



MEERJARENPLAN 2008 – 2010



OCMW
Houthalen-Helchteren



woon- en zorgcampus Vinkenhof

VOORWOORD

Geachte mandataris en dienstoverste
Geachte medewerker
Beste lezer

Voor de Vlaamse OCMW's staat er dit jaar een erg belangrijk thema op de agenda van de Vlaamse regering en het Vlaamse Parlement: het zogenaamde maxidecreet dat de werking van de OCMW's verder in goede banen wil leiden en vooral de bestuurlijke organisatie van de OCMW's inhoudelijk wil afstemmen op het gemeentedecreet. Met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2006 werd het politieke luik al in een zogenaamd minidecreet geregeld.

In ieder geval blijven de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn afzonderlijke publiek-rechterlijke rechtspersonen met een eigen decretale regeling. Dat lijkt ons, om te beginnen, een bijzonder wijze keuze! Voor de burger en de hulpvrager echter vormen de gemeentelijke en OCMW-diensten een tandem. En daarom moet een grotere synergie tussen OCMW en gemeente mogelijk gemaakt worden. Dat kan volgens ons alleen maar bijdragen tot een goed en doorzichtig bestuur. Op die manier houden we waarschijnlijk ook meer geld over voor het inhoudelijke sociaal beleid. Wat op termijn uitgespaard wordt op de structuren kan hopelijk gebruikt worden voor dat beleid.

Wij kijken dan ook hoopvol uit naar het nieuwe OCMW-maxidecreet en, hieruit voortvloeiend, de nieuwe rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel. Dit alles neemt niet weg dat wij, via de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten en onze beroepsfederaties, er zullen over waken dat wij als OCMW niet sluipend uitgekled worden. Het is precies de aandacht voor doelgroepen zoals kansarmen, kinderen, senioren, zorgbehoevende ouderen die een specifieke aanpak en organisatie vergt die de gemeente niet heeft. Als de decreetgever deze realiteit niet zou zien en bovendien een aantal mankementen in het gemeentedecreet zou overnemen in het OCMW-decreet, is het wel zeer erg gesteld!

Alle Vlaamse OCMW's moeten hun beleid voor langere termijn vastleggen in een meerjarenplan. Minstens in het jaar van zijn volledige vernieuwing dient de raad voor maatschappelijk welzijn een meerjarenplan vast te stellen. De regelgeving voorziet echter ook een jaarlijkse actualisatie van het meerjarenplan indien er minder dan drie nuttige jaren resten. M.a.w. het meerjarenplan moet minimum drie jaar (en hoogstens 6 boekjaren) bestrijken, vanaf het jaar van het budget. Met betrekking tot het jaarbudget 2008 moet het meerjarenplan dus minstens de periode tot en met 2010 omvatten. Rekening houdende met het financiële beleidsplan van het gemeentebestuur enerzijds en de voortdurend nieuwe uitdagingen en wijzigende regelgeving voor het OCMW, lijkt het ons even wenselijk als noodzakelijk om inderdaad slechts drie beleidsjaren te vatten in dit eerste meerjarenplan van de nieuwe bestuursploeg. Het OCMW-meerjarenplan moet in ieder geval voor goedkeuring voorgelegd worden aan de gemeenteraad.

Het meerjarenplan bevat ook verplicht als bijlage een protocol dat de taakafspraken en samenwerking tussen gemeente en OCMW vastlegt. Over dat protocol moet er consensus zijn binnen het overlegcomité.

Maar zulk protocol en het Vlaams Gemeentefonds – dat voorziet in een soort basisfinanciering van het OCMW – zijn lang niet de enige instrumenten waarmee de Vlaamse overheid sinds een vijftal jaren tracht een nieuwe dynamiek op het vlak van samenwerking binnen het lokaal bestuur op gang te brengen. En dat hebben we begrepen in Houthalen-Helchteren!

We vragen dan ook nogmaals uw bijzondere aandacht voor het lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014 dat omstreeks deze periode voor goedkeuring voorgelegd wordt aan de raad voor maatschappelijk welzijn en vervolgens de gemeenteraad. Na de oprichting, najaar 2003, van een gemeenschappelijk Sociaal Huis, is dit lokaal sociaal beleidsplan het sluitstuk van een geïntegreerd lokaal welzijnsbeleid in Houthalen-Helchteren.

Of het lokaal sociaal beleidsplan als document moet geïntegreerd worden in deze strategische nota bij het OCMW-meerjarenplan – of juist omgekeerd – is voorlopig een open vraag.

Voorliggend meerjarenplan bestaat uit een strategische nota en een financiële nota. Aan de definitieve opmaak ervan is een communicatieproces met diverse betrokkenen binnen en buiten onze organisatie vooraf gegaan. Bij de strategische nota gaat het immers om het

formuleren van beleidsopties op korte én middellange termijn, zowel ten aanzien van de externe werking als de interne werking van het OCMW.

Dit communicatieproces zal echter nooit helemaal afgerond zijn ... In de hoop dat alle neuzen in dezelfde richting gaan wijzen, wensen wij u tenslotte veel leesgenot!



Marc Doumen, secretaris



Guido Bulen, voorzitter



STRATEGISCHE NOTA 2008 – 2010



OCMW
Houthalen-Helchteren



woon- en zorgcampus Vinkenhof

INHOUDSOPGAVE

Blz.

Voorwoord 3.

STRATEGISCHE NOTA 2008 - 2010

Overzicht van interne commissiewerking, formele advies- en bestuursorganen, en vertegenwoordiging in externe verenigingen 9.

Deel 1 Vlaams gemeentefonds & gemeentelijke dotatie 17.

Deel 2 Investeringsbeleid 25.

Deel 3 Beleidsopties welzijnszorg en armenzorg 31.

Beleidsoptie 01: Samen met het gemeentebestuur en lokale welzijnspartners actief meewerken aan de gedeeltelijke uitvoering van het lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014 onder supervisie van de gemengde stuurgroep lokaal sociaal beleid 34.

Deel 4 Beleidsopties thuiszorg 37.

Beleidsoptie 02: Stopzetten van de co-financiering van private diensten voor gezinszorg en de vrijgekomen middelen aanwenden om de openbare gezinszorg in onze gemeente te versterken zodat ook het bestaan van onze poetsdienst gegarandeerd is 39.

Beleidsoptie 03: Implementeren van een meer aanbodgestuurd werkingsconcept voor het lokaal dienstencentrum Oost, in nauwe samenspraak met de wijkbewoners en onder supervisie van de gemengde stuurgroep lokaal sociaal beleid 42.

Deel 5 Beleidsopties kinderezorg 49.

Beleidsoptie 04: Met behulp van het recent opgestelde masterplan, een concreet en (functioneel & financieel) haalbaar scenario bepalen voor herconditionering en eventuele uitbreiding van het kinderdagverblijf De Sijsjes, inclusief buitenschoolse opvang 51.

Deel 6 Beleidsopties bejaardenzorg 63.

Beleidsoptie 05: Implementeren van de profileringsintentie en een aangepast werkingsconcept voor de vernieuwde woon- en zorgcampus Vinkenhof onder supervisie van het multidisciplinair samengestelde opnameteam 65.

	<u>Beleidsoptie 06</u> : Ondanks de forse overschrijding van de ramingsprijzen, zelf als bouwheer realiseren van de 2 ^{de} fase Residentie Gorisberg met blijvende aandacht voor de economische haalbaarheid voor de lokale gemeenschap en de betaalbaarheid voor de gebruiker	73.
	<u>Beleidsoptie 07</u> : Onder deskundige begeleiding en in nauwe samenspraak met het gemeentebestuur een nieuwe strategie voor onze toekomstige ouderenzorg bepalen evenals betrouwbare prognoses en simulaties van geplande investeringsprojecten hanteren	82.
Deel 7	Beleidsopties interne organisatie en personeel	87.
	<u>Beleidsoptie 08</u> : Verankeren van de matrix-stafstructuur als algemeen organisatiemodel van OCMW Houthalen-Helchteren	96.
	<u>Beleidsoptie 09</u> : Verder implementeren van de nieuwe geïntegreerde stafdienst Personeel & Organisatie met sterke focus op competentie management en welzijn op het werk	100.
	<u>Beleidsoptie 10</u> : Verfijnen en verder implementeren van de onthaal- en begeleidingsprocedure voor nieuwe medewerkers en verbeteren van de interne communicatie door middel van elektronische informatie & documentatie	105.
Bijlage	Protocol dat de taakafspraken en de samenwerking tussen OCMW en de gemeente vastlegt	109.
	<u>FINANCIËLE NOTA 2008 – 2010</u>	117.

INTERNE COMMISSIEWERKING OCMW

Zoals bij het gemeentebestuur zijn er binnen het OCMW van Houthalen-Helchteren diverse **interne commissies** werkzaam die het externe en het interne beleid voorbereiden en de uitvoering ervan nauwgezet opvolgen. Op deze manier worden onze raadsleden nauw betrokken bij de dagdagelijkse werking en wordt medezeggenschap van management en medewerkers in het beleid gegarandeerd. Alle belangrijke beleidsdossiers, zoals ondermeer voorliggende strategische nota, zijn finaal mede het resultaat van opeenvolgende besprekingen binnen de diverse commissies, stuurgroepen en/of het kaderoverleg, voorafgaandelijk de definitieve advisering of eindbeslissing door het bevoegde bestuursorgaan (zie verder).

Voor iedere gemengde commissie fungeert, naast een ambtelijke verantwoordelijke, ook een raadslid als commissievoorzitter. Voor het bijwonen van de commissies wordt geen presentiegeld toegekend. Men participeert vrijwillig aan de commissiewerking (maandelijks tot driemaandelijks) en dit op basis van een onderlinge taakverdeling.

➤ Commissie bejaardenzorg

Vita Massafra	raadslid – commissievoorzitter
Edgard Follon	raadslid
Achille Bruynoghe	raadslid
Guido Bulen	voorzitter OCMW
Marc Doumen	secretaris OCMW
Fernand Cluyssen	hoofddeskundige bejaardenzorg
Sandra Meylaers	directeur nursing
Els Driesen	diensthofd huishouding
Marc Vervoort	diensthofd boekhouding & informatica
Erik Vangeneugden	diensthofd sociaal huis
Henri Lijnen	hoofdverpleegkundige ROB
Elly Schops	hoofdverpleegkundige RVT1
Leon Vandebergh	hoofdverpleegkundige RVT2
Indira Jansen	deskundige dagverzorgingscentrum

➤ Commissie kindzorg

Jean-Pierre Mantels	raadslid – commissievoorzitter
Jos Kellens	raadslid
Guido Bulen	voorzitter OCMW
Marc Doumen	secretaris OCMW
Marc Hermans	deskundige kindzorg
Sandra Meylaers	directeur nursing
Els Driesen	diensthofd huishouding
Marc Vervoort	diensthofd boekhouding & informatica
Wendy Schepers	verpleegkundige
Viviane Van Eygen	verpleegkundige
Sophie Neyt	verpleegkundige

➤ **Commissie thuiszorg**

Brigitte Bortels
Monique Ceyssens
Guido Bulen
Marc Doumen
Sandra Meylaers
Els Driesen
Erik Vangeneugden
Linda Lauwaet
Ann Aerts
Indira Jansen

raadslid – commissievoorzitter
raadslid
voorzitter OCMW
secretaris OCMW
directeur nursing
diensthoofd huishouding
diensthoofd sociaal huis
deskundige sociaal werk
deskundige sociaal werk
deskundige dagverzorgingscentrum

➤ **Commissie welzijnszorg**

Muhammet Oktay
Jos Kellens
Guido Bulen
Marc Doumen
Paul Eerdeken
Erik Vangeneugden
Willy Kuppens

raadslid – commissievoorzitter
raadslid
voorzitter OCMW
secretaris OCMW
ontvanger OCMW
diensthoofd sociaal huis
hoofdeskundige sociaal werk

➤ **Commissie informatica**

Eefje Vanwortswinkel
Tiny Keunen
Guido Bulen
Marc Doumen
Marc Vervoort
Sonja Swerts
Jimmy Vanderheyden
Christa Bex

raadslid – commissievoorzitter
raadslid
voorzitter OCMW
secretaris OCMW
diensthoofd boekhouding & informatica
deskundige boekhouding & informatica
deskundige informatie & informatica
relatiebeheerder CIPAL

➤ **Stuurgroep Sociaal Huis**

Guido Bulen
Marc Doumen
Erik Vangeneugden
Mustafa Aytar
Wim Haest

voorzitter OCMW
secretaris OCMW
diensthoofd sociaal huis
schepen van welzijn
secretaris (wnd) gemeentebestuur

➤ **Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid**

Guido Bulen
Mustafa Aytar
Veronique Mertens
Marc Doumen
Wim Haest
Erik Vangeneugden
Greet Jaspers

voorzitter OCMW
schepen van welzijn
schepen van onderwijs en economie
secretaris OCMW
secretaris (wnd) gemeentebestuur
diensthoofd sociaal huis
diensthoofd welzijn, cultuur en jeugd

➤ **Kaderoverleg OCMW (1)**

Marc Doumen	secretaris OCMW (→ <i>budgethouder</i>)
Paul Eerdeken	ontvanger OCMW
Sandra Meylaers	directeur nursing (→ <i>budgethouder</i>)
Betsy Billen	diensthofd personeelsbeleid
Dominique Symons	diensthofd personeelsbeheer
Erik Vangeneugden	diensthofd sociaal huis (→ <i>budgethouder</i>)
Marc Vervoort	diensthofd boekhouding & informatica
Els Driesen	diensthofd huishouding (→ <i>budgethouder</i>)
Fernand Cluyssen	hoofddesk. bejaardenzorg (→ <i>budgethouder</i>)
Marc Hermans	deskundige kinderczorg (→ <i>budgethouder</i>)
Jimmy Vanderheyden	deskundige informatie & informatica
Reinhilde Pollers	hoofdmedewerker secretariaat
Guido Bulen	voorzitter OCMW

➤ **Hoger managementtem OCMW – gemeente (2)**

Marc Doumen	secretaris OCMW
Paul Eerdeken	ontvanger OCMW
Guido Bulen	voorzitter OCMW
Wim Haest	secretaris (wnd) gemeentebestuur
Martine Coonen	ontvanger gemeentebestuur
Alain Yzermans	burgemeester

FORMELE ADVIES- EN BESTUURSORGANEN OCMW (3)

➤ **Raad voor maatschappelijk welzijn**

Guido Bulen	voorzitter	fractie sp.a
Brigitte Bortels	raadslid	fractie sp.a
Achille Bruynoghe	raadslid	fractie Vlaams Belang
Monique Ceysens	raadslid	fractie CD&V
Edgard Follon	raadslid	fractie CD&V
Jos Kellens	raadslid	fractie CD&V
Tiny Keunen	raadslid	fractie CD&V
Jean-Pierre Mantels	raadslid	fractie OM-NU!
Vita Massafra	raadslid	fractie sp.a
Muhammet Oktay	raadslid	fractie Groen!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid	fractie sp.a
Marc Doumen	secretaris	

(1) In afwachting van de wettelijke verplichting om ook binnen het OCMW een managementteam op te richten (cfr. ontwerp van OCMW-maxidecreet), wordt op het hoogste ambtelijke niveau het kaderoverleg ingericht onder leiding van de secretaris. Dit maandelijkse forum heeft een coördinerende rol tussen de verschillende departementen en instellingen/diensten, vervult een adviserende rol in de beleidsvoorbereiding (inzonderheid afstemming van het organisatie- en personeelsbeleid) en volgt systematisch de beleidsuitvoering op. Bij raadsbesluit van 21.11.2006 werd het interne reglement betreffende het (ambtelijke) budgethouderschap goedgekeurd.

(2) Het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur ging op 26.11.2007 in consensus over tot de oprichting van een “hoger managementteam” en een gemeenschappelijke financieel-economische cel (doelstellingen: zie notulen OVC).

(3) Het huishoudelijke reglement van de OCMW-bestuursorganen zoals goedgekeurd bij raadsbesluit van 21.06.2007 en gewijzigd bij raadsbesluit van 17.01.2008 kan opgevraagd worden via secretariaat@ocmwhh.be of p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 Houthalen-Helchteren.

➤ **Vast bureau** ⁽⁴⁾

Guido Bulen	voorzitter	fractie sp.a
Edgard Follon	raadslid	fractie CD&V
Jean-Pierre Mantels	raadslid	fractie OM-NU!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid	fractie sp.a
Marc Doumen	secretaris	

➤ **Bijzonder comité voor de sociale dienst**

Guido Bulen	voorzitter	fractie sp.a
Brigitte Bortels	raadslid	fractie sp.a
Monique Ceysens	raadslid	fractie CD&V
Jos Kellens	raadslid	fractie CD&V
Tiny Keunen	raadslid	fractie CD&V
Vita Massafra	raadslid	fractie sp.a
Muhammet Oktay	raadslid	fractie Groen!
Willy Kuppens	secretaris (wnd)	

➤ **Bijzonder comité welzijn**

Guido Bulen	voorzitter	fractie sp.a
Brigitte Bortels	raadslid	fractie sp.a
Monique Ceysens	raadslid	fractie CD&V
Tiny Keunen	raadslid	fractie CD&V
Vita Massafra	raadslid	fractie sp.a
Muhammet Oktay	raadslid	fractie Groen!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid	fractie sp.a
Erik Vangeneugden	secretaris (wnd)	

➤ **Budgetcommissie**

Guido Bulen	voorzitter	fractie sp.a
Edgard Follon	raadslid	fractie CD&V
Jean-Pierre Mantels	raadslid	fractie OM-NU!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid	fractie sp.a
Marc Doumen	secretaris	
Paul Eerdeken	ontvanger	
Sandra Meylaers	directeur nursing	
Betsy Billen	diensthofd personeelsbeleid	
Erik Vangeneugden	diensthofd sociaal huis	
Marc Vervoort	diensthofd boekhouding & informatica	
Els Driesen	diensthofd huishouding	
Fernand Cluyssen	hoofdeskundige bejaardenzorg	
Marc Hermans	deskundige kindzorg	

⁽⁴⁾ De raad voor maatschappelijk welzijn delegerde bij besluit van 15.02.2007 een hele reeks welomschreven bevoegdheden aan het vast bureau dat wettelijk belast is met het afhandelen van de zaken van dagelijks bestuur.

➤ **Overlegcomité OCMW-gemeentebestuur ⁽⁵⁾**

Guido Bulen	voorzitter OCMW	fractie sp.a
Edgard Follon	raadslid OCMW	fractie CD&V
Jean-Pierre Mantels	raadslid OCMW	fractie OM-NU!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid OCMW	fractie sp.a
Alain Yzermans	burgemeester	fractie sp.a
Mustafa Aytar	schepen	fractie sp.a
Veronique Mertens	schepen	fractie VLD
Peter Timmermans	schepen	fractie OM-NU!
Marc Doumen	secretaris OCMW	
Wim Haest	secretaris (wnd) gemeente	

➤ **Hoger onderhandelingscomité en basisoverlegcomité**

Guido Bulen	voorzitter OCMW	fractie sp.a
Jean-Pierre Mantels	raadslid OCMW	fractie OM-NU!
Eefje Vanwortswinkel	raadslid OCMW	fractie sp.a
Alain Yzermans	burgemeester	fractie sp.a
Patrick Pollers	schepen	fractie sp.a
Peter Timmermans	schepen	fractie OM-NU!
Kelchtermans Leopold	gemeenteraadslid	fractie CD&V
Marc Doumen	secretaris OCMW	
Wim Haest	secretaris (wnd) gemeente	

AFVAARDIGING IN EXTERNE VERENIGINGEN

De raad voor maatschappelijk welzijn vaardigt een of meerdere raadsleden af in diverse lokale, regionale of provinciale verenigingen, werkgroepen of adviesraden. Zoals bij de interne commissiewerking gaat het hier veelal om vrijwillig engagement. Deze **vertegenwoordigende functies** hebben een bijzondere meerwaarde op het vlak van afstemming van het OCMW-beleid met dat van andere publieke, semi-publieke of private partners binnen de welzijns- of gezondheidssector. Tijdens de maandelijkse raadszittingen brengt ieder raadslid dat recent een externe vergadering of werkgroep heeft bijgewoond, bondig verslag uit.

Externe vereniging, werkgroep of adviesraad	Effectieve afgevaardigde(n)	Plaatsvervangende afgevaardigde(n)
Locale adviescommissie Infracx	Brigitte Bortels	Tiny Keunen
Adviescomité CIPAL	Edgard Follon	-

⁽⁵⁾ Aangezien onze gemeenteraad dd. 02.01.2007 besliste om de toevoeging van de OCMW-voorzitter aan het college van burgemeester en schepenen, bij wijze van overgangsmaatregel, uit te stellen tot aan de volgende vernieuwing van de gemeenteraad in 2013, blijft het wettelijk verplicht om een overlegcomité OCMW – gemeentebestuur op te richten. Het overlegcomité dient voorafgaandelijk te adviseren betreffende aangelegenheden zoals omschreven in de organieke OCMW-wet van 08 juli 1976 (zie artikel 26bis). Ter informatie: in ongeveer 2/3 van de Vlaamse OCMW's is de volwaardige intrede van de OCMW-voorzitter in het schepencollege nu al een feit!

