, dat hen bekend maakt met de functie, de organisatie, de waarden en de normen, alsook met de integriteitsvereisten van de functie.
- ♦ Opfrissen van voormelde informatie in werkoverleg, functionerings- en evaluatiegesprekken.
- ♦ Tijdig aanpassen en actualiseren personeelsbehoefteplan rekeninghoudend met uitstroom van competentie (ontslag, pensionering).
- ♦ Opmaak vormingsplan.

- ♦ Opmaak ziekteverzuimbeleid.
- ♦ Waken over kennisconcentratie en voorzien in nodige back-up bij tijdelijke afwezigheid of definitief vertrek.
- ♦ Afstemmen van het personeelsbudget op het personeelsplan en -bestand.

OD	Invulling van interne en externe vacatures op transparante, professionele en wettelijke wijze
----	---

Acties

- Selectie van kandidaten o.b.v. objectieve selectieprocedure (RPR) en vooraf bepaalde objectieve criteria (RPR en afgeleid uit functiebeschrijving).

OD	Personeelsleden presteren volgens de vooropgestelde verwachtingen en kunnen zich binnen hun functie verder ontwikkelen.
----	---

Acties

- Opmaak objectief evaluatiesysteem
- Opmaak, i.f.v. de OD en in overleg met ieder personeelslid, van SMART geformuleerde individuele doelstellingen
- Vaststellen van te verwachten gevolgen bij fouten en integriteitschendingen en effectieve toepassing ervan
- Het management geeft op regelmatige tijdstippen aan het personeelslid formele en informele feedback over zijn functioneren en stuurt bij waar nodig.
- Het management geeft het personeel(slid) ruimte om zelf feedback te geven.
- Initiatieven nemen waardoor de personeelsleden zich gewaardeerd voelen voor hun geleverde prestaties.
- Voorzien in individuele vorming op maat, steeds gekaderd in het vormingsplan dat tot doel heeft de kloof tussen de aanwezige en de gewenste competenties te dichten.

Organisatiecultuur

De cultuur van een organisatie is van belang voor de goede werking van de organisatie. Indien de waarden en normen van de organisatiecultuur gedragen worden door de medewerkers identificeren zij zich met de organisatie en voelen zij zich betrokken.

Dit heeft op zijn beurt een gunstig effect op hun motivatie en verbetert hun prestaties.

M.a.w. de cultuur binnen het OCMW is een bepalende factor voor het welslagen van veranderingen binnen het OCMW.

(Nieuwe) plannen en structuren werken niet als er geen mensen met de juiste ingesteldheid achterstaan.

OD Het OCMW-bestuur beschikt over een visie op organisatiecultuur en integriteit

Acties

- Het bestuur formuleert de kernwaarden en normen van het OCMW.
- Uitwerken van een referentiekader, in de vorm een deontologische code, dat inhoud geeft aan de gewenste cultuur.
- Betrekken van de medewerkers bij de opmaak van de deontologische code.
- In de code worden afspraken (procedures) opgenomen inzake pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, bestuurlijke uitgaven, het aanvaarden van geschenken (in ruime zin), onverenigbaarheden, nevenwerkzaamheden en belangenconflicten...
- Waardegebonden competenties worden opgenomen in functieprofielen en alle HR-processen

OD Transformatie naar gewenste cultuur en integriteit
--

Acties

- Opmaak van een kloofanalyse tussen de heersende en de gewenste organisatiecultuur.
- Uittekenen van een plan om de cultuurtransformatie te bewerkstelligen.
- Werken via verbeterprojecten, met aandacht voor integriteit en het vertrouwen van de belanghebbenden (klanten, burgers,...)
- In het kader van voormelde verbeterprojecten de nodige feedback verzamelen van klanten over de dienstverlening.
- Waardegebonden competenties worden voor de medewerkers vertaald naar concreet gedrag (afspraken functioneringsgesprek)
- Organiseren van dilemmatrainingen waardoor binnen het OCMW een open en constructieve sfeer wordt gecreëerd waar ethische dilemma's openlijk kunnen besproken worden.
- Uittekenen van maatregelen en procedure ingeval van integriteitschendingen.
Aandacht voor voorbeeldfunctie leidinggevenden, meldingsmogelijkheden en sancties.

OD Evaluatie en bijsturing van het cultuur- en integriteitsbeleid

Acties

- Analyseren van geregistreerde klachten en integriteitsaantastingen.
- Formuleren van verbeteracties o.g.v. enquêtes en analyses.

Informatie en communicatie + technologie

OD Opstellen van een informatie- en communicatieplan ter uitvoering van de informatie- en communicatiedoelstellingen

Acties

- De organisatie bepaalt welke visie ze heeft op interne communicatie.
De visie op interne communicatie bepaalt op welke wijze de nodige kwaliteitsvolle informatie aan de interne belanghebbenden verstrekt wordt opdat zij voldoende geïnstrueerd, gemotiveerd en geïnformeerd zijn om de taken en doelstellingen van het OCMW te realiseren en de waarden ervan uit te dragen.
- De organisatie bepaalt welke visie ze heeft op externe communicatie.
- De organisatie bepaalt hoe ze een afstemming tussen deze twee visies nastreeft (SMART geformuleerde doelstellingen)
- Opvolgen van de realisatie van de informatie- en communicatiedoelstellingen en bijsturen indien nodig.