Externe vereniging, werkgroep of adviesraad	Effectieve afgevaardigde(n)	Plaatsvervangende afgevaardigde(n)
Algemene vergadering CIPAL	Edgard Follon Tiny Keunen Muhammet Oktay	Brigitte Bortels Monique Ceysens Jos Kellens
Algemene vergadering IGL intercommunale	Tiny Keunen	Jos Kellens
Algemene vergadering Vooruitzien cvba	Guido Bulen	-
Algemene vergadering Sociaal Verhuurkantorenplatform West-Limburg vzw	Guido Bulen	-
Algemene vergadering Bejaardenclub Vinkenhof vzw	Brigitte Bortels Monique Ceysens Edgard Follon	-
Algemene vergadering Driehoek vzw	Guido Bulen	-
Algemene vergadering De Kringwinkel West-Limburg vzw	Jean-Pierre Mantels	-
Algemene vergadering Hergebruikcentrum Limburg vzw	Jean-Pierre Mantels	-
Algemene vergadering LOGO West-Limburg	Monique Ceysens	-
Stuurgroep Limburgs Gezondheidsoverleg vzw	Monique Ceysens	-
Stuurgroep CAD-Limburg vzw	Monique Ceysens Eefje Vanwortswinkel	-
Kernvergadering Samenwerkingsinitiatief Thuisgezondheidszorg - SIT	Monique Ceysens	-
Limburgs Steunpunt OCMW's	Guido Bulen	-
Gemeentelijke migrantenraad	Vita Massafra	Jos Kellens

Externe vereniging, werkgroep of adviesraad	Effectieve afgevaardigde(n)	Plaatsvervangende afgevaardigde(n)
Gemeentelijk seniorenoverleg	Vita Massafra	Jean-Pierre Mantels
Gemeentelijke werkgroep Preventief Gezond	Monique Ceysens	Jos Kellens
Gemeentelijke stuurgroep wijkontwikkeling	Tiny Keunen Vita Massafra	-
Gemeentelijke subraad verslavingspreventie	Monique Ceysens Eefje Vanwortswinkel	-
Gemeentelijke werkgroep Personen met een Handicap	Jos Kellens	Tiny Keunen

Deel 1

VLAAMS GEMEENTEFONDS & GEMEENTELIJKE DOTATIE

Wanneer het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn niet over voldoende middelen beschikt om de uitgaven te dekken die voortkomen uit de vervulling van zijn opdracht, wordt het verschil gedragen door de gemeente; de gemeentelijke dotatie wordt in de uitgaven van de gemeentebegroting ingeschreven. Deze wettelijke/decretale regeling is genoegzaam bekend... De basisfinanciering voor het OCMW waarin het decreet betreffende het Vlaams Gemeentefonds voorziet, verandert niets aan die verplichting.

Wettelijke en decretale kader:

- Organieke Wet van 08 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd (inzonderheid artikelen 26bis, 88 en 106)
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1997 en ministerieel besluit van 20 juni 2001 betreffende de boekhouding en de administratieve organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- Decreet van 05 juli 2002 tot vaststelling van de regels inzake de dotatie en de verdeling van het Vlaams Gemeentefonds
- Omzendbrief BA 2007/07 van 19 juli 2007 van de Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering betreffende instructies voor het opstellen van de budgetten en meerjarenplannen voor 2008 van de gemeenten en de OCMW's van het Vlaamse Gewest
- Brief van 09 juli 2007 van de Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering betreffende de ramingen Vlaams Gemeentefonds 2008 - 2012

1./ Rechtstreekse basisfinanciering OCMW Houthalen-Helchteren via Vlaams Gemeentefonds

Sinds 1 januari 2003 bestaat er een nieuw Vlaams Gemeentefonds als samenvoeging van het Gemeentefonds, het Investeringsfonds en het waarborggedeelte Sociaal Impulsfonds. Deze wijziging was zeer belangrijk voor het OCMW want, niet alleen het Sociaal Impulsfonds (SIF) werd er volledig door hervormd, er is nu een soort basisfinanciering voor OCMW's gekomen. De Vlaamse regering wil de hervorming van het Gemeentefonds gebruiken om de samenwerking tussen gemeente en OCMW een nieuwe stimulans te geven en wenst daarom, via het Gemeentefonds, rechtstreeks bij te dragen tot de financiële ondersteuning van de OCMW's.

→ Vlaams Gemeentefonds in Houthalen-Helchteren:

Verankering in functie van het lokaal sociaal beleid waaronder uitbating Sociaal Huis

Het feit dat het SIF per 01 januari 2003 werd afgeschaft, betekende niet dat op het lokaal vlak ook alle projecten moesten worden stopgezet. De middelen staan immers nog ter beschikking van de gemeente via het hervormde Gemeentefonds (waarbij aan de verdeelsleutels sociale criteria werden toegevoegd: zie onderstaand overzicht - verdelingsregeling). Het verschil is vooral dat typische verplichtingen qua planning en planningsdocumenten wegvielen en vooral dat de autonomie van de gemeente vergrootte. De gemeente kon er voor kiezen om (in het ene uiterste) alle projecten en initiatieven voort te zetten, (in het andere uiterste) alle middelen elders aan te wenden, of alle schakeringen daartussen.

Algemene verdelingregeling van het Vlaams Gemeentefonds:

- 1) 40,8% voor de **bijzondere financiering** van de grote steden, de centrumsteden, de provinciale steden en de kustgemeenten, op basis van het aantal inwoners;
- 2) 8% voor de **centrumfunctie** van alle gemeenten, waarvan 4% op basis van de actieve bevolking tewerkgesteld in de gemeente en 4% volgens het aantal leerlingen en studenten dat onderwijs volgt op het grondgebied van de gemeente;
- 3) 30,2% voor de **fiscale armoede**, waarvan 19% op basis van de omgekeerde evenredigheid van de totale opbrengst van de personenbelasting van de inwoners in de gemeente, exclusief de aanvullende belasting op de personenbelasting, en 11,2% op de omgekeerde evenredigheid van het totale belastbare kadastrale inkomen op het grondgebied van de gemeente;
- 4) 6% voor de **open ruimten**, op basis van oppervlakte bos, tuinen en parken, woeste gronden, gekadastreerde wateren, akkerland, grasland, recreatiegebieden en boomgaarden;
- 5) 15% voor **sociale maatstaven**, overgenomen op basis van relevante criteria uit het Sociaal Impulsfonds: 1% volgens het aantal personen met een WIGW-statuut met uitzondering van de leefloongerechtigden, 4% volgens het aantal werklozen met een lage scholingsgraad, 3% volgens het aantal geboorten in kansarme gezinnen, 3% volgens het aantal bewoners van sociale huurappartementen, 4% volgens het aantal leefloongerechtigden.

Als ex-mijngemeente scoort Houthalen-Helchteren – naast Heusden-Zolder en Beringen – binnen Vlaanderen vrij hoog op de fiscale criteria en de meeste sociale criteria. Het college van burgemeester en schepenen besliste medio 2002 om het bedrag van het SIF-waarborggedeelte ter financiering van de plaatselijke kansarmoedeprojecten – dus vanaf 2003 toegevoegd aan het nieuw Vlaams Gemeentefonds – structureel te behouden en toe te wijzen aan het lokaal sociaal beleid.

Vervolgens hebben gemeentebestuur en OCMW samen de tijd genomen om project per project grondig te evalueren en om de krijtlijnen van hun onderlinge samenwerking vast te leggen. We verwijzen hiervoor naar de uitgebreide “Kerntakennota Gemeentelijk Welzijnsbeleid” zoals goedgekeurd door het schepencollege in zitting van 30.09.2002. Het ondertussen volledig operationeel Sociaal Huis werd in dit kader gedefinieerd als een *kerntaak*. Om deze kernopdracht effectief te verwezenlijken werd bovendien vastgelegd dat enerzijds de vroegere SIF-middelen van het OCMW structureel verworven zijn en georiënteerd worden naar het Sociaal Huis (zie activiteitencentrum 832) en dat anderzijds een A-functie van de gemeentelijke welzijnsdienst naar deze nieuwe (gemeenschappelijk opgerichte) voorziening overgeheveld wordt.

Andere relevante beleidsdocumenten:

- Protocol dat de taakafspraken en de samenwerking tussen het OCMW en de gemeente Houthalen-Helchteren vastlegt in het kader van het lokaal sociaal beleid: opgesteld in consensus door het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur in zitting van 03 maart 2008 (zie bijlage bij deze strategische nota)
- Beleidsplannen lokaal sociaal beleid 2006 – 2007 en 2008 – 2014: goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 maart 2008 en door de gemeenteraad in zitting van 27 maart 2008 (onder voorbehoud)

→ Vlaams Gemeentefonds in Houthalen-Helchteren:

8% gegarandeerde en rechtstreekse basisfinanciering van het OCMW Houthalen-Helchteren

Het OCMW-aandeel in het vroegere SIF-trekkingsrecht van de gemeente Houthalen-Helchteren bedroeg ongeveer 13,8%. Bijvoorbeeld, in 2002 bedroeg het geïndexeerde bedrag voor de gemeente € 564.728 waarvan € 77.726 aangewend werd door het OCMW ter uitvoering van een drietal kansarmoedeprojecten.

Het decreet betreffende het Vlaams Gemeentefonds vergrootte (vanaf 2003) niet alleen de beleidsruimte van de lokale besturen, het voerde ook een gegarandeerde financiering van de taken van de OCMW's in. Deze basisfinanciering is dan ook verantwoord door de bijdragen die de OCMW's leveren tot het algemene overheidsbeleid wat de maatschappelijke dienstverlening betreft!

Het nieuwe systeem houdt in dat het OCMW en de gemeente Houthalen-Helchteren samen moeten bepalen (het eerste jaar van toepassing: voor eind november 2002) welk gedeelte jaarlijks uit het Gemeentefonds rechtstreeks wordt doorgestort naar het OCMW. De Vlaamse administratie stort dit bedrag dan aan het OCMW. Bij ontstentenis van zo'n akkoord zou de administratie 8% uit het Gemeentefonds doorstorten aan het OCMW.

Het feit dat het percentage onderhandelbaar is, kon positief of negatief ingevuld worden, naargelang men de onafhankelijkheid van het OCMW of de samenwerking met de gemeente meer wil benadrukken. Feit is dat hoe dan ook de gemeente het meerjarenplan van het OCMW moet goedkeuren en dat de gemeente het werkingstekort van het OCMW financiert. Het OCMW-aandeel vanuit het nieuw Vlaams Gemeentefonds en de gewone gemeentelijke dotatie (zie verder) zouden dus in zekere zin communicerende vaten kunnen zijn...

In september 2002 legde het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur in consensus en op expliciete wijze vast dat 8% van het gemeentelijke aandeel uit het Vlaams Gemeentefonds rechtstreeks aan het OCMW toekomt. **Sindsdien werd niet geraakt aan deze plaatselijk afgesproken verdeelsleutel. Ook tijdens deze legislatuur blijft die 8% weerhouden** (zie bijlage bij deze strategische nota).

Wijzigende financieringsbedragen Vlaams Gemeentefonds:

Op 09 juli 2007 deelde de Vlaamse Administratie ons de nieuwe bedragen mee die in het budget 2008 en bijhorende meerjarenplanning moeten opgenomen worden als geraamd aandeel in het Vlaams Gemeentefonds (zie onder rubriek 1E “Andere opbrengsten” – 100/00/7400800). De eerder vastgestelde verdeelsleutel gemeente-OCMW, nl. 8 % blijft alleszins voor het dienstjaar 2008 behouden aangezien de beide besturen in Houthalen-Helchteren geen andere verdeelsleutel hebben vastgelegd voor 30.06.2007.

De groeivoet van het Vlaams Gemeentefonds werd vanaf het begrotingsjaar 2005 gewijzigd in een vast groeipercentage van 3,5%. Op individueel gemeentelijk niveau kan het groeipercentage echter afwijken van het groeipercentage van de totale dotatie of zelfs negatief zijn. Dat wordt veroorzaakt door:

- de waarborgregeling,
- een betere of een slechtere score voor de diverse verdelingscriteria in vergelijking met de vorige raming,
- een eventuele correctie voor gemeenten met een lage fiscaliteit (die enkel geldt voor de gemeenten met een aanslagvoet APB lager dan 5% of een aantal opcentiemen OV lager dan 700).

In onderstaande tabel geven wij een overzicht van de door het Agentschap voor Binnenlands Bestuur jaarlijks meegedeelde bedragen die wij in ons budget en in de meerjarenplanning moeten opnemen als vermoedelijk aandeel in het Vlaams Gemeentefonds. De recent meegedeelde bedragen zouden een realistische raming zijn op basis van de cijfers voor de verschillende verdelingscriteria waarover de Administratie op dit ogenblik beschikt.

Tabel: overzicht van gecorrigeerde ramingen Vlaams Gemeentefonds – aandeel OCMW

OCMW-aandeel / dienstjaar	Omzend-brief ABB 28.07.2003	Omzend-brief ABB 05.12.2003	Omzend-brief ABB 19.10.2004	Omzend-brief ABB 13.10.2005	Omzend-brief ABB 23.02.2007	Omzend-brief ABB 09.07.2007
2003	-	-	-	-	-	-
2004	€ 404.174	€ 404.174	-	-	-	-
2005	€ 417.373	€ 419.309	€ 410.492	-	-	-
2006	€ 432.107	€ 436.301	€ 424.326	€ 442.657	-	-
2007	€ 447.394	€ 454.040	€ 439.173	€ 458.581	€ 460.276	-
2008	€ 463.391	€ 472.621	€ 454.771	€ 475.151	€ 476.965	€ 474.016
2009	-	-	€ 470.962	€ 492.327	€ 494.189	€ 491.098
2010	-	-	-	€ 509.925	€ 511.985	€ 508.755
2011	-	-	-	-	€ 530.212	€ 526.825
2012	-	-	-	-	-	€ 545.451

2./ Gemeentelijke tussenkomst in structurele tekort van OCMW Houthalen-Helchteren volgens meerjarenplanning

Alle Vlaamse OCMW's moeten hun beleid voor langere termijn vastleggen in een meerjarenplan (MJP). De regelgeving voorziet sinds kort een jaarlijkse actualisatie van het meerjarenplan indien er minder dan drie nuttige jaren resten. M.a.w. het meerjarenplan moet ten minste drie jaar (en hoogstens 6 boekjaren) bestrijken, vanaf het jaar van het budget. Met betrekking tot het budget 2008 moet het meerjarenplan dus de beleidsperiode van 2008 tot en met (minstens) 2010 omvatten. Bij het begin van de legislatuur dient in ieder geval een grondige actualisering te gebeuren.

De meerjarenplanning binnen het OCMW Houthalen-Helchteren is ondertussen goed ingeburgerd. In onderstaand overzicht vermelden we de geraamde bedragen van de gemeentelijke dotatie volgens de respectievelijke meerjarenplannen.

Tabel: overzicht van OCMW-meerjarenplanning met opgave van raming gemeentelijke dotatie

OCMW-dotatie / dienstjaar	MJP 2003 - 2005	MJP 2004 - 2006	MJP 2006 - 2009	MJP 2008 - 2010
2003	€ 2.909.537	-	-	-
2004	€ 2.938.632	€ 3.099.938	-	-
2005	€ 2.968.019	€ 3.344.633	-	-
2006	-	€ 3.529.617	€ 3.366.610	-
2007	-	-	€ 3.400.276	-
2008	-	-	€ 3.434.279	€ 3.375.276
2009	-	-	€ 3.468.622	€ 3.442.782
2010	-	-	-	€ 3.511.637

De dotatiebedragen zoals opgenomen in ons financieel meerjarenplan 2008 – 2010 zijn het resultaat van bespreking binnen het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur in zitting dd. 26 november 2007. **Naar aanleiding van het besluit van het college van burgemeester en schepenen dd. 03.12.2007 om de uitgebreide waarborgformule in het kader van de collectieve hospitalisatieverzekering toe te passen ten gunste van het personeel, werd overeengekomen om deze jaarlijkse dotaties te verhogen met € 11.000,00 per dienstjaar via de eerstvolgende gemeentelijke begrotingswijziging (zie notulen overlegcomité OCMW – gemeentebestuur in zitting 05.12.2007).**

Het OCMW-meerjarenplan moet in ieder geval voor goedkeuring voorgelegd worden aan de gemeenteraad. Wanneer het jaarbudget binnen de grenzen blijft van de gemeentelijke dotatie die opgenomen is in het goedgekeurde meerjarenplan, neemt de gemeenteraad er louter kennis van. Wanneer echter het jaarbudget de grenzen van de gemeentelijke dotatie die opgenomen is in het meerjarenplan te buiten gaat (verlaging of verhoging), is het aan de gemeenteraad om deze afwijking goed te keuren. Om deze reden, zoals uit onderstaand overzicht blijkt, hebben wij onze jaarbudgetten 2004, 2005, 2006 én 2007 voor goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad.

Tabel: overzicht raming gemeentelijke dotatie met opgave van wijzigingen t.o.v. meerjarenplanning

OCMW-jaarbudget		Wijzigingen t.o.v. meerjarenplanning
Dienstjaar 2000	€ 3.024.283,53	-
Dienstjaar 2001	€ 3.354.418,85	-
Dienstjaar 2002	€ 3.207.299,00	-
Dienstjaar 2003	€ 2.909.537,00	-
Dienstjaar 2004	€ 3.099.938,00	= verhoging t.o.v. MJP 2003 - 2005
Dienstjaar 2005	€ 3.366.610,00	= verhoging t.o.v. MJP 2004 - 2006
Dienstjaar 2006	€ 3.366.610,00	= verlaging t.o.v. MJP 2004 - 2006
Dienstjaar 2007	€ 3.200.276,00	= verlaging t.o.v. MJP 2006 - 2009
Dienstjaar 2008	€ 3.375.276,00	= verlaging t.o.v. MJP 2006 - 2009
Dienstjaar 2009	-	
Dienstjaar 2010	-	

Opmerkelijk is dat het OCMW voor het derde jaar op rij een significante bijdrage levert aan het saneren van de gemeentelijke financiën ondanks de stijgende personeels- en andere werkingskosten, onze schuldenlast (cfr. nieuwbouw Vinkenhof) en ondanks een uitgebreidere dienstverlening, inzonderheid op het vlak van de kinderzorg en thuiszorg (lokaal dienstencentrum).

- In het eerste jaar van het geactualiseerde meerjarenplan 2006 – 2009 gingen wij uit van een gemeentelijke dotatie die € 163.007 lager ligt dan geraamd in het eerder goedgekeurde meerjarenplan. Deze significante inlevering was de resultante van een consensus binnen het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur (zitting van 23 november 2005), wetende dat het van primordiaal belang is dat het OCMW-budget een getrouw beeld weergeeft. Om de gemeentelijke meerjarenbegroting echter tot en met 2009 in evenwicht te kunnen indienen, werd bovendien bepaald om de dotatie aan het OCMW jaarlijks met slechts 1% te verhogen. Voor het dienstjaar 2006 dienden wij dus hetzelfde dotatiebedrag als in jaarbudget 2005 in te schrijven (€ 3.366.610 in plaats van € 3.529.617). Dit bedrag werd dan vervolgens voor het dienstjaar 2007 met slechts 1% verhoogd naar € 3.400.276. Tijdens voormeld overlegcomité werd principieel overeengekomen om de exploitatie van het private kinderopvanginitiatief “Dol-fijn” te Helchteren (zie activiteitencentrum 84422) door het OCMW te laten overnemen vanaf augustus 2006.
- In het voorjaar 2007 werd het OCMW gevat in het financiële besparingsplan van het gemeentebestuur. Dit leidde tot een ingrijpende wijziging van ons exploitatiebudget waarbij het bedrag van de gemeentelijke dotatie **verminderde met € 200.000**, niettegenstaande het afgesproken bedrag van € 3.400.276 (zie meerjarenplan 2006 – 2009). In de marge van de besprekingen binnen het overlegcomité wezen we op belangrijke budgettaire uitdagingen op korte en middellange termijn (cfr. nieuwbouw 2^{de} fase Residentie Gorisberg, herbestemming van gebouw Vinkenvreugde, overname van gemeentelijke vakantieopvang Houthalen-Oost, uitvoering masterplan kinderdagverblijf, enz.). Voormelde budgetwijziging kreeg in consensus een gunstig advies van het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur in zitting dd. 04 april 2007.
- De dotatiebedragen zoals nu vastgelegd zijn voor 2008 en 2009 (exclusief de nog door te rekenen € 11.000 per dienstjaar: zie hoger), betekenen **een vermindering met € 59.003 respectievelijk € 25.840** ten opzichte van het vorige meerjarenplan 2006 – 2009. Hierbij dient vermeld dat de overname van de vakantieopvang te Houthalen-Oost budgettair en feitelijk gerealiseerd zijn en dat de nodige kredieten voorzien zijn voor de eigen aanwerving van een diensthoofd thuiszorg (in tegenstelling tot het principe van gemeentelijke detachering zoals afgesproken in het kader van de besparingsronde voorjaar 2007).

De opeenvolgende budgettaire ingrepen binnen het eigen dienstjaar laten zich dan ook voelen op het vlak van de geraamde over te dragen resultaten van vorige boekjaren. Aan de door de externe auditcommissie gevraagde inspanningen om de geraamde overschotten systematisch af te bouwen ⁽⁶⁾, kan voorlopig geen gevolg worden gegeven. Kortom, een extra financiële injectie vanwege het gemeentebestuur in de loop van 2008 – 2010 lijkt onafwendbaar in geval van behoud van het huidige niveau van dienstverlening en exploitatiekosten. De definitieve vaststelling van onze jaarrekeningen 2006 en 2007 zal echter uitsluitsel moeten geven ...

Tabel: overzicht raming van over te dragen resultaat van het vorige boekjaar (gecumuleerd resultaat)

Raming over te dragen resultaat (overschot)	Jaarbudget	MJP 2006 - 2009	MJP 2008 - 2010
Dienstjaar 2000	+ € 282.599	-	-
Dienstjaar 2001	+ € 433.814	-	-
Dienstjaar 2002	+ € 435.000	-	-
Dienstjaar 2003	+ € 377.353	-	-
Dienstjaar 2004	+ € 240.000	-	-
Dienstjaar 2005	+ € 200.000	-	-
Dienstjaar 2006	+ € 80.000	+ € 80.000	-
Dienstjaar 2007	+ € 116.077	+ € 20.000	-
Dienstjaar 2008	+ € 116.300	€ 0	+ € 116.300
Dienstjaar 2009	-	- € 20.000	+ € 172.321
Dienstjaar 2010	-	-	+ € 339.307

⁽⁶⁾ Zie management letter van 30.09.2005 naar aanleiding van externe audit OCMW-jaarrekening 2002, op te vragen via paul.eerdeken@ocmwhh.be of p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 H.-H.

Deel 2

OCMW- INVESTERINGSBELEID

Onverminderd de bepalingen van de regelgeving overheidsopdrachten, fungeert **de raad voor maatschappelijk welzijn** als budgethouder voor alle gesubsidieerde werken, leveringen en diensten (ongeacht het bedrag) en voor alle niet-gesubsidieerde werken, leveringen en diensten waarvan de waarde hoger ligt dan € 67.000 exclusief btw. Binnen het OCMW van Houthalen-Helchteren is het **vast bureau**, krachtens raadsbesluit van 15 februari 2007, bevoegd als budgethouder voor alle niet-gesubsidieerde investeringsverrichtingen waarvan de waarde niet hoger ligt dan € 67.000 exclusief btw. Financiële beslissingsbevoegdheid in het kader van de uitvoering van het investeringsprogramma is dus niet gedelegeerd aan ambtenaren, in tegenstelling tot het exploitatiebudget waar secretaris en leidinggevenden tot € 5.500 exclusief btw kunnen optreden als budgethouder⁽⁷⁾.

1./ Overzicht van de afgesloten investeringsprojecten 1999 – 2007

Met onderstaande tabel geven we een overzicht van de gerealiseerde, deels of niet-gerealiseerde projecten maar in ieder geval **afgesloten investeringsverrichtingen** sinds de invoering van de nieuwe OCMW-boekhouding – NOB (01.01.1999). De eventuele saldo's van aangegane leningen werden ofwel overgeheveld naar de rekening toelagen en leningen ofwel herbestemd in functie van een geactualiseerd of nieuw investeringsproject. De realisatiegraad van onze opeenvolgende investeringsprogramma's sinds 1999 is globaal vrij hoog.

Project-nummer	Omschrijving investeringsproject	Status en bestemming
9900001	Uitrusting van rustoord/RVT Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
9900002	Gordijnen voor diverse diensten	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
9900003	Bemeubeling van diverse diensten	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
9900004	Aanleg domein Gorisberg - bluswaterbekken	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
9900008	Uitrusting administratief centrum en aanpassing van akoestiek raadszaal	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
9900009	Uitrusting van de dienst beheer logistiek/regie	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
9900010	Aanschaf van mindervalidenlift op busje	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
9900011	Aankoop van thermostatische kranen voor kinderdagverblijf De Sijsjes	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
9900012	Renovatie van sociale dienst	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0000013	Uitrusting van de dienst beheer logistiek/transport	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0000014	Uitbouw van elektronische tijdsregistratie in diverse diensten	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0000015	Renovatie van gebouwen sociale dienst	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen

⁽⁷⁾ Het volledige reglement betreffende het budgethouderhouderschap OCMW Houthalen-Helchteren (als onderdeel van het administratief handboek van de secretaris), zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting dd. 21.11.2006 kan opgevraagd worden via marc.doumen@ocmwhh.be of p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 H.-H.

Project-nummer	Omschrijving investeringsproject	Status en bestemming
0000016	Opwaardering van uitrusting en patrimonium rustoord/RVT Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
0000017	Carports voor serviceflats Gorisberg	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0000018	Aanpassing van cv-installatie in vluchtelingencentrum Elzenstraat	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0000019	Aanpassing van uitrusting en patrimonium kinderdagverblijf De Sijsjes	Project afgesloten – Herbestemming krediet onder nieuw project Nr. 0500047 “Verkeersveiligheidswerken KDV De Sijsjes”
0000020	Renovatie van woning Vinkendreef nr. 27	Project vervallen – Saldo nihil
0000021	Ondersteuning van pedagogische opties in kinderdagverblijf De Sijsjes	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0000022	Temperatuurregeling in rustoord/RVT Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
0100023	Heroriëntatie wit linnen en werkkledij	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0100024	Uitrusting van centrale OCMW-keuken	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0100025	Bemeubeling van rustoord/RVT Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
0100026	Aanpassing en verfraaiing van buitenspeelruimte kinderopvang	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0100027	Plaatsing van fietsenstallingen voor diverse instellingen	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0100028	Aankoop van onroerende goederen	Project vervallen – Herbestemming krediet onder nieuw project Nr. 0500048 “Aankoop van onroerende goederen”
0100030	Leasing van dienstvoertuig voor regie - lokaal opvanginitiatief	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0200032	Renovatie van liftkooi en machinekamer RVT1-Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar nieuw project Nr. 0400045 “Bevordering van huiselijkheid in rustoord/RVT Vinkenhof”
0300033	Studie van reorganisatie, brandveiligheid en verkeersveiligheid KDV De Sijsjes	Project afgesloten – Herbestemming krediet onder nieuw project Nr. 0600057 “Masterplan infrastructuur & accommodatie KDV De Sijsjes
0300034	Ontwikkelen van een OCMW-website	Project vervallen – Saldo nihil
0300035	Dakrenovatie en vervangende gasketel in RVT1 - Vinkenhof	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0300036	Aankoop van elektrisch kookfornuis centrale keuken	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0300037	Aankoop van PVC lamellen voor kinderdagverblijf De Sijsjes	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0400039	Aankoop voertuigen	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen
0400040	Airconditioning voor administratief centrum	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0400041	Meubilair en inrichting van Sociaal Huis	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo lening naar rekening toelagen en leningen

Project-nummer	Omschrijving investeringsproject	Status en bestemming
500047	Verkeersveiligheidswerken aan kinderdagverblijf De Sijsjes	Project afgesloten – Herbestemming krediet onder nieuw project Nr. 0600057 “Masterplan infrastructuur & accommodatie KDV De Sijsjes
0500051	Temperatuurregeling Sociaal Huis	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil
0600059	Asfaltering parking administratief centrum	Project uitgevoerd en afgesloten – Saldo nihil

2./ Overzicht van lopende investeringsprojecten 1999 – 2007 en nieuwe projecten 2008 - 2010

Hieronder geven we in tabelvorm een overzicht, sinds dienstjaar 1999, van de investeringsverrichtingen die zich in voorbereidingsfase of uitvoeringsfase bevinden. Sommige projecten zijn al volledig verwezenlijkt maar kunnen voorlopig nog niet definitief afgesloten worden. Voor de verantwoording van vermelde projecten verwijzen we naar de strategische nota's bij het meerjarenplan 2003 – 2005, 2004 – 2006, 2006 – 2009 en de beleidsnota's bij de jaarbudgetten.

We sluiten het overzicht af met **een twaalfstal nieuwe investeringsprojecten** in de beleidsperiode 2008 – 2010. Het betreft hier ofwel basisinvesteringen met het oog op de noodzakelijke continuïteit van de dagelijkse werking (o.m. informatica, vervanging wagenpark, keuken- en schoonmaakapparatuur) ofwel investeringen in functie van comfortverbetering (o.m. ergonomische bureaustoelen, temperatuurregeling administratief centrum, zonwering 1^{ste} fase Residentie Gorisberg) of instandhoudingwerken (o.m. herstellingen aan bejaardenwoningen Oost, asbestsanering bejaardenwoningen Centrum). Grotere infrastructuurprojecten konden omwille van budgettaire redenen (voorlopig) niet weerhouden worden in de beleidsperiode 2008 – 2010 (zie ook verder: deel kindercare en bejaardenzorg).

Project-nummer	Omschrijving investeringsproject	Investeringsenveloppe
9900005	Glasvezelverbinding administratief centrum – sociale dienst	€ 22.310
9900006	Nieuwbouw Vinkenhof	€ 15.093.000
9900007	Renovatiewerken Vinkendreef	€ 1.573.500
0100029	Oprichting lokaal dienstencentrum Houthalen-Oost	€ 1.865.000
0200031	Studie modernisering bejaardenwoningen Centrum	€ 50.000
0400038	Uitrusting, meubilair en tijdscontrole voor de personeelsdienst	€ 72.500
0400042	Aankoop alternatieven matrassen	€ 12.300
0400043	Aankoop afwasmachine met toebehoren ⁽⁸⁾	€ 121.110
0400044	Bergingen voor de bejaardenwoningen Oost - Abelenstraat	€ 10.392
0400045	Huiselijkheid in het Vinkenhof	€ 153.600
0500046	Tweede fase serviceflats Residentie Gorisberg ⁽⁹⁾	€ 4.600.000
0500048	Aankoop onroerende goederen	€ 122.500
0500049	Aankoop doorgangswoning	€ 175.000
0500050	Uitrusting centraal secretariaat	€ 20.335
0500052	Opstellen 2 ^o masterplan ouderenbeleid	€ 37.500
0500053	Aankoop schoonmaakmateriaal Residentie Gorisberg	€ 7.000
0500054	Vervangingsaankoop wasserijtoestellen Vinkenhof	€ 23.000

⁽⁸⁾ Tijdens het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur zitting dd. 03.03.2008 werd in consensus een gunstig advies verleend voor verhoging van de investeringsenveloppe met € 6.110 voor project 0400043 (€ 115.000 → € 121.110)

⁽⁹⁾ Tijdens hetzelfde overlegcomité OCMW – gemeentebestuur dd. 03.03.2008 werd in consensus een **ongunstig advies** verleend voor verhoging van de investeringsenveloppe van € 3.616.000 naar € 4.600.000 (zie verder: deel bejaardenzorg).

0600055	Opstart nieuwe onderhoudsmethode Vinkenhof	€ 15.500
0600056	Vervanging mailserver en 15 PC's	€ 28.500
0600057	Masterplan infrastructuur & accommodatie De Sijsjes	€ 55.000
0600058	Aankoop half industriële droogkast De Sijsjes	€ 4.000
0600060	Sanering terrein Vinkenhof - Vinkenvreugde	€ 25.000
0800061	2 ^{de} fase temperatuurregeling administratief centrum	€ 20.000
0800062	Invoering competentie management/consulting	€ 32.000
0800063	Informatica: servers, switchen, pc's en randapparatuur	€ 316.800
0800064	Vervanging wagenpark	€ 73.500
0800065	Aankoop 2 ^{de} fase voedseldistributiematerialen	€ 21.400
0800066	Aankoop professionele mixer	€ 6.000
0800067	Te activeren kosten	€ 40.000
0800068	Aankoop schrobzuigautomaat lokaal dienstencentrum	€ 8.000
0800069	Asbestsanering bejaardenwoningen Centrum - Vinkendreef	€ 36.000
0800070	Onderhoud/herstellingswerken bejaardenwoningen Oost	€ 30.000
0800071	Zonwering 1 ^{ste} verdieping, 1 ^{ste} fase Residentie Gorisberg	€ 33.250
0800072	Aankoop ergonomische bureaustoelen	€ 7.500

Deel 3

BELEIDSOPTIES :

WELZIJNSZORG EN ARMENZORG

Voor het onderdeel “Welzijnszorg en armenzorg” van deze strategische nota verwijzen we integraal naar het **lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014** dat als afzonderlijk beleidsdocument omstreeks deze periode voor goedkeuring wordt voorgelegd aan achtereenvolgens de raad voor maatschappelijk welzijn en de gemeenteraad. **Redactioneel kunnen we ons in voorliggende strategische nota bij het OCMW-meerjarenplan 2008 – 2010 dan ook beperken tot een overzicht van de strategische en operationele doelstellingen zoals geformuleerd in het lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014.** De integratie van het lokaal sociaal beleidsplan in zowel het gemeentelijk strategische beleidsplan als het meerjarenplan van het OCMW is cruciaal om op een aantal domeinen een slagkrachtig sociaal beleid te kunnen voeren.



▪ **Het decreet lokaal sociaal beleid en wat er in onze gemeente aan vooraf ging ...**

Einde mei 2004 trad het decreet van 19 maart 2004 betreffende het Lokaal Sociaal Beleid in werking. Dit decreet wil acties met betrekking tot de toegang van elke burger tot de sociale grondrechten beter op elkaar afstemmen. Lokale besturen krijgen de opdracht een lokaal sociaal beleidsplan uit te werken en te werken aan een toegankelijke sociale dienstverlening⁽¹⁰⁾.

In overeenstemming met voormeld decreet wil het lokaal bestuur Houthalen-Helchteren, dit is gemeente en OCMW – in onderling overleg, samenwerking en afstemming – één lokaal sociaal beleid uitbouwen dat tot doel heeft aan alle inwoners gelijke kansen te bieden tot deelname aan welvaart en welzijn. De aanzet hiertoe is niet in het minst het lokaal sociaal beleidsplan.

Gemeentebestuur en OCMW van Houthalen-Helchteren hebben een traditie op het gebied van beleidsplanning, gebaseerd op omgevings- en behoefteanalyses enerzijds en op overleg met allerlei instanties anderzijds. Betreffende de sociale beleidsplanning bestaat er al jarenlang een goede samenwerking, afstemming en overleg tussen gemeente en OCMW. Getuige daarvan zijn de beleidsplannen in het kader van het Sociaal Impulsfonds en ook het gezamenlijke bestuursakkoord “Samenwerken aan een geïntegreerd lokaal welzijnsbeleid”, inclusief een specifieke taakverdeling tussen gemeente en OCMW, dat wij bij het begin van de legislatuur 2001-2006 (cfr. dus geruime tijd vóór het tot stand komen van het decreet op het lokaal sociaal beleid) opmaakten.

⁽¹⁰⁾ In feite wordt hier verwezen naar het recht op arbeid, op sociale zekerheid, op behoorlijke huisvesting, op bescherming van een gezond leefmilieu, op culturele en maatschappelijke ontplooiing, en op onderwijs. In het decreet wordt de nadruk gelegd op de *toegang* tot deze rechten. De Vlaamse regering wil via dit decreet de ongelijkheid tussen burgers voor wat betreft de toegang tot en de uitoefening van hun basisrechten zoveel mogelijk wegwerken. Hierbij zal het beleid vooral de aandacht moeten vestigen op de bereikbaarheid voor kwetsbare groepen. De maximale toegankelijkheid van de sociale dienstverlening via het Sociaal Huis vormt dan ook een belangrijke pijler van het decreet op het Lokaal Sociaal Beleid.

Een mijlpaal was ongetwijfeld de opstart van het Sociaal Huis, vanuit het OCMW mét de actieve medewerking van de gemeente. We zijn bijzonder trots op deze eerste realisatie in het kader van het decreet lokaal sociaal beleid: als één van de eersten in Vlaanderen hebben we sinds september 2003 een Sociaal Huis operationeel. Deze gemeenschappelijke voorziening fungeert binnen de bevoegde Vlaamse administratie en OCMW-sector nog steeds als een model. We verwijzen naar de strategische nota bij het OCMW-meerjarenplan 2003 – 2005 voor een uitgebreide beschrijving van doelstellingen, kernfuncties, werkings- en organisatieconcept. Hieruit kan u trouwens concluderen dat het Sociaal Huis van Houthalen-Helchteren méér dan de decretaal omschreven minimale functies – met name een informatie-, éénloket- en doorverwijsfunctie – vervult!

Het lokaal bestuur Houthalen-Helchteren heeft ook doorheen de jaren, ondermeer via de toenmalige SIF-projecten, een goede samenwerking met diverse private of semi-publieke partners uitgebouwd. Partners waarmee zinvolle projecten werden uitgewerkt, waarvan de meeste trouwens na het stopzetten van Sociaal Impulsfonds gewoon zijn verder gezet. Het eerste lokaal sociaal beleidsplan 2006 – 2007 hebben we samen met de lokale (en regionale) welzijnspartners uitgewerkt en hiermee een stevige basis gelegd voor het nieuwe beleidsplan.

In het nieuwe lokaal sociaal beleidsplan waarmee meteen de volledige duur van de huidige legislatuur gevat wordt, leggen wij inhoudelijk de klemtoon op armoedebestrijding, op het verder uitbouwen van een basisdienstverlening (Sociaal Huis), met specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen (o.a. senioren), op een wijkgerichte aanpak/benadering en op de integratie en afstemming van bestaande en in opmaak zijnde lokale beleidsplannen. **Het lokaal sociaal beleidsplan dat vertrekt vanuit een uitgebreide omgevingsanalyse, onderscheidt dan ook een vijftal strategische doelstellingen.** Voor iedere strategische doelstelling gelden één of meerdere operationele doelstellingen waarvoor telkens de beoogde resultaten, de meetfactoren of indicatoren, de realisatietermijn, de ambtelijke verantwoordelijken en budgettaire gegevens vermeld worden. Hoe wij, gemeentebestuur en OCMW samen, tenslotte de participatie of betrokkenheid van doelgroepen en relevante welzijnsactoren willen concretiseren met betrekking tot het lokaal sociaal beleidsplan, wordt eveneens per strategische doelstelling aangegeven in het recent goedgekeurde plan.

Beleids optie 01

Samen met het gemeentebestuur en lokale welzijns-partners actief meewerken aan de gedeeltelijke uitvoering van het lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014 onder supervisie van de gemengde stuurgroep lokaal sociaal beleid

➤ Strategische doelstellingen:

We versterken de positie van maatschappelijk achtergestelden in Houthalen-Helchteren en hebben bijzondere aandacht voor de doelgroep senioren. We bouwen het Sociaal Huis verder uit en versterken de wijkgerichte aanpak. Tenslotte streven we naar de integratie van bestaande en in opmaak zijnde lokale beleidsplannen.

→ Operationele doelstelling 1:

We organiseren de toeleiding van maatschappelijk achtergestelden naar Warm Hart, de vereniging waar armen het woord nemen.

→ Operationele doelstelling 2:

We ondersteunen Warm Hart, de vereniging waar armen het woord nemen.

→ Operationele doelstelling 3:

Warm Hart krijgt een raadgevende functie naar het lokaal bestuur.

→ Operationele doelstelling 4:

Er komt een publicatie, gemaakt door maatschappelijk achtergestelden en expliciet bedoeld voor maatschappelijk achtergestelden.

→ Operationele doelstelling 5:

De mogelijkheid van een sociaal restaurant in het centrum van de gemeente wordt onderzocht.

→ Operationele doelstelling 6:

We onderzoeken de noodzakelijke afstemming van bestaande klusjesdiensten op de noden van de doelgroep.

→ Operationele doelstelling 7:

We promoten intensief het systeem van huursubsidie.

→ Operationele doelstelling 8:

Er komt binnen het lokaal bestuur van Houthalen-Helchteren een intern gestructureerd overleg rond maatschappelijk achtergestelden.

→ Operationele doelstelling 9:

Er komt een gemeentelijk reglement “houdende de toekenning van een toelage aan verscheidene categorieën van sociaal kwetsbare personen”.

→ Operationele doelstelling 10:

Het Sociaal Huis breidt haar netwerk verder uit om de toegankelijkheid tot de sociale grondrechten te bevorderen.

→ Operationele doelstelling 11:

We organiseren een behoefteonderzoek voor senioren in samenwerking met de Vrije Universiteit Brussel en de provincie.

→ Operationele doelstelling 12:

We onderzoeken de wenselijkheid en mogelijkheid om te komen tot een seniorenbeleidsnota.

→ Operationele doelstelling 13:

Het OCMW maakt een nieuw zorgstrategisch plan op met het oog op het creëren van een aantal bijkomende woonzorgvormen voor senioren.

→ Operationele doelstelling 14:

We continueren het project “Ouder worden in Vlaanderen” voor allochtone senioren.

→ Operationele doelstelling 15:

We komen tot een visie op wijkgerichte aanpak, o.a. versterken van de communicatie tussen bestuur en wijkbewoners.

→ Operationele doelstelling 16:

De gemeente stelt één ambtenaar aan voor de coördinatie van de wijkgerichte aanpak.

→ **Operationele doelstelling 17:**

We vragen aan de hogere overheden om de planlast voor lokale besturen aanzienlijk te verminderen en om maximale rationalisatie van de timing van lokale beleidsplannen door te voeren.

→ **Operationele doelstelling 18:**

Binnen de gemeentelijke administratie zijn alle lokale beleidsplannen vlot beschikbaar.

→ **Operationele doelstelling 19:**

We hebben een basisomgevingsanalyse intern en extern ter beschikking.

De inwerkingtreding van het decreet lokaal sociaal beleid is geen eindpunt, maar het begin van een proces zowel op lokaal, bovenlokaal als op Vlaams niveau. Op dit moment hebben het OCMW en gemeentebestuur van Houthalen-Helchteren, na de oprichting van een gemeenschappelijk Sociaal Huis najaar 2003, een tweede belangrijke fase afgerond met de opmaak van het lokaal sociaal beleidsplan voor de periode 2008 – 2014. Volgens de bepalingen van het decreet beslaat het lokaal sociaal beleidsplan inderdaad een periode van 6 jaar, met een tussentijdse evaluatie en bijsturing na 3 jaar. Daartegenover bepaalt de organieke OCMW-wet dat het meerjarenplan van het OCMW minimum drie jaar en hoogstens 6 boekjaren bestrijken. We opteerden, zoals gezegd, voor een beleidsperiode van 3 jaar.

M.a.w. binnen de context van voorliggend meerjarenplan kan het OCMW slechts actief meewerken aan de *gedeeltelijke* uitvoering van het lokaal sociaal beleidsplan. Dit integrale onderdeel van het OCMW-meerjarenplan zal echter **nauwgezet opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd worden door de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid** (samenstelling: zie hoger). **Na 3 jaar zullen wij een grondige tussentijdse evaluatie maken⁽¹⁾** en de uitvoering van het lokaal sociaal beleidsplan op gepaste wijze continueren via ons eigen *rollend* meerjarenplan.

⁽¹⁾ De tussentijdse evaluatie gebeurt aan de hand van een sociale conjunctuurbarometer. De Vlaamse regering bepaalt het model van de sociale conjunctuurbarometer en stelt jaarlijks de gegevens ter beschikking aan de lokale besturen.

Deel 4

BELEIDSOPTIES :

THUISZORG - EXTRAMURAAL -

Beleidsoptie 02

Stopzetten van de co-financiering van private diensten voor gezinszorg en de vrijgekomen middelen aanwenden om de openbare gezinszorg in onze gemeente te versterken zodat ook het bestaan van onze poetsdienst gegarandeerd is

➤ **Strategische doelstelling:**

Het subsidiabele urencontingent van onze erkende dienst voor gezinszorg is verhoogd met 3.200 uren op jaarbasis en de procentuele benuttingsgraad bedraagt minstens 95%. Onze poetsdienst aan huis heeft een erkenning als aanvullende thuiszorg.

Hieronder brengen we eerst en vooral de kwaliteitsmissie van onze erkende dienst voor gezinszorg in herinnering:

Kwaliteitsmissie dienst voor gezinszorg OCMW Houthalen-Hechteren:

De dienst voor gezinszorg wil voor alle inwoners persoonsverzorging, huishoudelijke hulp en algemene hulp en/of bijstand aanbieden. Hierbij geven wij bijzondere aandacht aan de meest zorgbehoevenden en aan hulpaanvragen met een tijdelijk karakter. Onze kwaliteitsvolle dienstverlening bieden wij aan in de thuissituatie van de zorgbehoevende en dit ter aanvulling, ondersteuning en/of activering van de mantelzorg.