OD Uitbouw communicatiestructuur conform informatie- en communicatieplan en afgestemd op de organisatiestructuur

Acties

- ♦ Bepalen welke overlegvormen worden ingericht, wat hun doel is en wie erop aanwezig moet zijn opdat de juiste personen tijdig de juiste informatie ontvangen.
- ♦ Vastleggen rollen en verantwoordelijkheden van alle sleutelpersonen binnen het OCMW die betrokken zijn bij het communicatiebeleid.
- ♦ Evaluatie per doelgroep van de ingezette communicatiekanalen en –middelen en actualisering van de informatiebehoeften.

OD Kwaliteitsvolle informatie (relevant, tijdig, actueel, accuraat, volledig en toegankelijk) aanreiken

Acties

- ♦ Bij het verspreiden van informatie erover waken dat de inhoud van de informatie overeenstemt met de *informatiebehoefte* van de ontvanger .
- ♦ Opmaak van duidelijke procedures die ervoor zorgen dat voldoende gedetailleerde informatie *tijdig* aan het management en de medewerkers wordt bezorgd.
- ♦ Inbouwen van controlepunten binnen het informatiesysteem om redelijke zekerheid te hebben dat de gegevens waarop men zich baseert om informatie te bekomen *actueel, accuraat* en *volledig* zijn.
- ♦ Bij het verspreiden van informatie rekening houden met het profiel van de bestemming zodat de inhoud door de bestemming *gemakkelijk kan worden gevat*.

OD Afstemmen ICT-beleid op organisatiedoelstellingen

Acties

- ♦ Nagaan welke IT-diensten en capaciteiten vereist zijn om de organisatiedoelstellingen te realiseren
- ♦ rekening houden met feedback van ICT-gebruikers bij opmaak ICT-plan
- ♦ controleren dat de technische consistentie van de ICT gewaarborgd blijft.
- ♦ Opvolgen technologische evoluties
- ♦ Evaluatie en bijsturing ICT-doelstellingen i.f.v. wijzigende omstandigheden

OD ICT-organisatie en veiligheidsbeleid afstemmen op de doelstellingen van het OCMW

Acties

- ♦ Plaatsen van ICT-functie binnen de organisatie.
- ♦ De medewerkers hun rol en verantwoordelijkheden t.a.v. data en ICT-systemen kenbaar maken.
- ♦ In kaart brengen van nodige competenties.
- ♦ Voorzien van adequate vorming en training.
- ♦ Onregelmatigheden worden opgevolgd
- ♦ Beveiligingsprocedures, richtlijnen en voorschriften uitschrijven, communiceren en evalueren
- ♦ medewerkers bewust maken van het belang van beveiliging

Financieel management

OD Afstemmen van het lange termijn financieel beheer op de organisatiedoelstellingen

Acties

- ♦ Opmaak van een financieel plan waarin de vermogensstromen op lange termijn zijn opgenomen.
- ♦ Afstemmen van de financiële nota van het meerjarenplan op de mate van realisatie van de gemaakte beleidskeuzes, de uitvoering van de lopende begroting en eventueel gewijzigde omstandigheden.
- ♦ Periodieke evaluatie van het verloop van de financiële cyclus.

OD Afstemmen van het korte termijn financieel beheer op de opvolging van de uitvoering van de begroting

Acties

- ♦ Jaarlijks opmaken van een begroting/budget afgeleid van het meerjarenplan en afgestemd op de jaardoelstellingen.
- ♦ Opvolgen van de uitvoering van de begroting en tijdig bijsturen waar nodig.
- ♦ Voeren van een voor de aard en de omvang van de activiteiten van het OCMW passende boekhouding volgens de methode van het dubbel boekhouden.

OD Financiële rapportering beantwoordt aan de informatiebehoefte van belanghebbenden en wordt gebruikt om de werking te verbeteren

Acties

- ♦ Uitbouw van een betrouwbaar financieel rapporteringssysteem.
- ♦ De financiële rapportering door de ontvanger gebeurt tijdig en voldoet aan de wettelijke bepalingen.
- ♦ De financiële rapportering voldoet aan de informatiebehoefte van de leidinggevenden en het bestuur.

OD Afstemmen van de financiële structuur op de realisatie van de (financiële) organisatiedoelstellingen

Acties

- ♦ Verduidelijken van financiële verantwoordelijkheden en delegatie ervan.
- ♦ Afstemming van begrotings-, boekhoud- en thesauriebeheer gebeurt periodiek in het managementteam.
- ♦ Onderscheid maken tussen inhoudelijke afhandeling, de boekhoudkundige verwerking en de thesauriële afhandeling van het dossier
- ♦ De geautomatiseerde organisatie van begrotings-, boekhoud- en thesauriebeheer is op elkaar afgestemd.
- ♦ Voorzien van afdoende controlemaatregelen.
- ♦ Correcte toepassing richtlijnen omtrent gebruik dexiakaart en dexiaweb.

Facilitymanagement

OD organisatiedoelstellingen

Acties

- ♦ Identificeren van de facilitybehoefte van het personeel door bevraging (bv. tijdens overlegmomenten, bij opmaak budget, andere procedures)
- ♦ Afstemmen facilitybehoefte van het personeel op deze van de organisatie en dit i.f.v. budget.
- ♦ (Indien nodig i.s.m. gemeente) duidelijk afspreken wie waarvoor instaat, welke aanspreekpunten, infokanalen er zijn. Wie intern opvolgt.
- ♦ Steeds correcte toepassing procedures wet op de overheidsopdrachten.
- ♦ Periodieke leveranciersbeoordeling.
- ♦ Veiligheidscontroles laten uitvoeren door de interne dienst Preventie en Bescherming (Interleuven).