Momenteel bereidt de Vlaamse regering een nieuw thuiszorgdecreet voor. Onze dienst voor gezinszorg zal daardoor worden omgevormd tot een “dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg”. Deze (nieuwe) voorziening richt zich naar gebruikers met een verminderd zelfzorgvermogen en bijgevolg niet tot valide personen of ouderen die eerder vanuit praktische overwegingen dan wel vanuit zorgnoden een beroep doen op de thuiszorg (cfr. voor deze doelgroep van validen, biedt de markt voldoende alternatieven zoals schoonmaakhulp of karweihulp door werknemers van ondernemingen voor dienstencheques). Onze toekomstige “dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg” dient tenminste volgende werkzaamheden uit te voeren:

- **aanbieden van persoonsverzorging**
- **aanbieden van huishoudelijke hulp**
- **aanbieden van algemene psychosociale en pedagogische ondersteuning en begeleiding**
- **aanbieden van schoonmaakhulp, al dan niet op basis van een samenwerkingsverband**

Het aanbieden van karweihulp en van oppashulp kan een opdracht zijn van de dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, eventueel op basis van een samenwerkingsverband. In ieder geval zal het integreren van de opdracht schoonmaakhulp (cfr. onze niet erkende noch gesubsidieerde poetsdienst aan huis) in onze dienst voor gezinszorg belangrijke opportuniteiten bieden voor het OCMW Houthalen-Hechteren. Nog even afwachten is de boodschap.

▪ **Aanvraag om verhoging van subsidiabel urencontingent**

De diensten voor gezinszorg kregen recent de kans om voor het dienstjaar 2008 extra, subsidieerbare uren gezinszorg te vragen bij het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid. Uit de gegevens die de VVSG mocht ontvangen van de openbare diensten voor gezinszorg blijkt dat ongeveer 90.000 uren worden bijgevraagd. Waarschijnlijk zullen dezelfde uren verdeeld worden volgens dezelfde principes als vorig jaar. Dit betekent dat enkel diensten die gedurende de laatste drie jaar gemiddeld 90% of meer van hun urencontingent presteerden, extra uren toegekend krijgen.

Ter informatie geven we hieronder in tabelvorm de evolutie weer van het door Vlaamse overheid vastgelegd subsidiabele urencontingent voor onze erkende dienst voor gezinszorg dat we plaatsen tegenover het aantal effectief gepresteerde uren (= benuttingsgraad) en de goedgekeurde personeelsformatie voor deze dienst.

JAAR	GOEDGEKEURDE SUBSIDIABEL URENCONTINGENT	EFFECTIEF GEPRESTEERDE UREN GEZINSZORG	BENUTTINGS- GRAAD	ORGANIEK PERSONEELSKADER (in voltijdse eenheden)
1992	6.317 uren	6.335 uren	100,28%	4 VTE
1993	6.317 uren	7.058 uren	111,73%	5 VTE
1994	6.572 uren	7.224 uren	109,92%	5 VTE
1995	6.572 uren	7.042 uren	107,15%	5 VTE
1996	6.572 uren	7.291 uren	110,94%	5 VTE
1997	6.572 uren	7.363 uren	112,04%	5 VTE
1998	6.572 uren	7.786 uren	118,47%	5 VTE
1999	7.400 uren	7.988 uren	107,95%	5 VTE
2000	15.000 uren	8.582 uren	57,21%	9,5 VTE
2001	15.000 uren	10.415 uren	69,43%	9,5 VTE
2002	15.000 uren	11.513 uren	76,75%	9,5 VTE
2003	15.000 uren	12.840 uren	85,60%	9,5 VTE
2004	15.000 uren	13.160 uren	87,73%	9,5 VTE
2005	15.000 uren	13.177 uren	87,85%	9,5 VTE
2006	15.000 uren	13.367 uren	89,11%	9,5 VTE
2007	15.000 uren	13.576 uren	90,51%	9,5 VTE

Momenteel is ons personeelskader ingevuld ten belope van 9 voltijdse eenheden gezinshelpsters. Op zeer korte termijn willen we dat personeelskader verder invullen, rekening houdende met het toegestane urencontingent. Tegelijk wil het bestuur de reeds lang bestaande samenwerkingsovereenkomsten met de private thuiszorgdiensten binnen onze gemeente beëindigen. Nu wijzelf over ruimere werkingsmiddelen moeten kunnen beschikken, is het niet langer opportuun om de private diensten werkzaam binnen onze gemeente zondermeer te co-financieren.

Het OCMW-bestuur wil tenslotte het subsidiabele urencontingent uitbreiden met 3.200 uren (15.000 → 18.200 uren) en heeft daartoe al een eerste aanvraag ingediend. Voormelde uitbreiding stemt overeen met 2 voltijdse equivalenten verzorgend medewerker (zie activiteitscentrum 8441/65). De belangrijkste overwegingen om binnen de beleidsperiode 2008 – 2010 de slagkracht van onze dienst voor gezinszorg te vergroten, zijn de volgende:

→ De programmatie gezinszorg voor de gemeente Houthalen-Helchteren is slechts voor 71% gerealiseerd, terwijl in de ons omringende gemeenten (Heusden-Zolder, Beringen, Zonhoven) de programmatienorm zelfs ruimschoots overschreden wordt. Uit onze eigen wachtlijstgegevens 2007 blijkt een gemiddelde wekelijkse behoefte aan 55 uren gezinszorg die nu niet ingevuld wordt.

→ De zorgbehoefte van onze gebruikers (circa 60 personen) neemt gestadig toe; het aantal gebruikers gezinszorg dat 35 punten of meer scoort op de Bel-profiel schaal, bedraagt nu bijna 60%.

➔ Het aandeel van onze (openbare) dienst voor gezinszorg binnen het globale aanbod gezinszorg in Houthalen-Helchteren bedraagt slechts 31%, terwijl dit in de ons omringende gemeenten (Heusden-Zolder en Zonhoven) ruim 45% bedraagt.

▪ **Veilig stellen van onze (niet erkende) poetsdienst aan huis**

Het nieuwe thuiszorgdecreet zal, zoals het ontwerp er nu uitziet, zware gevolgen voor de openbare poetsdiensten. Het ontwerpdecreet miskent de openbare poetsdiensten. De bevoegde minister wenst de poets hulp (+ de klusjeshulp en de professionele oppashulp) te integreren in het thuiszorgdecreet. Op zich een heuglijk feit, ware het niet dat enkel de diensten die een samenwerking hebben met een erkende dienst voor gezinszorg de kans krijgen om opgenomen te worden in het thuiszorgdecreet. Dit betekent dat een groot deel van de OCMW-poetsdiensten gewoon naar de zijkant wordt geschoven tenzij zij in samenwerking gaan met de private, veelal verzuilde, non-profit.

Met een sterk uitgebouwde dienst voor gezinszorg (zie hoger) is dan ook de toekomst van onze poetsdienst gegarandeerd. De meerwaarde van onze poetsdienst aan huis staat volgens het OCMW-bestuur buiten kijf: onze poetsdienst heeft een belangrijke taak in de tewerkstelling van laaggeschoolden; wij vangen wel eens cliënten op die door andere organisaties geweigerd worden en tenslotte, onze poetsdienst is vaak een opstap naar andere hulpvragen⁽¹²⁾. Een duidelijke erkenning en volwaardige subsidiëring ligt binnen handbereik. In voorliggend meerjarenplan 2008 – 2010 hebben we echter met deze positieve ontwikkelingen nog geen rekening gehouden (zie activiteitencentrum 8441/66).

▪ **Andere thuiszorgondersteunende voorzieningen**

De vraag naar thuiszorg binnen onze gemeente zal de komende jaren ongetwijfeld in omvang toenemen én inhoudelijk evolueren. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan demografische, sociale en familiale factoren.

Deze toenemende vraag heeft ook te maken met de beheersing van het rusthuis- en ziekenhuiszorgaanbod. Zo is er de evolutie in het ziekenhuisbeleid waarbij bedden van chronisch zieken worden afgebouwd en is er de regelgeving betreffende het voorbehouden van de opname in rusthuizen aan zwaar zorgbehoevende ouderen. Ook in de gehandicaptenzorg wordt de residentiële zorg voornamelijk voorbehouden voor personen met een ernstige handicap en is er een tendens om meer ambulante voorzieningen uit te bouwen.

Het belangrijke potentieel aan mantelzorg (dit is de zorg geboden door familie, kennissen en/of vrijwilligers) in de samenleving blijft beschikbaar, maar kan aan de toenemende vraag niet voldoen; deze informele zorgnetwerken krijgen dus een andere inhoud en behoeven meer professionele ondersteuning.

Daarom wil het OCMW-bestuur van Houthalen-Helchteren beleidsmatig een antwoord blijven geven op de maatschappelijke vraag naar en noodzaak aan een kwalitatief en kwantitatief, beschikbaar en betaalbaar aanbod van thuiszorgondersteunende voorzieningen.

- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8341/52: centrum voor kortverblijf Vinkenhof
- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8441/64: seniorenrestaurants
- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8441/67: minder mobiele centrale
- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8441/68: maaltijdbedeling
- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8443/99: dagverzorgingscentrum De Dagvink
- ➔ Zie ook activiteitencentrum 8444/99: lokaal dienstencentrum Oost

⁽¹²⁾ Om de effectiviteit van onze poets hulp aan huis te verhogen, gelden sinds 10.2002 voor onze poetsdienst toewijzingscriteria (o.m. mate van zorgbehoevendheid en inkomensvoorwaarden) en voorrangregels (bewoners van serviceflats, mate van zorgbehoevendheid en leeftijd). Bijkomende informatie kan opgevraagd via linda.lauwaet@ocmwhh.be of p/a Grote Baan 60 te 3530 H.-H.

Beleids optie 03

Implementeren van een meer aanbodgestuurd werkingsconcept voor het lokaal dienstencentrum Oost, in nauwe samenspraak met de wijkbewoners en onder supervisie van de gemengde stuurgroep lokaal sociaal beleid

➤ Strategische doelstellingen:

Het lokaal dienstencentrum heeft met de aanstelling van een centrumleider een herkenbaar aanspreekpunt. Deze heeft een vrijwilligerskern samengesteld en initieert de nodige samenwerkingsverbanden met zowel eigen diensten als derde aanbieders, rekening houdende met het nieuwe thuiszorgdecreet: focus op zorgaanbod, minder op recreatie.

De oprichting van het lokaal dienstencentrum te Houthalen-Oost (ter hoogte van hoek Kastanjestraat/Vogelkersstraat) is het vierde en voorlaatste investeringsproject van ons, door de Vlaamse overheid goedgekeurde, zorgstrategische plan ouderenbeleid.



Voor een uitgebreide toelichting met betrekking tot het investeringsproject zelf, de erkenningsnormen op het vlak van de activiteiten (weliswaar volgens het oude thuiszorgdecreet), de betrokkenheid van gemeentebestuur bij de oprichting en de werking van het lokaal dienstencentrum verwijzen we naar de strategische nota bij het meerjarenplan 2003 – 2005 (beleids optie 07).

Medio 2006 gunde het OCMW-bestuur de aannemingsopdracht voor het bouwen van het dienstencentrum (+ annex kinderopvang) voor een bedrag van € **1.312.748,11 exclusief btw** (= toepassing van verdeelsleutel met cvba Vooruitzien, bouwheer van bovenliggende appartementen) aan Algemene Bouwwerken Nys-Driesen nv te Dessel. De werken startten in december 2006. De globale subsidiebelofte van de Vlaamse overheid voor de oprichting van het dienstencentrum bedraagt € 486.611,90 (niet geïndexeerd) waarvan € **457.876,15 voorzien is voor de eerste drie projectfasen** (ruwbouw, technieken en afwerking) die omstreeks juni 2008 zullen afgerond zijn. In de aanneming (zie bestelbedrag) zit de oprichting van de lokalen kinderopvang vevat, terwijl hiervoor geen investeringssubsidie bekomen wordt. Zie ook investeringsproject nr. 0100029.

Over enkele weken zullen we de **subsidiebeslissing voor de 4^{de} projectfase aanvragen** bij het Vlaams Agentschap - VIPA, waarna kan overgegaan worden tot aanbesteding van losse bemeubeling en andere

inrichting. Het OCMW-bestuur stelt bovendien dit voorjaar al een **voltijdse centrumleider** aan, op basis van het wetslagen in een aanwervingsexamen.

In het jaarbudget 2008 voorzien we dan ook voor het eerst significante personeels- en andere werkingskredieten voor de uitbating van ons lokaal dienstencentrum (cfr. we beschikken over weinig of geen referenties in functie van een nauwgezette raming). Vanaf 2009 gaan we budgettair uit van een exploitatie op jaarbasis (→ zie activiteitencentrum 8444).

Nog voor ons dienstencentrum zijn deuren geopend heeft (omstreeks de jaarwisseling), zal de Vlaamse overheid met zijn nieuw thuiszorgdecreet de sterke werking van de lokale dienstencentra enigszins ontkracht hebben. De stuurgroep lokaal sociaal beleid en onze eigen centrumleider die – aansluitend op de werkzaamheden van het opbouwwerk RIMO vzw – zullen instaan voor het initiëren en implementeren van het activiteiten- en dienstenpakket, staan dan ook voor een moeilijke opdracht, t.t.z. **het aanbod afstemmen op de nieuwe regelgeving zonder voorbij te gaan aan de noden en verwachtingen van de wijkbewoners.** Dankzij het **flexibele bouwconcept** (o.m. verplaatsbare tussenwanden in zowel wellnesszone, vormingszone als in polyvalente zaal) zullen we in ieder geval in staat zijn om in te spelen op de wijzigende normen met betrekking tot de hulp- en dienstverlening.

▪ **Nieuw thuiszorgdecreet ontnemt het dienstencentrum enigszins zijn kracht**

In het ontwerp van nieuw thuiszorgdecreet zijn er belangrijke wijzigingen voor de lokale dienstencentra. De voornaamste zijn het **verdwijnen van de (verplichte) recreatieve activiteiten en van de mogelijkheid tot optionele activiteiten.**

De recreatieve activiteiten worden uit het takenpakket van de lokale dienstencentra gelicht en toegewezen aan de socio-culturele verenigingen. Terwijl men op het terrein een steeds grotere samenwerking krijgt tussen de verenigingen en de lokale dienstencentra, gebeurt in het thuiszorgdecreet de omgekeerde beweging. Door de samenwerking tussen de socio-culturele verenigingen en de lokale dienstencentra kunnen elkaars troeven gecombineerd worden wat een grote meerwaarde betekent voor beide partijen. Door het verdwijnen van de recreatieve activiteiten verliezen de lokale dienstencentra daarenboven een belangrijk middel in hun preventieve werking. Via activiteiten zoals volksspelen, een kwis, optredens van artiesten, ... bereikt het dienstencentrum mensen die anders nooit met hun vragen zouden langskomen. Het opbouwen van netwerken via deze activiteiten is cruciaal in de methodiek om mensen langer kwalitatief en zelfstandig thuis te laten wonen. De recreatieve activiteiten zijn de toegangspoort tot verdere thuiszorgvragen. Noden worden vroeg gedetecteerd zodat een snelle begeleiding naar de meest passende hulpverlening gebeurt. Het niet langer als een kernopdracht definiëren van activiteiten van recreatieve aard, betekent echter niet dat het lokaal dienstencentrum uitgehold wordt in zijn betekenis van ontmoetingsplaats. Het lokaal dienstencentrum dient blijvend aandacht te besteden aan problemen van vereenzaming en sociaal isolement. Het centrum organiseert recreatieve werkzaamheden dan ook op een wijze en in een organisatorisch kader, dat maximaal laagdrempelig en uitnodigend is, alsook maximaal leent tot lotgenotencontact en sociaal verkeer.

De mogelijkheid tot optionele activiteiten verdwijnt eveneens. Gedaan dus om een werking uit te bouwen die nauw aansluit bij de noden van de gebruiker en de buurt. Aanbodgestuurd is duidelijk de boodschap in het thuiszorgdecreet. Spijtig na vele jaren streven naar een meer vraaggestuurde werking. Terwijl steeds meer lokale besturen de kracht van het lokaal dienstencentrum ontdekken en hier ook in investeren, holt men op Vlaams niveau de lokale dienstencentra uit.

→ Nieuwe erkenningsnormen betreffende de dienstverlening⁽¹³⁾

Het ontwerp van thuiszorgdecreet wil de lokale dienstencentra versterken als een partner in de thuiszorg, d.w.z. een partner die zich richt naar gebruikers of personen met zorgnoden, en slechts in mindere mate naar

⁽¹³⁾ Een overgangsmaatregel geeft de bestaande lokale dienstencentra twee jaar lang de mogelijkheid om het aanbod af te stemmen op de nieuwe regelgeving, met gedurende deze periode een behoud van hun subsidiëring door de Vlaamse overheid.

een algemeen doelpubliek. Het decreet beoogt tevens te garanderen dat elke gebruiker in een leefgemeenschap die over een lokaal dienstencentrum beschikt, aanspraak kan maken op bepaalde vormen van zorg. De gebruiker zal bijgevolg voor volgende werkzaamheden een beroep kunnen doen op een aanbod (in eigen beheer of via een samenwerkingsovereenkomst met derden) door het lokaal dienstencentrum:

- **activiteiten van algemeen informatieve en vormende aard**
- **hygiënische zorg**
- **warme maaltijden**
- **hulp bij het uitvoeren van boodschappen**
- **buurthulp**
- **initiatieven die de mobiliteit bewerkstelligen of verhogen**

Naast bovenvermelde werkzaamheden die in het nieuwe decreet verplicht worden gesteld, kan het lokaal dienstencentrum optioneel personenalarmtoestellen uitlenen, alsook de organisatie van een personenalarmcentrale opnemen (cfr. hiervoor geldt dan een afzonderlijke subsidieregeling).

▪ **Ideën en verwachtingen van wijkbewoners Houthalen-Oost, volgens het opbouwwerk**

Met de instemming van het gemeentebestuur Houthalen-Helchteren kon het OCMW vanaf 2003 tot op vandaag beroep doen op de geëigende methodische ondersteuning van de opbouwwerkster van RIMO-Limburg vzw **voor het ontwikkelen van een concreet werkingsconcept, rekening houdende met toen geldende decretale bepalingen en in nauwe samenspraak met de plaatselijke verenigingen (cfr. « bevoorrechte getuigen »)**. In eerste instantie zou dit de mogelijkheid bieden om ons bouwprogramma beter te specificeren, in een latere fase zou een vrijwilligerskern effectief samengesteld kunnen zijn en dit voorafgaandelijk de eigenlijke opening van het dienstencentrum. Hieronder citeren we uit het rapport van de opbouwwerkster⁽¹⁴⁾.

→ Activiteiten van algemeen informatieve aard

Het lokaal dienstencentrum geeft de doelgroep langs deze weg informatie die ze in het dagelijkse leven qua gezondheid en diensten kunnen gebruiken. Deze informatie is kosteloos. Wij denken aan thema's zoals veilig zonnen, vetarm koken, vogelgriep, ...

Het is belangrijk dat bewoners ook goed geïnformeerd worden over het dienstencentrum zelf. Dit kan door o.m. door artikelen te laten verschijnen in het gemeentelijke informatieblad, door het opstellen van een onthaalbrochure, door het uitgeven van een seniorenkrant, ...



Het lijkt vanzelfsprekend dat er advies en hulp aangeboden wordt indien hier om gevraagd wordt. Ook hier lijkt het een vanzelfsprekende opdracht voor de centrumleider dat bezoekers van het dienstencentrum goed doorverwezen worden indien dit nodig is. De centrumleider beschikt over een geactualiseerde sociale kaart.

Wij gaan ervan uit dat het spreekuur van het Sociaal Huis op woensdagvoormiddag van 9u30 tot 10u30 doorgaat in het lokaal dienstencentrum. Misschien kan het spreekuur verlengd worden met één uur.

Het opbouwwerk is geabonneerd op de krant "Het Belang van Limburg". Dit maakt dat vooral senioren een bezoekje brengen aan het opbouwwerk om een babbeltje te slaan, maar ook om even de krant door te nemen. Soms worden er discussies gevoerd over een bepaald artikel. Een tasje koffie krijgen ze bovenop. Deze senioren zijn op zoek naar een babbel, naar gezelligheid, hebben interesse in de actualiteit. De drempel is nihil, bewoners moeten niet met een vraag / bemerking naar het lokaaltje van het opbouwwerk komen. In het dienstencentrum kan dit veel ruimer opgevat worden. Senioren die moeilijk kunnen lezen, kunnen bijvoorbeeld op bepaalde tijdstippen naar TV kijken of naar de radio luisteren om de actualiteiten te volgen.

⁽¹⁴⁾ Het volledige rapport van de plaatselijke opbouwwerkster (februari 2008) kan opgevraagd worden bij RIMO-Limburg vzw of via marc.doumen@ocmwhh.be hetzij p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 H.-H.

Er kan een computer met internetaansluiting voorzien worden om vrij te gebruiken in de cafetaria (polyvalente ruimte).

→ Activiteiten van recreatieve aard

Houthalen-Oost heeft een actief verenigingsleven. Het gaat een mooie uitdaging zijn voor de centrumleider om samen te werken met het verenigingsleven.

Er wordt zeer veel in groep gefietst. Het dienstencentrum kan bijvoorbeeld ingezet worden als vertrekpunt en eindpunt van de wekelijkse fietsroute. Op dit moment verzamelen sommigen op de hoek van de straat.

Tijdens gesprekken met senioren kwam vooral naar voren dat zij geen lidgelden willen betalen om deel uit te maken van een vereniging.

Uitstappen moeten zo goedkoop mogelijk georganiseerd worden. Velen gaan graag op uitstap, willen even weg uit hun thuisomgeving, willen op zoek gaan naar andere horizonten maar beschikken over weinig financiële middelen. Aan volgende activiteiten denken we concreet: plaatsbezoek aan brouwerij, samen naar de markt gaan in Houthalen-Centrum, filmnamiddagen op groot scherm, sportnamiddagen zoals gezondheidswandelingen, stoelturnen, petanque, ...

→ Activiteiten van algemeen vormende aard

Het bestaande aanbod van digid@k past hier volledig in. Volgens het opbouwwerk is het belangrijk om diensten aan te trekken in het dienstencentrum. Het 'warm water' is er, we moeten alleen de kraan opendraaien en goede, haalbare afspraken maken. De gemeentelijke werkgroepen "Personen met een handicap" en "Preventief gezond" zijn blij met de komst van het lokaal dienstencentrum. Hun activiteiten kunnen perfect doorgaan in het dienstencentrum. Ooit kreeg het opbouwwerk de vraag of er in Houthalen-Oost een aanbod was om talen te studeren. Deuren gaan open als het dienstencentrum operationeel is.

In andere dienstencentra hadden volgende cursussen succes: gsm-gebruik, zwemmen, voetreflexologie, knutselen en bloemschikken, talen, opfrissing wegcode.

→ Hulp bij de activiteiten van het dagelijks leven

Het lokaal dienstencentrum kan in zijn lokalen hulp bij activiteiten van het dagelijkse leven aanbieden, inzonderheid hygiënische zorg (voetverzorging, haarverzorging, dieetdienst, manicure, pedicure, mogelijkheid tot het nemen van een douche). Het aanbod wordt afgestemd op de vraag.

De wellness-zone van het lokaal dienstencentrum is zodanig ingericht dat verschillende activiteiten aan bod kunnen komen. Het dienstencentrum moet trouwens niet alles zelf doen; zo kan er bijvoorbeeld beter samengewerkt met een bestaande wassalon in Houthalen-Oost dan er zelf een uit te baten.

→ Warme maaltijden

Op dit moment is het duidelijk dat de warme maaltijden zullen aangereikt worden vanuit de centrale grootkeuken van het OCMW. Hoe dikwijls per week, per maand zal de toekomst moeten uitwijzen.

Tijdens gesprekken kwam dikwijls naar voren dat senioren het niet aangenaam vinden om alléén te eten. Belangrijk hierbij is dat er maaltijden geserveerd worden aan democratische prijzen. In soortgelijke opbouwwerkprojecten wordt water (drank) gratis aangeboden.

Warme maaltijden worden niet alleen aangeboden aan senioren, maar voor iedereen die daar behoefte aan heeft. Zo richt je je ook naar de maatschappelijk zwakkere bewoners van de buurt en creëer je een mix van bewoners. Klein starten om groot te eindigen. De cafetaria is hierop voorzien.

→ Boodschappenhulp

Voor sommige senioren blijkt het een hele opdracht om naar de winkel te gaan, vooral voor diegenen die geen vervoer hebben. Als hier vraag naar is, raden wij aan om dit uit te bouwen. Dit kan ook een project zijn waarin ouderen en jongeren elkaar helpen. Hier heb je ook geen speciaal lokaal voor nodig.

→ Huishoudelijke klussen

Vele senioren van Houthalen-Oost krijgen hulp in hun huishoudelijke taken. Samenwerken met deze diensten kan een belangrijke opdracht zijn voor de centrumleider.

→ Buurthulp

Tijdens verschillende gesprekken met senioren kwam naar voren dat zij hun huis zeer goed afsluiten wanneer het donker wordt. Voelen zij zich onveilig? Op dit vlak kan dan ook best samengewerkt worden met de gemeentelijke dienst promotie en preventie, en met de wijkagenten.

→ Mobiliteit

Houthalen-Oost is een uitgestrekt gebied. Iedereen moet de mogelijkheid krijgen om naar de Kastanjestraat te gaan. Voor senioren in de Berkenstraat is dit bijvoorbeeld een lange afstand. Senioren die moeilijk te been zijn, niet meer kunnen fietsen, ... moeten zeker gebruik kunnen maken van het aanbod van het lokaal dienstencentrum. Het eenvoudigst zou zijn dat het dienstencentrum permanent over vervoer beschikt (klein busje, hoge instapauto). Misschien kunnen er regelingen getroffen worden met de Lijn (belbus) en de Minder Mobielen Centrale.

Aanbevelingen van het opbouwwerk RIMO-Limburg vzw:

Tijdens de gesprekken valt het op dat veel oudere senioren vaag op de hoogte zijn van een werking van een lokaal dienstencentrum. Velen hebben het over "van horen zeggen". Het opzetten van een **informatie-campagne** door de nieuwe centrumleider, als nieuw gezicht, over de algemene werking van een dienstencentrum zou een eerste stap kunnen zijn naar bewoners van Houthalen-Oost, het verenigingsleven, diensten, buurtwerkingen.

Het lijkt ons aangewezen om niet te lang te wachten met de **aanwerving van de centrumleider**. Het is belangrijk dat diegene die het dienstencentrum zal moeten dragen, zoveel mogelijk betrokken wordt bij het vormgeven van het centrum, de activiteiten, de vrijwilligersgroep. Op dat moment kan het opbouwwerk zich vooral toespitsen op het zoeken naar de inbedding, de verankering en de uitstraling van het dienstencentrum in de buurt.

Zonder afbreuk te doen aan de huidige en noodzakelijke overlegstructuren, pleiten we ervoor dat er een (integrale) **overlegstructuur/werkgroep** komt met alle (beleids-)partners en organen die bezig zijn met het lokaal dienstencentrum zodat de violen op elkaar afgestemd kunnen worden.

Zo kan er gezamenlijk gewerkt worden aan het verder uittekenen van de werking van het dienstencentrum, de aankleding ervan, het opstellen van een huishoudelijk reglement voor alle gebruikers, de communicatie met de buurt, enz. Het opbouwwerk wil hier, liefst naast de centrumleider, graag – zeker voor 2008 – deel van uitmaken. Deze werkgroep kan ook reeds nadenken over het opzetten van een centrum- en participatieraad en over de uitbouw van een vrijwilligerskader.

Tenslotte menen we dat het heel belangrijk is om tijdig **duidelijk te communiceren en afspraken te maken** met het ontmoetingscentrum het park, plaatselijke verenigingen en winkels teneinde een concurrentiegevoel te voorkomen, en net te zoeken hoe samenwerking mogelijk is.

Mits een goede inhoudelijke werking wordt het lokaal dienstencentrum hét ankerpunt van Houthalen-Oost.

Deel 5

BELEIDSOPTIES :

KINDERZORG - INTRAMURAAL -

Beleidsoptie 04

Met behulp van het recent opgestelde masterplan, een concreet en (functioneel & financieel) haalbaar scenario bepalen voor herconditionering en eventuele uitbreiding van het kinderdagverblijf De Sijsjes, inclusief buitenschoolse opvang

➤ **Strategische doelstellingen:**

Het OCMW-bestuur heeft met het principiële akkoord van het gemeentebestuur (cfr. betrouwbare investeringsenveloppe) een ontwerpopdracht toegewezen en een ontvankelijk projectplan ingediend bij Kind & Gezin (voor advies) en bij het VIPA met het oog op het verkrijgen van een subsidiebelofte.

▪ **Aanzet tot een globale en geïntegreerde studie**

De afgelopen werkingsjaren bevestigden onze vroegere bevindingen dat een aantal elementen die verband houden met arbeid en tewerkstelling een invloed hebben op de mate waarin er van onze dienstverlening kinderopvang gebruik gemaakt wordt. Anders gezegd: voorzieningen zoals ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, vierdagenweek, enz., maar ook de verscheidenheid in deeltijdse tewerkstellingsmogelijkheden en het gegeven dat ouders méér dan voorheen “flexibele arbeidsuren” werken, heeft ertoe geleid dat het aanwezigheids- en bezettingspatroon in ons kinderdagverblijf een minder constant en beduidend wisselvalliger gegeven is geworden (daarom niet minder druk!). Het meest duidelijke voorbeeld hiervan is dat kinderen vaker op wat oudere leeftijd ingeschreven worden: waar voordien vrijwel alle nieuw ingeschreven baby's van 3 à 4 maanden betrof, zien wij nu regelmatig kinderen die pas rond de leeftijd van 8 à 11 maanden voor het eerst ons dagverblijf bezoeken.

Binnen ons semi-verticaal opvangmodel leidt dit alles tot een snellere doorstroming naar de lopergroepen (18-36 maanden) met een aantal negatieve effecten:

➔ Een frequentere overbezetting van de lopergroepen met hier een kinderaantal dat niet in verhouding staat tot de voorziene personeelsformatie, de voorziene capaciteit (30) voor deze groepen en de beschikbare accommodatie.

➔ De hieruit voortvloeiende gevolgen binnen de dagelijkse werking: een overdadige drukte (in de betekenis van rumoer, kinderaantal, mobiliteit van de kinderen, ...), plaats- en materiaalgebrek (o.a. bedjes); de begeleiding van de kinderen beperkt zich noodzakelijkerwijze tot veelal verzorging waardoor de pedagogische aspecten van de begeleiding minder aan bod komen.

➔ De permanente werkdruk weegt op de medewerkers met hierbij een matige arbeidsvreugdebeleving omwille van het “bandwerkritme” en de noodgedwongen eenzijdige benadering van de kinderen. Personele verschuivingen kunnen weliswaar enig soelaas bieden maar zijn geen structurele oplossing voor het probleem (+ gevolgen) van de (te) snelle doorstroming.

Via een **functionele aanpassing van de infrastructuur** en concreet een reorganisatie van de afdeling 0 – 18 maanden (dus zonder afbreuk te doen aan de semi-verticale opvangstructuur) zou de pedagogische begeleiding, het comfort én de veiligheid van de kinderen verbeteren.

Deze herinrichting kan volgens ons niet los gezien worden van de aanpassingen in het ganse gebouw in het kader van de regelgeving betreffende normen voor de preventie van brand en ontploffing waaraan de erkende kinderdagverblijven moeten voldoen. Om op korte en middellange termijn te voldoen aan de **dwingende bepalingen op het gebied van brandpreventie** stelde het vorige bestuur een geïntegreerde aanpak (o.m. met het project reorganisatie van de leefgroepen) voorop en dit onder de vorm van een masterplan.

Kortom, het op te stellen masterplan zou een antwoord moeten bieden op zowel hierboven vermelde problemstellingen (cfr. reorganisatie van afdeling 0-18 maanden, brandveiligheid, maar ook parking-problematiek en ontsluiting) als voor diverse **problematische aspecten die bouwtechnisch, bouwfysisch en esthetisch van aard zijn**: diverse ramen zijn aan vervanging toe omwille van rottend houtwerk, zich manifesterend betonrot, de alsmaar groter wordende niveaueverschillen op de speelplaats lopertjes die om een herinrichting van deze speelplaats vragen, chauffageketels die op hun einde lopen, te klein magazijn, leveranciersingang, verfraaiing van inkomhal en vooraanzicht, enz. Het gebouw kinderdagverblijf De Sijsjes is 30 jaar oud en zal (niet anders dan bijvoorbeeld ons rustoord of de bejaardenwoningen) de komende jaren in toenemende mate onderhoud- en herstellingswerkzaamheden vergen.

De opmaak van een masterplan zou alleszins het voordeel moeten bieden:

- van een globale en gecoördineerde aanpak (cfr. vermijden van een versnipperd investeringsprogramma met betrekking tot de infrastructuur),
- van een rapport over de staat van de accommodatie en infrastructuur, te verwachten knelpunten en problemen dienaangaande op kortere of langere termijn, te ondernemen acties, enz.,
- van planning en fasering al naargelang prioriteiten, budgettaire mogelijkheden, enz.,
- dat een nieuw bestuur, bij aanvang van de legislatuur, onmiddellijk kan beschikken, oordelen en beslissen over een plan wat aangeeft datgene wat nodig / wenselijk is om – binnen de bestaande of een uitgebreidere infrastructuur – onze dienstverlening de komende decennia te kunnen voortzetten.

De raad voor maatschappelijk welzijn gunde in zitting dd. 21 juni 2007, op basis van een onderhandelingsprocedure, de opdracht voor het opstellen van een masterplan aan het bureau TV Crea – FDA Architecten & Ingenieurs (Houthalen – Antwerpen). Het forfaitaire bestelbedrag bedroeg € 4.719 inclusief btw. Het masterplan met bijhorende schetsontwerpen werd gepresenteerd tijdens raadszitting februari 2008.

▪ Het masterplan is klaar!

In de periode augustus 2007 – januari 2008 hielden we zes afstemmingsvergaderingen, zodat de architect-ingenieur grondig inzage kon krijgen in de noden en eisen van het (gebouw) kinderdagverblijf en effectief adviezen kon formuleren.

In een eerste luik onderzocht de architect-ingenieur of het bestaande gebouw aan de huidige eisen, gesteld aan een kinderdagverblijf, voldoet. Enerzijds betreft dit de brandveiligheid, veiligheid in het algemeen, het bouwtechnische en bouwfysische aspect, anderzijds het functionele, organisatorische en esthetische aspect. In een tweede luik worden diverse varianten voorgesteld, waar de oppervlakte van het bestaande gebouw niet uitbreid maar het functionele, organisatorische en esthetische aspect verbeterd, en varianten waar de oppervlakte wordt uitgebreid ten gunste van een groter aantal op te vangen kinderen.

Hieronder beperken we ons enerzijds tot een algemene beschrijving van de huidige situatie (gebouw, ligging, omgeving) met aanduiding van de ruimtelijke ontwikkelingsmogelijkheden en anderzijds een synthese van de adviezen/voorstellen met betrekking tot de inkom, de brandveiligheid, de asbesthoudende materialen, de

technische installaties, de bouwfysische en functionele aspecten van het gebouw. Voor een gedetailleerd overzicht van de vastgestelde knelpunten verwijzen we naar het eigenlijke masterplan⁽¹⁵⁾.

→ **Beschrijving van bestaand gebouw**

- Buitenschoolse opvang 3 – 12 jaar:

De opvang wordt ingericht in de voormalige conciërgewoning. De lokalen werden hiervoor minimaal aangepast. Er worden 30 plaatsen erkend en gesubsidieerd, reëel worden 35 à 40 kinderen opgevangen.

Een beperkte buitenruimte is direct toegankelijk vanuit de speelruimte, namelijk de voormalige oprit en toegang van de conciërgewoning. De eigenlijke buitenspeelruimte is achteraan op het terrein gelegen, aan de westkant van het gebouw. Deze zone is enkel bereikbaar via de gang van het kinderdagverblijf.

- Kinderdagverblijf 0 – 3 jaar:

Het gebouw werd 30 jaar geleden geconcipieerd als kinderdagverblijf voor 72 kinderen, gelijk aan het huidige aantal erkende en gesubsidieerde plaatsen. Op de begane grond zijn twee groepen gehuisvest van 15 kinderen tussen 18-36 maanden (“de lopers”), op de verdieping zijn 3 groepen gehuisvest van 14 kinderen à 0-18 maanden (de “kruipers”). De totale bruto oppervlakte van het gebouw (1474m²) komt overeen met de gesubsidieerde oppervlakte van 20m² per kind. 72 kinderen x 20m² = 1440m².

Het gebouw is noord - zuid georiënteerd, met aan de zuidkant de leefruimtes en de speeltuin, gericht naar het bos, en aan de noordkant de slaapplekken en dienstdoende lokalen zoals de keuken en de wasplaats. Heden worden geen warme maaltijden bereid (cfr. aangeleverd vanuit de centrale OCMW-keuken) maar verwerkt.

De hoofdingang bevindt zich aan de straatkant, waar ook de administratieve functies zijn gelegen. Er bestaat een tweede ingang aan de achterzijde waar ook de leveringen toekomen.

Het is vast te stellen dat, sinds de ingebruikname van het gebouw, de ruimtelijke indeling bijna volledig onveranderd is gebleven. Enkele lokalen worden vandaag deels anders gebruikt, zoals bijvoorbeeld op de begane grond het lokaal “afgifte kinderen” en de “badkamer” dienst doen als rustplaats.

De indeling van het gebouw op de verdieping is zo goed als identiek aan deze van de begane grond, enkel worden hier drie groepen (0-18 maanden) opgevangen à 14 kinderen. Er zijn twee trappenhuisen aan elk uiteinde van de gang voorzien, aan de zuidkant biedt een terras de kinderen de mogelijkheid in de zomermaanden buiten te laten spelen.

Het is vast te stellen, dat ook op de verdieping, sinds de ingebruikname van het gebouw, de ruimtelijke indeling bijna volledig onveranderd is gebleven.

→ **Beschrijving van ligging – situering**

Het kinderdagverblijf De Sijsjes bevindt zich aan de noord-oostkant van het centrum Houthalen, gelegen aan de Herebaan-Oost. De Herebaan-Oost verbindt de deelgemeente Helchteren met de wijk Houthalen-Oost. Voornamelijk tijdens de ochtenduren en de vroege namiddag is er druk verkeer op deze baan. Op een afstand van 350m à 450m zijn de basisscholen gelegen in Laak, het centrum van Houthalen en Meulenberg. De

⁽¹⁵⁾ Het volledige masterplan met alle schetsontwerpen betreffende herconditionering gebouw en uitbreiding capaciteit kan opgevraagd worden via marc.hermans@ocmwhh.be of p/a Herebaan-Oost 44 te 3530 H.-H. Deze verwijzing geldt ook voor alle werkingsverslagen met betrekking tot onze vier opvangvoorzieningen: dagopvang De Sijsjes, buitenschoolse opvang De Sijsjes, Dol-fijn en Oost (vanaf 2008: met inbegrip van alle schoolverloven, voorheen gemeentelijk opvanginitiatief).



scholen in het centrum en in Meulenberg hebben een eigen opvang voor kinderen en/of onthaalmoeders voorzien. Hoofdzakelijk worden de kinderen van de scholen in Laak onthaald, tijdens de vakantieperiodes ook van andere scholen. De kinderen van Laak worden met een busje van de school naar de buitenschoolse opvang gebracht. Het centrum van Houthalen met dichtere bebouwing situeert zich tussen het gemeentehuis en de kerk. Het kinderdagverblijf De Sijsjes is gelegen in een woongebied met veel groen, een “residentiële” woonwijk.

→ Beschrijving van omgeving

Woongebied:

- Woongebied met geringe dichtheid (15 woningen per ha)
- Residentiële gebieden met open bebouwing, veel groen, bebost
- Openbare nutsvoorzieningen zoals een kinderdagverblijf zijn toegestaan
- 50m zone is bebouwbaar

Woonuitbreidingsgebied ‘niet prioritair’:

- Reservezone van het woongebied
- De ‘niet prioritaire’ zone is tot op heden niet in ontwikkeling
- Indienen van het voorstel Bijzonder Plan van Aanleg (BPA) is ten vroegste mogelijk in 2012

Dit plan dient aan te tonen:

- Wegstructuur
- Aanleg van de woonwijk
- Aanleg van gemeenschappelijke ruimte (groenvoorziening e.d.)
- Bebouwingsprogramma voorstellen

Procedure voor het indienen van het plan BPA:

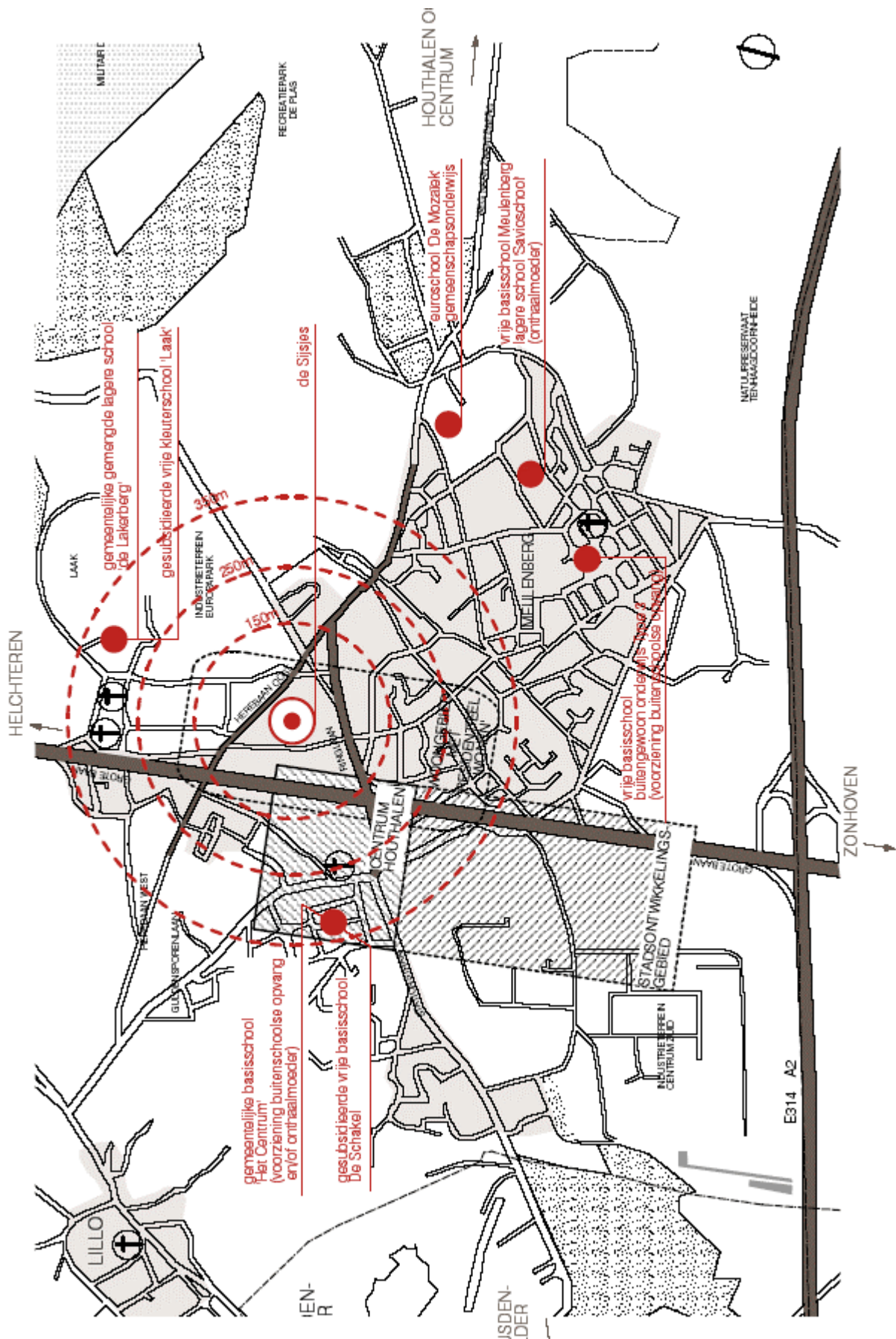
1. Overleg met de betrokken perceeleigenaars
2. Goed te keuren door de gemeente
3. Goed te keuren door de provincie en/of goedkeuring bij ministerieel besluit

Besluit:

De percelen in eigendom van het OCMW werden opgekocht met doelstelling de circulatie naar de achterliggende parking te verbeteren door er een eenrichtingsbaan aan te leggen en eventueel woningen aan de achterkant te realiseren. Er bestaat een ontwerpplan voor deze wegenis dd. 1977. De percelen in eigendom van de gemeente dienen voor de ontwikkeling van het woonuitbreidingsgebied en de nodige servitude.

De ontwikkeling van dit woongebied en de aanleg van een wegenis is ten vroegste mogelijk in 2012, de realisatie hiervan is vroegst in 2013. Indien er een uitbreiding gewenst is van het bestaande gebouw moet dit binnen de 50m zone worden gerealiseerd.

Er zijn twee mogelijkheden voor ontwikkeling van onze dienstverlening, nl. enerzijds de uitbreiding van het bestaande gebouw binnen de 50m zone (woongebied) en anderzijds de aankoop van de ernaast gelegen bouwpercelen en realisatie van een nieuwbouw.



→ Inkom bestaande gebouw – voorstel 1

Dit voorstel houdt rekening met behoud van het bestaande gebouw. Aanpassingen aan de parking achterzijde zijn heden beperkt gezien dit buiten de 50m zone valt en er eerst een plan BPA moet worden opgesteld.

Voorzijde:

1. Circulatie door éénrichtingsbaan
2. Drempel ter hoogte van inkom voorzien
3. Gescheiden parking diensten en bezoekers
4. Toegang parking achterzijde: systeem voorzien t.h.v. gescheiden in- en uitrit parking achteraan



Achterzijde:

1. Nieuwe toegang leveranciers
2. Tweede toegang met beperkte controle, bv. camerabewaking, transparante toegangsdeur

Besluit voorstel 1:

- Het aantal parkings vermindert globaal (van de huidige 22 plaatsen naar 20).
- De breedte van de parkings is beperkt (250cm) en niet ideaal voor ouders met kinderen.
- De toegangssituatie is verbeterd, de voornaamste verbetering is meer veiligheid en een visuele verbetering voor de inkom situatie.

→ Inkom bestaande gebouw – voorstel 2

Dit voorstel voorziet de afbraak van een deel van het bestaande gebouw (conciërgewoning). Aanpassingen aan de parking achteraan zijn heden beperkt gezien dit buiten de 50m zone valt en er eerst een BPA plan moet worden opgesteld.

Voorzijde:

1. Drempel ter hoogte van inkom voorzien
2. Aantal parkings maximaliseren
3. Brede parkings voor ouder & kind voorzien
4. Parking diensten en bezoekers scheiden
5. Toegang parking achterzijde: systeem voorzien t.h.v. gescheiden in- en uitrit achteraan

Achterzijde:

1. Nieuwe toegang leveranciers
2. Tweede toegang met beperkte controle, bv. camerabewaking, transparante toegangsdeur

Besluit voorstel 2:

- Het aantal parkings is globaal licht verhoogd (van de huidige 22 plaatsen naar 24): voorzijde gebouw.
- Parkings voor ouders met kinderen zijn voorzien met een breedte van 3m.
- De toegangssituatie is verbeterd, de voornaamste verbetering is meer veiligheid en een visuele verbetering voor de inkom situatie.

→ Brandveiligheid

Advies:

Deels moeten de vaststellingen onmiddellijk verbeterd worden, deels op middellange termijn. Indien nieuwe drukverhogingsinstallatie wordt voorzien, zal ook de waterdruk ten behoeve van de haspels verhogen, wat de brandveiligheid ten goede komt. De minimum druk vereist aan de verst gelegen haspel bedraagt 2,5 bar bij één of twee haspels in gebruik.

→ Asbesthoudende materialen

Advies:

De dringende voor sanering van de asbesthoudende materialen in de buitenbekleding maar ook in het technische lokaal en het gelijkvloers valt onder klasse 2, d.w.z. jaarlijkse controle van de toestand van de materialen. In geval van renovatiewerken is het aangewezen deze te verwijderen en te vervangen.

→ Technische installaties

Advies:

Technische installaties zijn verouderd en moeten op middellange of op lange termijn vernieuwd worden. Het is niet zinvol de bestaande installatie gedeeltelijk te vernieuwen. De installatie voldoet niet aan huidige eisen wat betreft energiezuinige installatie. Bij renovatie moet de EPB (Energie-Prestatie-Binnenklimaat) regelgeving toegepast worden, ten voordele van lagere energiekosten en een aangename binnenklimaat (ventilatie). De keuken en wasplaats blijken heden overgedimensioneerd, gedeeltelijk wordt de plaats ingevuld door berging van speelgoed.

De elektrische installatie is te beoordelen in functie van het keuringsverslag. De verlichting is te optimaliseren (functionele verlichting, huiselijke verlichting, veiligheidsverlichting) naargelang de noodwendigheden. De veiligheidsvoorzieningen zijn aan te vullen (toegangscontrole, rookdetectie, inbraakbeveiliging, enz.) en te verbeteren.

→ Bouwfysische kenmerken

Advies:

Op korte termijn moet het plat dak onderhouden worden (begroeiing te verwijderen). Op lange termijn te vernieuwen, best door een nieuw warmdak (waterkering boven de isolatie, brandklasse A1 noodzakelijk), met betere prestaties t.o.v. de K-peil (warmteverlies via de buitenschil). Op korte termijn voegen van de gevel te controleren en vermoedelijk nieuw te dicht. Op lange termijn en bij renovatie te isoleren vanwege een betere K-peil. Op middellange termijn dienen ramen vervangen te worden waar deze in slechte staat zijn. Op lange termijn te vervangen ter verbetering van de K-peil. Het beton is op korte termijn plaatselijk te herstellen. Op lange termijn, na renovatie en na plaatsing van isolatie zal deze grotendeels afgedekt en beschermd zijn.

Algemeen advies:

- A. Op korte termijn of binnen 4 jaar (voor 1 januari 2012): brandveiligheid en alleen instandhoudingswerken uit te voeren.
- B. Op middellange termijn of +5 jaar: Brandveiligheid, toestand asbest te evalueren, technische installatie instandhouden. Bestaande situatie, wat betreft comfort en functionaliteit van het gebouw, veranderen niet.
- C. Op lange termijn (10/ 20/ 30 jaar): Grondige renovatie door het gebouw volledig te ontmantelen, plaatsing van nieuwe technische installatie, gepast aan de huidige eisen, verbetering van de E- en K-peil. Besparing op lange termijn door lagere energiekosten en meer comfort voor de gebruiker.

De structuur van het gebouw (betonskelet, betonnen ribbendekken, invulmetselwerk) is in goede staat en kan voor lange tijd dienen. De technische installatie is verouderd en de bouwfysische eigenschappen zijn niet meer aangepast aan de huidige standaard. De aanpassingswerken die noodzakelijk zijn om aan deze standaard te voldoen, hebben tot gevolg dat de inrichting van het kinderdagverblijf volledig herbekeken kan worden.

→ Omgeving van het gebouw

Advies:

Op korte termijn wordt voorgesteld om het speelterrein kindvriendelijk in te richten. Op lange termijn zijn volgende ingrepen aan te bevelen:

- A. Speelterrein: kindvriendelijk in te richten
- B. Buitenschoolse opvang: toegang speelterrein rechtstreeks, niet via gang kinderdagverblijf, verbonden met lokalen
- C. Speelterrein "lopers": scheiding te verplaatsen, 100% toegankelijk voor de lopers; oppervlak speelterrein verkleint niet gezien de scheiding verplaatst wordt
- D. Berging speelgoed: bergingen toe te voegen
- E. Gevelafwerking: nieuwe bekleding met houten planken, geïsoleerd, op houten onderconstructie; naast verbetering van de uitzicht – "uitnodigend, "open", "warmte uitstralend" – wordt het E-peil verbeterd



→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – begane grond

Voorstel 1:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt behouden, de capaciteit wordt verhoogd van 30 naar 50 kinderen. Minimaal gevraagde oppervlakte is 200m². Dit wordt gerealiseerd door uitbreiding van het bestaande gebouw aan de voorkant en op de verdieping. Het gebouw vooraan wordt even hoog als het hoofdgebouw. De buitenschoolse opvang bekommt in dit voorstel een aparte inkom. Op de verdieping wordt een terras voorzien, zodat op elk niveau de buitenruimte direct toegankelijk is. Via een luchtruimte is verbinding geven tussen begane grond en verdieping.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd door doorgroei van kinderen, d.w.z. capaciteit wordt verhoogd van 72 naar 84 kinderen. Minimaal gevraagde oppervlakte is 1680m². De uitbreiding wordt in eerste plaats gerealiseerd door het bestaande terras te integreren in de binnenruimte. Er dient opgemerkt te worden dat het aantal parkeerplaatsen niet wezenlijk verhoogt (24P) tegenover de bestaande situatie (22P). Met voorstel 2, met de verbeterde inkom situatie wordt rekening gehouden.

Concrete verbeterpunten: zie masterplan

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – verdieping

Voorstel 1:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt behouden, de capaciteit wordt verhoogd van 30 naar 50 kinderen. Minimaal gevraagde oppervlakte is 200m². Dit wordt gerealiseerd door uitbreiding van het bestaande gebouw aan de voorkant en op de verdieping. Het gebouw vooraan wordt even hoog als het hoofdgebouw. De buitenschoolse opvang bekommt in dit voorstel een aparte inkom. Op de verdieping wordt een terras voorzien, zodat op elk niveau de buitenruimte direct toegankelijk is. Via een vide is de verbinding geven tussen begane grond en verdieping.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd door doorgroei van kinderen, d.w.z. capaciteit wordt verhoogd van 72 naar 84 kinderen. Minimaal gevraagde oppervlakte is 1680m². De uitbreiding wordt in eerste plaats gerealiseerd door het bestaande terras te integreren in de binnenruimte.

Concrete verbeterpunten: zie masterplan

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – begane grond

Voorstel 2:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd door doorgroei van kinderen, d.w.z. capaciteit wordt verhoogd van 72 naar 84 kinderen, of drie groepen van 14 kinderen op de begane grond te kunnen opvangen. In totaal is er een minimale oppervlakte van 1680m² te voorzien. De oppervlakte van de voormalige conciërgewoning wordt eraan toegevoegd en licht uitgebreid, er wordt getracht zo min mogelijk volume toe te voegen aan het bestaande gebouw.

In grote lijnen wordt de indeling gevolgd van het bestaande gebouw, maar geoptimaliseerd en verbeterd zoals in het vorige voorstel reeds aangetoond.

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – verdieping

Voorstel 2:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd, op de verdieping blijven 3 groepen à 14 kinderen van 0-18 maanden gehuisvest. In grote lijnen wordt de indeling gevolgd van het bestaande gebouw, maar geoptimaliseerd en verbeterd zoals in het vorige voorstel reeds aangetoond.

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – begane grond

Voorstel 3:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) De capaciteit van het kinderdagverblijf wordt vergroot, er wordt ruimte gecreëerd voor in totaal 112 kinderen of 2 x 4 groepen à 14 kinderen. Er dient een minimum oppervlakte te worden voorzien van 2.240m². In dit voorstel worden de leefruimtes rondom het speelterrein gegroepeerd, de rustplaatsen aan de noordkant en aan de straatkant geplaatst. De administratie en diensten worden ingeplant langs de voorkant, berging en wasplaats aan de achterkant van het gebouw. De uitbreiding wordt enerzijds gerealiseerd door aan de zuidkant de gevel tot aan de buitenkant van het bestaande terras op te schuiven en anderzijds de kop van het gebouw uit te breiden en een verdieping op het plat dak te voegen.

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – verdieping

Voorstel 3:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd. Op de verdieping worden zoals op de begane grond, 4 groepen à 14 kinderen van 0-18 maanden gehuisvest. De indeling op de verdieping is analoog aan de indeling van de begane grond.

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – begane grond

Voorstel 4:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) De capaciteit van het kinderdagverblijf wordt vergroot, er wordt ruimte gecreëerd voor in totaal 112 kinderen of 2 x 4 groepen à 14 kinderen. Er dient een minimum oppervlakte te worden voorzien van 2.240m². In dit voorstel worden de leefruimtes parallel naar de zuidkant georiënteerd en aan de noordkant de rustplaatsen. Alle diensten en administratie worden vooraan ingeplant. De uitbreiding wordt enerzijds gerealiseerd door aan de zuidkant de gevel tot aan de buitenkant van het bestaande terras op te schuiven en anderzijds de kop van het gebouw uit te breiden en een verdieping op het plat dak te voegen.

→ Functionele, organisatorische en esthetische aspecten – verdieping

Voorstel 4:

A) De buitenschoolse kinderopvang wordt op een andere locatie gevestigd.

B) Het kinderdagverblijf wordt geoptimaliseerd. Op de verdieping worden zoals op de begane grond, 4 groepen à 14 kinderen van 0-18 maanden gehuisvest. De indeling op de verdieping is analoog aan de indeling van de begane grond.

→ Uitbreiding van kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang door nieuwbouw en renovatie van bestaande gebouw

Voorstel 5:

- 1) Bestaande gebouw: na realisatie van de nieuwbouw, herinrichting als kinderdagverblijf voor 84 kinderen
 - Kinderdagverblijf voor 84 kinderen of 2 x 3 groepen à 14 kinderen, totaal 84 kinderen: 1.680m²
- 2) Nieuwbouw: realisatie van een gebouw, begane grond met een oppervlakte van 860m² en een verdieping met een oppervlakte van 690m². In totaal worden 1550m² gerealiseerd. Deze oppervlakte wordt verdeeld zoals volgt:
 - Buitenschoolse opvang 2 x 50 kinderen over twee verdiepingen: 2 x 200m²
 - Kinderdagverblijf voor 56 kinderen over twee verdiepingen of 2 x 2 groepen à 14 kinderen: 2 x 560m²
 - Totale minimumoppervlakte is 1520m² (100 kinderen buitenschoolse opvang / 56 kinderen dagverblijf)

→ Uitbreiding van kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang door volledige nieuwbouw

Voorstel 6:

Er worden drie nieuwe gebouwen ingeplant, twee van twee bouwlagen en één gebouw met een laag, georiënteerd naar het zuidwesten met telkens een eigen speeltuin. Deze zijn onderling verbonden met een gebouw op de begane grond, waar de administratie en de diensten gehuisvest zijn en zich de hoofdtoegang voor alle gebouwen bevindt. De oppervlaktes verdelen zich als volgt:

- Kinderdagverblijf: 2 gebouwen à 448m² grondoppervlak en twee lagen, geschikt voor 2 x 2 groepen à 14 kinderen: 112 kinderen (1792m²).
- Buitenschoolse kinderopvang: 1 gebouw à 400m² grondoppervlak, een laag geschikt voor 2 groepen à 50 kinderen: 100 kinderen (400m²).
- Administratie, diensten, inkom, gebouw met één laag: 450m² grondoppervlak.
- Totale minimumoppervlakte is 2.240m² (112 kinderen kinderdagverblijf) en 400m² (100 kinderen buitenschoolse opvang): 2.640m².

▪ Interne advisering van meest haalbare projectscenario

Binnen afzienbare tijd (september 2008) zal eerst en vooral onze interne commissie kindercare – aan de hand van het opgestelde masterplan – een concreet scenario voor herconditionering en/of uitbreiding van het kinderdagverblijf adviseren aan het OCMW-bestuur. Het bepalen van het functioneel meest haalbare scenario met de nodige kostprijssimulaties dient overlegd te worden met het aangeduide bureau (TV Crea – FDA Architecten & Ingenieurs) en onze voogdijoverheid Kind & Gezin (zie ook verder). Door op voorhand een optimaal beeld van de projectkost en -subsidiering te krijgen, kan het OCMW-bestuur op basis daarvan gefundeerde gesprekken gaan voeren met het gemeentebestuur en eventuele andere partners.

Nadat wij een zo exact mogelijke inschatting hebben gemaakt van de projectkost zal inderdaad de nodige **afstemming met het gemeentelijke investeringsplan** moeten gebeuren. Zowel de stuurgroep lokaal sociaal beleid, het hoger managementteam als het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur hebben in deze onderlinge afstemming een cruciale rol te vervullen.

▪ **Indienen van projectplan met aanvraag om subsidiebelofte**

Vanaf 1 januari 2007 is er een einde gekomen aan de bevoegdheid van Kind & Gezin voor het toekennen van investeringskredieten waarop de initiatiefnemers van erkende kinderdagverblijven konden beroep doen voor de subsidiëring van infrastructuurwerken zoals voor een nieuwbouw, verbouwing, meubilering. Het nieuwe agentschap VIPA (Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden) heeft deze taak en bevoegdheid volledig overgenomen. Kind & Gezin zal echter bij de opstart van investeringsdossiers nog steeds betrokken zijn en advies geven bij de ontwerpplannen. Tevens blijft er onderling overleg tussen beide instanties bij de programmatie van toekomstige investeringsdossiers, maar de volledige dossierbehandeling waaronder het nemen van beslissingen gebeuren nu integraal door het VIPA.

Voor het toekennen van subsidiebeloften werd bij Kind & Gezin een soort van programmatie toegepast om de prioriteit van toekenning te bepalen. Bij het huidige VIPA is er geen vaste programmatie en kan ieder organiserend bestuur een dossier voor aanvraag om subsidiebelofte indienen. Aan alle organiserende besturen wordt dus nu altijd de kans geboden om, uiteraard binnen de gestelde voorwaarden en procedureregels, een **dossier voor investeringssubsidiëring** in te dienen. Voor de prioriteit van toekenning van een subsidiebelofte worden er (indien er meer aanvragen zijn dan middelen) wel **een aantal indicatieve criteria** toegepast zoals bijvoorbeeld de staat van de huidige infrastructuur, (brand)veiligheid, de toestand van de erkenning, specifieke probleemsituaties, enz. Momenteel is de wachtlijst met aanvragen zeer beperkt en is bijgevolg de wachtermijn relatief kort!

Deel 6

BELEIDSOPTIES :

BEJAARDENZORG

- INTRAMURAAL -

- SEMIMURAAL -

Beleids optie 05

Implementeren van de profileringsintentie en een aangepast werkingsconcept voor de vernieuwde woon- en zorgcampus Vinkenhof onder supervisie van het multidisciplinair samengestelde opnameteam

➤ Strategische doelstellingen:

Het aandeel rusthuisbewoners met de lichte zorgprofielen O en A is verminderd tot circa 20%, de identificatie van de verpleegafdelingen is afgezwakt en dus dynamischer, het aantal interne mutaties is zeer beperkt en de palliatieve zorgcultuur is verankerd.

Vanaf april 2008 beschikken we over een volledig operationeel, hypermodern rusthuis (110 woonegelegenheden) met daarin twee thuiszorgvoorzieningen geïntegreerd: een dagverzorgingscentrum (13 verblijfseenheden) en een centrum voor kortverblijf (4 woonegelegenheden).



Op en rond onze woon- en zorgcampus situeren zich bovendien 26 gemoderniseerde bejaardenwoningen en 24 serviceflats als vormen van beschermd, zelfstandig wonen. De bakstenen die de zorg omringen zijn echter van ondergeschikt belang. Onze nieuwe infrastructuur bepaalt wel welke profilering en zorgconcepten mogelijk zijn, en legt deze ook voor vele jaren vast. Het implementeren van een geactualiseerd opnamebeleid voor de volledige woon- en zorgcampus Vinkenhof en van onze visie op (de organisatie van) de zorgverlening binnen de vernieuwde infrastructuur, willen we dan ook als strategische doelstellingen hieronder toelichten.

We brengen eerst en vooral onze kwaliteitsmissie voor Vinkenhof in herinnering⁽¹⁶⁾.

Kwaliteitsmissie Vinkenhof:

“De bestuurders van het OCMW van Houthalen-Helchteren en de medewerkers van het rust- en verzorgingstehuis Vinkenhof stellen zich tot doel om een optimaal geïndividualiseerd thuisvervangend woon- en zorgverblijf aan te bieden aan alle ouderen met een hulpvraag ten gevolge van tijdelijke of definitieve vermindering van zelfredzaamheid.

Naast deze residentiële kernopdracht ondersteunen en ontwikkelen ze een aantal thuiszorg-ondersteunende activiteiten.”

⁽¹⁶⁾ Het volledige kwaliteitshandboek voor het rust- en verzorgingstehuis Vinkenhof zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn dd. 16.12.2004 kan opgevraagd worden via fernand.cluyssen@ocmwhh.be of p/a Lunstraat 19 te 3530 H.-H.

Om deze missie effectief te vertalen binnen de vernieuwde infrastructuur, heeft het OCMW-bestuur op voorstel van een deskundige werkgroep een zogenaamde profileringsintentie⁽¹⁷⁾ bekrachtigd. De krachtlijnen hiervan zijn de volgende:

→ Het OCMW-bestuur wil een uniform opnamebeleid en opnameprocedure voor alle bestaande woonzorgvoorzieningen (intramuraal, semimuraal en transmuraal) hanteren.

→ Het OCMW-bestuur wil een zekere identificatie van de intramurale, semimurale en transmurale bejaardenzorg zodat een omschrijving van de beoogde doelgroep per woon-zorgvoorziening is opgemaakt met een duidelijk bewonersprofiel naar leeftijd en aard van zorgbehoefte (cfr. verwijzing naar zowel fysieke als psychische afhankelijkheid, ...).

→ Het OCMW-bestuur verwijst expliciet naar de bestaande studies en actoren op lokaal niveau die rechtstreeks te maken (kunnen) hebben met huisvesting voor senioren (gemeentelijk woonbeleidsplan, lokaal sociaal beleid, sociale huisvesting Kempisch Tehuis, sociaal verhuurkantoor, ...).

→ Het OCMW-bestuur is zich bewust van een aantal knelpunten in of verwachtingen aangaande ons huidig aanbod van bejaardenzorg (o.m. de huisvesting van allochtonen, de opvang voor echt)paren, nachtopvang en crisisopvang, maatschappelijke thema's, ...).

▪ Ons opnamebeleid en mutatiebeleid geactualiseerd

→ Samenstelling en doelstellingen van het opnameteam:

Het opnameteam voor de intra-, semi- en transmurale bejaardenzorg is multidisciplinair samengesteld en bestaat uit de coördinerende arts, de functionele instellingsverantwoordelijke, de directeur nursing, de maatschappelijk werkers bejaardenzorg, de coördinator van het dagverzorgingscentrum en aanvullend de overlegcoördinator thuisgezondheidszorg (SIT).

Het opnameteam vergadert wekelijks. Bij hoogdringendheid of in crisissituaties wordt het team eveneens samengeroepen. Het opnameteam bespreekt alle aanvragen van kandidaat-residenten/kandidaat-gebruikers die een aanvraag indienen voor de intra-, semi- of transmurale bejaardenzorg van het OCMW. Concreet betreft het aanvragen om opname in het rusthuis en het centrum voor kortverblijf Vinkenhof, het dagverzorgingscentrum De Dagvink, de serviceflats Residentie Gorisberg en de bejaardenwoningen Vinkendreef en te Houthalen-Oost (Abelenstraat).

De doelgroep van het opnameteam zijn dan ook voornamelijk personen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben en die op een of andere wijze in een afhankelijkheidsrelatie terecht komen op vlak van hun individuele zelfredzaamheid en waarbij de vraag naar aangepaste huisvesting, hulpverlening en/of thuisondersteunende opvang gesteld wordt. **Bijzondere aandacht besteedt het opnameteam aan ouderen die op bepaalde levensdomeinen minder kansen hebben: slechte of ongezonde huisvesting, beperkt inkomen, geen of verstoorde familierelaties, enz.** Via prioriteiten in het opnamebeleid, sociale begeleiding en financiële ondersteuning trachten we iedereen in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. In de dagdagelijkse werking wordt gestreefd naar een totaalzorg waarbij de bewoner/gebruiker – zowel psychisch als fysisch – zoveel mogelijk wordt gestimuleerd met het oog op een toenemende zelfstandigheid.

De werking van het opnameteam wordt mede bepaald door het OCMW, provinciale reglementeringen, decreten van de Vlaamse overheid en de bepalingen van het RIZIV. Het OCMW-bestuur, i.c. het bijzonder comité welzijn, neemt maandelijks kennis van de planning, de bezettingscijfers en de wachtlijst van de verschillende voorzieningen, en bekrachtigt de gerealiseerde opnames en eventuele mutaties.

⁽¹⁷⁾ Het volledige document "profileringsintentie woon- en zorgcampus Vinkenhof – intra-, semi- en transmurale bejaardenzorg" kan opgevraagd worden via e-mail fernand.cluyssen@ocmwhh.be of dirk.remans@ocmwhh.be of p/a Lunstraat 19 te 3530 H.-H.

→ Werkingsprincipes en bevoegdheden van het opnameteam:

- Door de relatieve kleinschaligheid van de verschillende woonvormen wordt geopteerd voor een persoonlijk contact met de doelgroep en/of familie. Communicatie, overleg en betrokkenheid staan centraal.
- Elke aanvraag wordt geëvalueerd aan de hand van een standaard medisch dossier, verpleegkundige gegevens en een sociaal verslag. Vanuit deze gegevens wordt o.m. de nodige logistieke ondersteuning in functie van een opname nauwgezet overwogen (bijv. de noodzaak van medische zuurstof, decubituspreventie, palliatieve zorg, aanvullende paramedische aandachtspunten). De zorgbehoefte wordt gemeten aan de hand van een standaard evaluatieschaal, de zogenaamde KATZ-schaal.
- In overeenstemming met het bejaardendecreet en het thuiszorgdecreet geeft het opnameteam een bijzondere aandacht aan het verslag van de maatschappelijk werker waaruit dient te blijken dat de verschillende mogelijkheden van hulpverlening met betrokken bejaarde onderzocht en besproken zijn en dat de betrokkene daadwerkelijk opgenomen wenst te worden.
- Indien de kandidaat-resident, omwille van afnemende psychische mogelijkheden, niet in staat is om zijn/haar toekomstige huisvesting te bespreken, wordt naast de rechtstreekse familie ook contact opgenomen met de eerstelijns- en tweedelijnszorg (thuiszorg, huisarts, sociale dienst ziekenhuis, ...) die mede een opname adviseren.
- Vanuit de specifieke opdracht van het OCMW staat de hulpverlening en het belang van de cliënt centraal. Bijgevolg wordt elke aanvraag getoetst aan de mogelijkheden van thuiszorg en/of mantelzorg. In dit kader werd een overeenkomst afgesloten met het Samenwerkingsinitiatief Thuisgezondheidszorg (SIT).
- Vanuit de specifieke OCMW-context zijn indicaties van kansarmoede en/of maatschappelijke achterstelling (cfr. slechte huisvesting, algemene slechte gezondheidstoestand, financiële deprivatie, ...) mede bepalend voor opnameprioriteit.
- Aangezien het opnamebeleid erop gericht is om per afdeling of woonvorm de eigenheid van de bestaande doelgroep te behouden of te versterken, tracht het opnameteam in de mate van het mogelijke dezelfde of gelijkaardige problematiek op te nemen per afdeling of woonvorm.
- Het opnameteam dat iedere aanvraag toetst aan de opnamecriteria, kan een aanvraag op basis hiervan negatief adviseren en betrokkene doorverwijzen naar andere deskundige hulpverlening. De weigering kan gebeuren op basis van medische, verpleegkundige en/of psychosociale argumenten. Positief geadviseerde aanvragen worden geregistreerd op één geïntegreerde wachtlijst (enkel voor het dagverzorgingscentrum wordt een afzonderlijke wachtlijst gehanteerd).
- Het opnameteam adviseert eveneens over interne mutaties (cfr. binnen het rusthuis) en verschuivingen van bewoners van een woonvorm naar een andere (bijv. van een serviceflat of bejaardenwoning naar het rusthuis). Deze verschuivingen gebeuren steeds in overleg met de bewoner, de naaste familieleden, de behandelende dokter en de afdelingsverantwoordelijke. De werkingsstructuur in het oude rusthuis waarbij bewoners veelvuldig van afdeling konden verhuizen, werd als negatief ervaren door de bewoner, zijn/haar familie en het personeel (cfr. oorzaak was de strikte scheiding tussen ROB en RVT). Een scheiding tussen enerzijds psychisch valide bewoners en anderzijds bewoners met psychische afhankelijkheid wordt het actuele streefdoel van het opnameteam: mutaties zullen hierdoor minder frequent moeten doorgevoerd worden (zie verder).
- Het opnameteam stuurt eveneens de bezetting van de bedden door wekelijkse evaluatie aan de hand van bezettingspercentages en leegstand. Er wordt rekening gehouden met de budgettaire aspecten van management en beheer.

- Onverminderd de procedure in het kwaliteitshandboek, werkt het opnameteam betreffende klachtenbehandeling oplossingsgericht. Het opnameteam formuleert, samen met het OCMW-bestuur, een antwoord op eventuele klachten, opmerkingen en voorstellen van de bewonersraad, de familieraad, personeelsleden, ... indien deze te maken hebben met medische en verpleegkundige aspecten of de kwaliteitszorg in het algemeen.
- Het opnameteam verstrekt spontaan of op vraag van het OCMW-bestuur beleidsmatige adviezen betreffende de bejaardenzorg. Gezien de voeling met de gehele bejaardenzorg op gemeentelijk niveau (cfr. diverse diensten van de thuiszorg, de mantelzorg, het vrijwilligerswerk, de eerstelijns- en tweedelijnsgezondheidszorg, de huisartsenkring, ...) adviseert het opnameteam eventuele structurele veranderingen ten behoeve van de gehele doelgroep.
- Aansluitend hierop wordt het opnameteam belast met een bijzondere opdracht in het kader van de profilering van het nieuwe rusthuis naar zorgbehoevende ouderen (zie verder).



▪ Profilering naar zorgbehoevende ouderen B-, C- en Cd-categorie

Bij de evaluatie van ons zorgstrategische plan (1999) stelde het VIPA – Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden – dat het OCMW Houthalen-Helchteren onvoldoende rekening hield met het effect van het nieuwe rusthuis bvba “Bloemelingen” op de profilering en de nood aan verdere uitbreiding van ons eigen rusthuis. De VIPA-commissie komt dan ook tot volgende aanbeveling:

“Indien het OCMW een uitbreiding van de huidige rusthuiscapaciteit wenst te realiseren, moet men er eerst en vooral voor zorgen dat de huidige rusthuisbewoners met een O- of een A-profiel (d.w.z. valide tot licht zorgafhankelijke ouderen) zoveel mogelijk worden opgevangen in serviceflats zodat het zorgprofiel van het vernieuwde rusthuis zo veel mogelijk zorgbehoevende ouderen bevat (streefcijfer is 80% bewoners met een B-, een C- of een Cd-profiel).”

Een te groot structureel aandeel valide rustoordbewoners (met O- en A-profiel) die trouwens een langere verblijfsduur hebben, zal op middellange termijn ongetwijfeld ook een negatief effect hebben op de berekening van ons RIZIV-forfait terwijl meer zorgbehoevende ouderen (woonachtig in onze eigen gemeente) niet kunnen opgevangen worden.

Het OCMW-bestuur ondernam sinds het najaar 2004 pogingen om voormelde aanbeveling van de Vlaamse overheid in de praktijk te realiseren. Zo besliste het bijzonder comité welzijn eerder om geen gevolg te geven aan aanvragen van kandidaat-residenten met een O- of A-score die woonachtig zijn buiten onze gemeente. Wij stellen echter vast dat het ons met het huidige opnamebeleid niet lukt om het aantal O's en A's te reduceren. Op 1 augustus 2007 registreerden we globaal volgend zorgprofiel voor rusthuis Vinkenhof:

Zorgscore op Katz-schaal	Aantal residenten	Aandeel residenten
ROB		
Categorie O	22,00	20,37
Categorie A	19,00	17,59
Categorie B	00,00	0,00
Categorie C	00,00	0,00
Categorie Cd	00,00	0,00
RVT		
Categorie B	24,00	22,22
Categorie C	12,00	11,11

Categorie Cc	00,00	0,00
Categorie Cd	31,00	28,70
Totaal	108,00	100,00

Er zijn verschillende redenen waarom de beoogde afbouw van het aantal O's en A's niet gelukt is tot op heden:

→ Inwoners van de gemeente Houthalen-Helchteren met een O- of A-score besloten we tot op heden nog steeds te huisvesten. Veelal betrof het dringende aanvragen van inwoners die niet langer in een thuissituatie konden vertoeven. Er blijven veel kandidaat-residenten met een O- en A- score (30) op onze wachtlijst waarvan aanvragers van de eigen gemeente: 18.

→ De controlebezoeken door het nationale college / lokale colleges medio 2007 waarbij een aantal bewoners een lichtere categorie toegewezen kregen.

→ Het niet altijd even consequent evalueren/toepassen van de MMSE-vragenlijst bij demente bejaarden (cfr. OMZ. 1307/AVB/omz-2005/rob3 rvt4).

→ De beperkte aandacht voor herziening van KATZ-schalen – ook bij tijdelijke verzwaring – en de soms beperkte kennis van het gebruik van de KATZ-schalen door verpleegkundigen (cfr. OMZ. ROB 2006/3 - OMZ. RVT. 2006/3).

→ Bij een aantal initieel zorgbehoevende bewoners stellen wij vast dat hun zorgscore verbetert dankzij intensieve revalidatie en sociale reactivatie.

→ Er is geen spontane beweging van (semi-)valide rustoordbewoners naar onze serviceflats Gorisberg. Om te kunnen muteren naar een serviceflat zou de rustoordbewoner immers minstens aan volgende voorwaarden moeten voldoen: voldoende fysieke zelfredzaamheid, aanwezigheid van voldoende mantelzorg en een familiaal vangnet, beschikken over sociale vaardigheden om in groep te functioneren en persoonlijke motivatie.

Om semi-valide of licht zorgafhankelijke personen (eventueel huidige rustoordbewoners) kwalitatief te kunnen opvangen en te begeleiden, zou een serviceflatcomplex bovendien aan volgend zorg- en dienstenaanbod moeten voldoen:

- het verder zetten van de huidige thuiszorgomkadering waarbij flatbewoners voorrang krijgen; we denken hierbij aan gezinszorg en poetshulp;
- uitbreiding van de taken van de conciërge, bij voorkeur vanuit een specifiekere deskundigheid;
- het stimuleren van zorgoverleg vanuit het Samenwerkingsinitiatief Thuisgezondheidszorg;
- vlotte informatie-uitwisseling met de thuisverpleegkundigen, kinesisten, huisartsen, ...;
- psychosociale begeleiding, administratieve en materiële ondersteuning vanuit sociaal werk;
- dagelijks aanbod van animatie en/of bezigheidstherapie gedurende minstens 2 u/dag;
- dagelijks of meerdere malen per dag een (extern) verpleegkundig en paramedisch aanbod waarbij taken als medicatiebedeling, wassen en aankleden, hygiënische zorgen gegarandeerd zijn.

Het OCMW-bestuur wil via een pro-actief opnamebeleid – uit te voeren en te bewaken door het opnameteam – het aantal residenten met O- en A-profiel vrij drastisch reduceren. Er zullen dan ook voorlopig geen ouderen met voormelde zorgprofielen opgenomen worden totdat het evenwicht van 20% - 80% bereikt is⁽¹⁸⁾.

Voormelde beleidsmaatregel die we jaarlijks willen evalueren, zal intern organisatorisch als volgt ondersteund worden:

⁽¹⁸⁾ Indien zich toch een opname van een persoon met O- of A-score opdringt, dient een gemotiveerde aanvraag (cfr. omstandig positief advies van het opnameteam) gericht te worden aan het bijzonder comité welzijn (eventueel raad voor maatschappelijk welzijn) dat te allen tijde bevoegd is om een (afwijkende) beslissing te nemen.

- Er wordt gestreefd naar het behalen van maximale RIZIV-quota door een maandelijkse simulatie te maken van de zorgscores en het opnameteam te adviseren om het opnamebeleid bij te sturen.
- De procedure van beroep tegen de beslissingen van het nationale college / KAPPA-controles wordt desgevallend effectief ingeleid; deze dient deugdelijk voorbereid en opgevolgd te worden.
- Er wordt gewaakt over een correcte toepassing van de KATZ-schalen op de verpleegafdelingen, er wordt aangestuurd op maandelijkse evaluaties van deze scores en elke verpleegkundige dient de kennis van het gebruik van de KATZ-schalen op geïntegreerde wijze en correct toe te passen. Hiervoor zal een maandelijkse evaluatie gebeuren door de hoofdverpleegkundige van de afdeling aan de hand van een alfabetische lijst "RIZIV-inspectie". Deze geëvalueerde lijst wordt maandelijks doorgegeven aan het opnameteam.

▪ **Matige identificatie van de verpleegafdelingen en leefgroepen**

Men zou zoveel afdelingen of leefgroepen kunnen creëren als er zich aandoeningen aandienen: voor licht zorgafhankelijke bewoners, voor lichamelijk zwaar afhankelijke bewoners, voor pre-dementen, voor dementen, voor palliatieve bewoners, ... Dit uitgangspunt is volgens ons niet realistisch en kan onmogelijk (vanuit een effectief opnamebeleid) worden volgehouden. Dit gegeven wordt immers in belangrijke mate bepaald door het aanbod en de diversiteit van de zorgvrager. De mogelijkheid van één observatieafdeling hebben we evenmin weerhouden omwille van het verhuizen van bewoners waardoor zij zich opnieuw moeten aanpassen aan personeel, afdeling, andere bewoners. Ook het concept van (een) afzonderlijke palliatieve zorgunit(s) willen we niet weerhouden (zie verder).

Het OCMW-bestuur staat achter een dynamische structuur die vlot kan worden aangepast aan wijzigende behoeften en nieuwe inzichten. We hielden trouwens in het bouwprogramma rekening met een symmetrische afdeling- en leefgroepstructuur zodat iedere bewoner of iedere bewonersgroep in principe op eender welke afdeling of leefgroep kan functioneren.

Betreffende de identificatie van de respectievelijke afdelingen (3) en leefgroepen (6) kiest het OCMW-bestuur weloverwogen voor een scheiding tussen psychische valide bewoners en psychisch afhankelijke bewoners. Of anders gezegd, we streven in de nieuwbouw Vinkenhof naar een evenwichtige spreiding van alle categorieën over niveau 1 (= een afdeling) en niveau 2 (= een afdeling): een gedifferentieerd zorgpubliek met een overwegend homogene samenstelling volgens de mate van psychische (on)afhankelijkheid. Het huidige O- en A-publiek (rustoordbewoners) willen we bij de verhuis verdelen over deze twee afdelingen (niveau 1 en niveau 2). Het bestuur pleit verder voor een gezamenlijke huisvesting van de demente bejaarden (zorgcategorie A, B, C en Cd) en de zwaar verzorgingsbehoevende bewoners met psychische afhankelijkheid (zorgcategorie B, C en Cd).

De gemeenschappelijke noemer van de bewonersgroepen is hun mate van psychische validiteit waarbij onderlinge communicatie, gemeenschapsleven en gemeenschappelijke activiteiten centraal staan. Mutatie van bewoners omwille van afnemende fysieke zelfredzaamheid kunnen we dan ook tot een minimum herleiden. Het blijft uiteraard steeds mogelijk dat bewoners muteren van een afdeling naar een andere omwille van zwaardere psychische problematiek (cfr. dementie, storend gedrag, ...). Dit wisselen van afdeling wordt gecoördineerd door het opnameteam in nauw overleg met de behandelende dokter, de betrokken diensten en de familieleden van de betrokken bewoners. Elk dossier wordt individueel geëvalueerd vanuit diverse professionele invalshoeken. Het belang van de bewoner staat centraal.

Schematisch krijgen we hierbij volgende structuur (110 woonegelegenheden rusthuis en 4 woonegelegenheden kortverblijf):

niveau 3	beoogde doelgroep	kortverblijf	streefaantal per categorie
Afdeling van 38 bedden: 1 leefgroep van 19 1 leefgroep van 19	<ul style="list-style-type: none"> - fysiek zorgbehoevende bejaarden met psychische afhankelijkheid - mobiele demente bejaarden - bejaarden met storend gedrag - uitzonderlijk zorgbehoevende bejaarden met enkel fysische afhankelijkheid - palliatieve zorgen - doelgroep: B, C, Cd (pre-dementen met cat. A kunnen hier eventueel ook verzorgd)	1 bed	Zorgcategorie A: 2 Zorgcategorie B: 2 Zorgcategorie C: 2 Zorgcategorie Cd: 32

niveau 2	beoogde doelgroep	kortverblijf	streefaantal per categorie
Afdeling van 38 bedden: 1 leefgroep van 19 1 leefgroep van 19	<ul style="list-style-type: none"> - fysiek zorgbehoevende bejaarden - zorgbehoevende bejaarden met psychische afhankelijkheid - palliatieve zorgen - doelgroep: B, C, Cd (mogelijk ook O en A > na revalidatie zouden deze bewoners op de afdeling kunnen blijven)	2 bedden	Zorgcategorie O: 5 Zorgcategorie A: 5 Zorgcategorie B: 12 Zorgcategorie C: 12 Zorgcategorie Cd: 4

niveau 1	beoogde doelgroep	kortverblijf	streefaantal per categorie
Afdeling van 38 bedden: 1 leefgroep van 19 1 leefgroep van 19	<ul style="list-style-type: none"> - zorgbehoevende bejaarden - valide bejaarden - valide bejaarden met psychische problematiek - palliatieve zorgen - doelgroep: O, A, B, C (mogelijk kunnen ook Cd's verblijven na verslechtering toestand)	1 bed	Categorie O: 5 Categorie A: 5 Categorie B: 12 Categorie C: 12 Categorie Cd: 4

Merk op dat de vooropgestelde verdeling over de 3 niveaus rekening houdt met de doelstelling om maximum 20% aan valide of licht zorgafhankelijke bewoners op te nemen. In het nieuwe werkingsconcept voor onze intramurale bejaardenzorg blijft dus de opname van zorgcategorieën O en A mogelijk maar de effectieve realisatie van bijkomende serviceflats (“woon-zorgflats”) dringt zich wel degelijk op (zie verder).

▪ **Verankering van de palliatieve zorgcultuur**

Naar aanleiding van het ministerieel besluit van 22 november 2001 betreffende de regelgeving voor forfaitaire bijdrage met betrekking tot palliatieve zorgen, opteerde het bestuur al in het voorjaar 2002 om het palliatief beleid binnen Vinkenhof zorgvuldig uit te stippelen en de hierna volgende intentieverklaring met betrekking tot palliatieve zorgen aan te nemen.

Intentieverklaring palliatief zorgbeleid Vinkenhof:

“Palliatieve zorg is de totaalzorg aan de bewoner op het moment dat hij in een toestand van afhankelijkheid komt en voor wie het sterven in afzienbare tijd verwacht wordt. Hierbij benaderen we deze bewoner zo individueel mogelijk en trachten steeds rekening te houden met zijn wensen en die van zijn familie binnen de mogelijkheden van de instelling.

Wij, als instelling, zien het palliatieve als een zorg die begint bij de opname want het loslaten en afscheid nemen van de thuissituatie is een belangrijke stap.

Dit palliatief zorgbeleid willen we nu verankeren binnen onze vernieuwde infrastructuur. In de woon- en zorgcampus Vinkenhof zal er geen sprake zijn van een afzonderlijke palliatieve eenheid of eenheden. De bewoners in een palliatieve situatie zullen hun eigen kamer zo veel mogelijk kunnen behouden waarbij het principe van “rooming-in” geldt (cfr. aanbieden van dranken, maaltijden aan familieleden evenals het kunnen overnachten in de ruime kamer). We stellen dus een palliatieve zorgcultuur voorop (als alternatief voor een palliatieve zorgunit) waarbij het aanbieden van comfort en kwaliteit in de laatste levensfase geïntegreerd worden in de dagelijkse werking van onze nieuwe verpleegafdelingen. Onder totaalzorg verstaan we de zorg zowel op lichamenlijk vlak, op psychisch vlak, op sociaal vlak als op spiritueel vlak.

Naar de **bewoner** toe betekent dit:

- streven naar een totale comfortzorg,
- een zo goed mogelijke vertrouwde omgeving en huiselijke sfeer creëren,
- een optimale pijnbestrijding garanderen en symptoomcontrole,
- bijstaan van de familie en hen motiveren tot hulp in de zorg.

Naar de **familie** toe betekent dit:

- open staan voor eventuele vragen en suggesties,
- contacten tussen familie en bewoner eventueel bevorderen en stimuleren,
- goede morele ondersteuning tot in de nazorg.

Naar de **medewerker** toe betekent dit:

- zorgen voor een continue bijscholing en motivatie,
- psychische ondersteuning door het palliatief team,
- intense samenwerking met ondersteunende diensten (kiné, ergo, huisarts, diëtiste, ...).

Naar de **organisatie** toe betekent dit:

- het bijscholingsaanbod zo toegankelijk mogelijk maken voor al de medewerkers,
- zorgen voor de nodige infrastructuur en de nodige materialen, waarbij vooral aandacht dient gegeven aan de comfortzorg (o.m. aangepaste zetels, anti-decubitusmateriaal, mogelijkheid tot rooming-in),
- zorgen voor de nodige privacy van bewoner en familie.

Beleidsoptie 06

Ondanks de forse overschrijding van de ramingsprijzen, zelf als bouwheer realiseren van de 2^{de} fase Residentie Gorisberg met blijvende aandacht voor de economische haalbaarheid voor de lokale gemeenschap en de betaalbaarheid voor de gebruiker

➤ **Strategische doelstellingen:**

Residentie Gorisberg is uitgebreid met 24 bijkomende woonzorgflats (maar zonder polyvalente zaal) waarmee het OCMW-bestuur op korte termijn een maatschappelijke behoefte beantwoordt; tegelijk beheersen we sterker ons vernieuwd rusthuisaanbod met mogelijkheid tot uitbreiding.

▪ **Van serviceflats naar woonzorgproject**

Als laatste investeringsproject van ons goedgekeurd zorgstrategische plan ouderenbeleid (zie ook volgende beleidsoptie) is de oprichting van 24 bijkomende serviceflats – 2^{de} fase Residentie Gorisberg – voorzien. Een serviceflatgebouw wordt in het bejaardendecreet omschreven als “één of meer gebouwen die functioneel een geheel vormen en die bestaan uit individuele wooneenheden waar bejaarden zelfstandig wonen en uit gemeenschappelijke voorzieningen voor dienstverlening waarop zij facultatief een beroep kunnen doen.” Om erkend te kunnen worden, moet het serviceflatgebouw ingeplant zijn in of bij een bewoonde wijk en binnen een minimale en maximale capaciteit blijven.

Het programmacijfer voor serviceflatgebouwen bedraagt twee wooneenheden per 100 bejaarden (cfr. voor de toepassing van de programmacijfers wordt uitgegaan van de bevolkingsprojectie voor het vijfde jaar volgend op het jaar van het indienen van de erkenningaanvraag). Vergeleken met de programmatiernorm zijn er nog grote tekorten. Limburg behaalt slechts 26,5% van de norm, op Vlaams niveau bedraagt de invulling 40,7%. Rekening houdende met de 24 bestaande en erkende serviceflats van het OCMW (als enige initiatiefnemer in de gemeente Houthalen-Helchteren) bedraagt de invulling van het programmatie-cijfer 2008 (= 128 wooneenheden) voor onze gemeente slechts 18,75%⁽¹⁹⁾.

Ons investeringsproject 2^{de} fase Residentie Gorisberg hebben we in de loop van 2006 ingepast in het provinciale woonbeleid dat lokale besturen wil ondersteunen bij het uitwerken van hun woonbeleid. Het provinciale rollend woonfonds⁽²⁰⁾ verstrekt renteloze leningen voor de bouw van aangepaste woongelegenheden voor specifieke doelgroepen (ouderen, gehandicapten, daklozen, mensen met een hersenafwijking, ex-drugsverslaafden, ex-psychiatrische patiënten en andere zorgbehoevenden, ...). Met het stimuleren van projecten waarin de relatie wonen-zorg centraal staat, wil het provinciebestuur vooral inspelen op:

⁽¹⁹⁾ Op de webstek van het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid staan nu ook de cijfers met de geactualiseerde invulling van de geraliseerde programmatie van rusthuizen, serviceflatgebouwen, centra voor kortverblijf en dagverzorgingscentra. Deze cijfers worden driemaandelijks geactualiseerd. Zie <http://www.zorg-en-gezondheid.be>

⁽²⁰⁾ In zitting van 09.11.2006 besliste de bestendige deputatie dat onze aanvraag in het kader van het provinciaal reglement betreffende het stimuleren van projecten waarin de relatie woon-zorg centraal staat (cfr. 2^{de} fase serviceflats Residentie Gorisberg), in aanmerking komt voor een renteloze lening van € 500.000,00.

- de toekomstige vergrijzing en de daaraan gekoppelde zorgbehoefte in onze provincie;
- de specifieke zorg- of welzijnsvragen van mensen die graag “wonen” zoals iedereen, in plaats van te “verblijven” in een instelling;
- de vervaging tussen doelgroepen, rekening houdende met de verschuiving van een beleid dat gericht is op de specifieke vraag van specifieke doelgroepen naar een algemeen inclusief beleid, dat gericht is op alle groepen van de samenleving, maar ook maximale kansen biedt op integratie van groepen met een specifieke woon- en zorgbehoefte;
- tendensen tot kleinschaligheid, integratie van voorzieningen binnen de gewone leef- en woonomgeving en openheid van de instellingen voor de omwonenden;
- de beperkte middelen binnen het Vlaams welzijnsbeleid voor aangepaste woonvormen en de behoefte aan alternatieve financieringsvormen.

Via het bouwprogramma voor de 2^{de} fase Residentie Gorisberg heeft het vorige OCMW-bestuur dan ook een duidelijke relatie tot stand willen brengen tussen enerzijds aangepast en toegankelijk wonen voor ouderen en anderzijds een continu zorgaanbod door zowel een wellnessruimte, een ruime conciërgewoning en een voldoende aantal flats met 2 slaapkamers te voorzien. Permanente oproepbaarheid van het verplegende personeel rusthuis Vinkenhof, videofonie voordeur, branddetectie per flat maar ook facultatieve dienstverlening zoals warme maaltijdbedeling, poetshulp, gezinszorg, animatie, ... (cfr. eigen diensten of private sector) zijn momenteel al voorzien in de 1^{ste} fase Gorisberg en zullen uiteraard veralgemeend worden.

▪ **Synthese van architecturaal bouwconcept**

Ons nieuw op te richten serviceflatgebouw – 24 bijkomende woonzorgflats – ligt noch in een goedgekeurde BPA noch in een goedgekeurde verkaveling. Gezien er geen specifieke voorschriften voorhanden zijn, werd het ontwerp voor deze 2^{de} fase gebaseerd op fase 1 op het gebied van uiterlijke vormgeving, inpassing op het terrein en op het gebied van positionering. De toekenning van de stedenbouwkundige vergunning dateert van 31 juli 2007. Het door de OCMW-raad aangestelde ontwerpbureau is 50/5 Holistic Architecture te Hasselt (cfr. het vroegere Groep Delta Architectuur bvba)⁽²¹⁾.

Aangezien het terrein hellend verloopt en zich kenmerkt door de aanwezige (niet waardevolle) bebossing, zal het terrein bouwrijp gemaakt worden door het rooien van de aanwezige begroeiing en de compensatie hiervan op een ander nabijgelegen perceel in eigendom (→ exploitatiebudget 2008). Het project krijgt een ontsluiting via de bestaande wegenissen, aansluitend op het openbare terrein. De paden aangelegd ten behoeve van fase 1 zorgen tevens voor de ontsluiting van fase 2. Met het oog op een meer optimale ontsluiting, zal echter door het OCMW-bestuur een perceel grond ter hoogte van de hoek Lunstraat – Peerdekerkhofstraat aangekocht worden van het gemeentebestuur (→ investeringsproject nr. 0500048).

Het project omvat het bouwen van een serviceflatgebouw (3.132,53 m²) en beslaat 3 bouwlagen: een semi-ondergrondse verdieping, het gelijkvloerse niveau en een eerste verdieping. Ten opzichte van de eerste fase die 2 bouwlagen telt, opteert het OCMW-bestuur om een derde “semi-ondergrondse” verdieping te voorzien. Door het niveau “-1” in de natuurlijke helling van het terrein uit te graven, wordt deze niet ervaren als een kelderniveau maar door rechtstreekse toegangen tot terrassen en paden wordt deze ruimte als begane grond ervaren. Bijgevolg is 1 zijde van deze verdieping volledig “ondergronds” en is de andere zijde open.

Deze extra verdieping biedt de mogelijkheid om aan de “open” zijde plaats te geven aan 4 ruime serviceflats (circa 85 m²) met 2 slaapkamers. Het verschuiven van de middengang met één travee doet de ruimte voor de tweede slaapkamer ontstaan. Deze laatste wordt opgevat als een annex aan de leefruimte, afsluitbaar met een schuifdeur en voorzien van een aparte waskom. **Dringende en kleinere hulp en verzorging kan op die manier ter plaatse gegeven worden. Tegelijkertijd is deze ruimte niet expliciet afgesloten van de leefruimte zodat de eventuele bedlegerige persoon toch betrokken kan worden bij de dagelijkse handelingen.**

⁽²¹⁾ De ereloonberekening, zoals vastgesteld door de OCMW-raad dd. 16.03.2006, gaat uit van volgende percentages: 7% forfaitair op aanbestedingsbedrag voor ontwerp van architectuur + technieken, en bijkomend 5% forfaitair op betonkosten voor stabiliteitsstudie.

Door de verschuiving van de middengang ontstond ook de mogelijkheid om de vrijgekomen ruimte aan de “gesloten” zijde (zijde fase 1) te benutten als extra berglokalen. Zo werden een centrale afvalplaats voorzien alsook bergruimtes ten behoeve van de gemeenschappelijke voorzieningen, de centrale wasruimte en de centrale stookplaats. De kleinere ruimtes aan dezelfde zijde doen dienst als bergruimte ten behoeve van de vier grotere eenheden (woonzorgflats).

Op het niveau -1 werd ook een **ruime conciërgewoning** voorzien, en dit ter vervanging van een serviceflat binnen de huidige 1^{ste} fase. Deze is rechtstreeks bereikbaar vanuit de hal en tegelijkertijd akoestisch gescheiden van mogelijke activiteiten. **De nieuwe conciërgefunctie zal niet alleen op logistieke ondersteuning maar ook op verzorgende bijstand van de bewoners gericht zijn en geldt dus voor het geheel van de Residentie Gorisberg.**

Op het gelijkvloerse niveau en de eerste verdieping bevinden zich telkens 10 serviceflats (circa 66 m²) met 1 slaapkamer, vergelijkbaar met de eerste fase. Op niveau 0 werd tevens een polyvalente zaal voorzien. Deze werd uitgerust met een keuken en een toog, bergruimte, sanitair en vestiaire, en zal gebruikt kunnen worden als eetzaal, filmzaal en voor diverse andere animatieactiviteiten. De zaal zelf strekt zich uit over 2 bouwlagen en geeft uit op de recreatieve buitenruimte.

De centrale inkomhal op dit niveau werd met het oog op het gebruik van de polyvalente zaal ook maximaal vergroot om eventueel te functioneren als voorruimte. De hal wordt akoestisch gescheiden van de individuele flats (cfr. er geven geen woningen rechtstreeks uit op de hal). Op de eerste verdieping werden boven de keuken en het sanitair van de zaal, extra bergruimtes voorzien **alsook een centrale wasplaats en/of verzorgingsruimte.**

Tot slot opteert het OCMW-bestuur om in functie van de overgedragen gronden en in functie van de al gevoerde gesprekken met de brandweer, centraal tussen de twee volumes van respectievelijk fase 1 en fase 2 de brandweg te behouden. Hierdoor zal de nodige vrije hoogte van 4 meter ons ertoe dwingen om een droge toegang of verbinding tussen beide volumes te plaatsen zonder een binnenruimte te creëren. Bijgevolg maakt deze ingreep van de centrale ruimte een buitenruimte, doch ook een droge ontmoetingsplaats. Aansluitend aan deze overdekking-luifel wordt een luifel voorzien langsheen de polyvalente zaal die zich uitstrekt richting de “pétanque-baan” van fase 1.

Het geheel van gevelmetselwerk zal opgetrokken worden in een gekloven structuursteen (marmer-beton-gevelsteen), gelijkaardig aan deze van de eerste fase. Dit om een eenheid in het totaalproject te garanderen.

De luifelconstructie tussen fase 1 en fase 2 en de uitkragende luifel op verdieping zal in een lichter plaatmateriaal uitgewerkt worden omwille van economische redenen.

De achterliggende draagstructuur van deze luifel zal bestaan uit staal (brandwerend geverfd). De luifel zal bekleed worden in een weervaste bekleding in volkern. Dit materiaal is namelijk maximaal onderhoudsvrij en heeft een goede verouderingscurve. Daarnaast geven de beschikbare prints ons de mogelijkheid om een “hout-look” te voorzien. Dit zodat een zachter materiaal kan aangewend worden aansluitend op de natuurlijke uitstraling van de bestaande fase 1. De raam- en deurgehelen worden net zoals in fase 1 uitgevoerd in aluminium schrijnwerk, voorzien van dubbele beglazing.

Het ontwerp werd hebben we meermaals voorgelegd aan de brandweerdiensten en vzw Toegankelijkheidsbureau: een beperkt aantal eisen vanwege voormelde instanties werden verwerkt in het dossier. De uitvoeringstermijn bedraagt 250 werkdagen.



▪ Overzicht van opeenvolgende kostenramingen en investeringsenveloppes

→ In het budget **2005** voorziet het OCMW-bestuur voor het eerst investeringsmiddelen voor de oprichting van een 2^{de} serviceflatgebouw Gorisberg. Er wordt een eerder theoretische investeringsenveloppe vastgesteld die gebaseerd is op de eindafrekening van fase 1 als vergelijkbaar bouwvolume waarop de geldende bouwindex (sinds medio 1998) toegepast wordt. De geprojecteerde raming van de bouwkosten bedraagt dan **€ 1.878.588,24** exclusief btw. De globale enveloppe, opgenomen onder projectnummer 0500046, bedraagt afgerond **€ 2.100.000,00** voor oprichting gebouwen (met toepassing van btw-tarief van slechts 12%) maar houdt verder géén rekening met plannen & studies en evenmin met installaties, meubilair & uitrusting. Als financieringswijze wordt op dat ogenblik nog geopteerd voor een vorm van leasing⁽²²⁾.

→ Bij de presentatie van het **voorontwerp** door het ontwerpbureau in **juni 2006** – op dat ogenblik is de aanvraag om een renteloze lening uit het rollend woonfonds van het provinciebestuur ingediend – beslist het OCMW-bestuur om het maximale bouwscenario te weerhouden, dus met inbegrip van:

- kelder t.b.v. berging onder centraal deel
- conciërgewoning aan 163 m²
- vergroting van de inkomhal (t.b.v. dubbelgebruik als voorruimte voor polyvalente zaal)
- vergroting van 4 serviceflats (o.m. 2 slaapkamers)
- overdekking middenzone tussen 2 volumes (fase 1 en fase 2) aan 49,5 m²
- polyvalente zaal aan 348,5 m²
- verplichte hogere isolatiewaarden en ecologische technieken
- omgevingsaanleg

Uit diverse simulaties van onze financiële dienst is immers gebleken dat de uitvoering van het meest uitgebreide bouwscenario een relatief beperkte weerslag zal hebben op de dagprijs (circa € 4 verhoging, uitgaande van € 15,72) terwijl het verschil met het sterkst afgeslankte bouwprogramma relatief beperkt is (circa € 2,4 verhoging, uitgaande van € 15,72). De ontwerper raamt de totale bouwkosten op **€ 2.588.748,24** exclusief btw, hetzij € 2.942.217,55 inclusief btw (= variabel 12% en 21%), en stelt hierbij dat door de stijging van de grondstofprijzen de indexaanpassing steeds in rekening dient gebracht. Het OCMW-bestuur zal uiteraard zijn oorspronkelijke investeringsenveloppe moeten verhogen, indien voorafgaandelijk het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur hiervoor instemming verleent.

→ Nog voor het einde van de legislatuur, in **november 2006**, beslist het OCMW-bestuur op advies van de financiële dienst om de investeringsenveloppe van € 2.100.000 te verhogen naar **€ 3.600.000,00** ⁽²³⁾. Dit bedrag is als volgt samengesteld:

- **€ 220.000 voor plannen en studies** (inclusief btw)
- **€ 3.380.000 voor gebouwen** (inclusief btw)

Rekening houdende met de recente raming van de bouwkost (zie hoger: juni 2006), nl. € 2.942.217,55 inclusief btw, zou deze investeringsenveloppe inderdaad ruimschoots moeten voldoen om het architecturale concept zoals hierboven beschreven, te verwezenlijken. Dit uitgebreider bouwprogramma, dat verder reikt dan louter een afspiegeling van fase 1, hield bovendien rekening met het concept van “woonzorgflats” zoals aangegeven door het provinciebestuur.

⁽²²⁾ Er bestaat geen VIPA-betoelaging (Vlaamse overheid) voor de oprichting van serviceflats. Slechts een beperkte overheidstussenkomst is mogelijk op voorwaarde dat het serviceflatgebouw opgericht wordt volgens het vrij strikte BEVAK-systeem. In maart 2006 opteerde het OCMW-bestuur om de 24 serviceflats op te richten op basis van een “woonzorgconcept”, zodat een renteloze lening uit het provinciale woonfonds kon bekomen worden.

⁽²³⁾ Het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur verleende op 11.09.2006 in consensus een gunstig advies voor deze budgetwijziging.

→ Bij de presentatie van het **definitieve ontwerp en het aanbestedingsdossier** door het ontwerp bureau in **januari 2007** blijkt dat de raming van de totale bouwkosten geen € 2.588.748,24 bedraagt, maar wel zoals de tabel hieronder aangeeft, **€ 3.015.441,94** exclusief btw, hetzij € 3.419.706,63 inclusief btw (= variabel 12% en 21%).

Aangezien met deze nieuwe raming de recent verhoogde investeringsenveloppe met circa € 40.000 voor de bouwkosten overschreden wordt, beslist het pas aangetreden OCMW-bestuur om het ganse project zowel op administratief, technisch als budgettair vlak te laten screenen met het oog op rationalisering (cfr. zodat de investeringskost alleszins binnen de voorziene enveloppe van € 3.380.000 valt).

RU 9020 FASE 2 "24 serviceflats, Peerdekerkhofstraat Houthalen"		OCMW HOUTHALLEN		14/12/2006	residentie Gorisberg
Berekening raming fase 2.					
Raming opgemaakt ahv uitgewerkte aanbestedingsklare bundels stabiliteit, technieken en architectuur. Bundels bijgevoegd bij huidige raming.					
ter info: dit totaalbedrag gaat uit van de eenheidsprijzen als gesteld op datum van 18/06/06 en dient desgevallend ifv de aanbestedingsdatum nog geïndexeerd.					
dit totaalbedrag wordt weergegeven met en zonder BTW. Het toegepaste BTW percentage gaat uit van volgende redenering;					
Zowel aanleg, zaal als conciërgewoning worden aan 21% geteld, de overige delen aan 12% BTW					
Ter staving van het toe te passen BTW-percentage wordt hieronder een voorstel uitgewerkt als totaalverhouding over het geheel.					
Deze opp-meting gaat uit van een bruto-meting van de oppervlaktes en geeft uiteindelijk een verhouding weer in percentages.					
Een uitprint in bijlage geeft in kleur aan welke zone aan 21% wordt geteld.					
Opp	niv -1	754,25 m²		158,32 m²	912,57 m²
	niv 0	978,7 m²		268,84 m²	1247,54 m²
	niv +1	903,96 m²		68,46 m²	972,42 m²
	TOTAAL	2636,91 m²		495,62 m²	3132,53 m²
	verdeelsleutel	84,18%		15,82%	aan 21% BTW
Deze verdeelsleutel is van toepassing voor alle delen behalve voor de lift en voor de aanleg (respectievelijk elk volledig aan 12% en 21%)					
Uitsplitsing van bundels gebeurt als volgt					
1 Architectuur en afwerking (incl stabiliteit)					
2 sanitair					
3 HVAC					
4 electro					
5 Lift					
		te tellen aan:		te tellen aan:	
		12% BTW		21% BTW	
		bedrag incl BTW		bedrag incl BTW	
	TOTAAL				
Architectuur en afwerking	2.180.795,14 €	1.835.755,93 €	2.056.046,64 €	345.039,21 €	417.497,45 €
Sanitair	197.959,00 €	166.638,49 €	186.635,11 €	31.320,51 €	37.897,82 €
Hvac	340.819,25 €	286.895,80 €	321.323,29 €	53.923,45 €	65.247,38 €
Electro	258.868,55 €	217.911,10 €	244.060,44 €	40.957,45 €	49.558,51 €
Lift	37.000,00 €	4.440,00 €	41.440,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAAL EXCL BTW	3.015.441,94 €				
TOTAAL INCL BTW			2.849.505,47 €		570.201,16 €
ALGEHEEL TOTAAL INCL BTW					3.419.706,63 €
ter info: Gemiddelde BTW percentage toegepast over geheel: 13,42395%					
Goedgekeurd bedrag volgens raad v OCMW v. 22 juni 2006				3.380.000,00 € BTW inclusief, exclusief erelonen	
Goedgekeurd bedrag volgens raad v OCMW v. 22 juni 2006 met aftrek van aanleg (hier nog niet geteld)				3.364.875,00 € BTW inclusief, exclusief erelonen	

→ In **februari 2007** beslist de raad voor maatschappelijk welzijn principieel om de financieringswijze van het project om te buigen van **“financiering met projectbeheer” naar een klassieke lening waarbij het OCMW zelf het bouwheerschap op zich neemt**. De meerwaarde van het projectbeheer door een financiële instelling (o.m. onderlinge juridische relaties bouwteam, beperkt btw-voordeel) tegenover de hoge meerkost van datzelfde extern projectbeheer wordt immers in vraag gesteld door het bestuur.

Aansluitend op dit principiële besluit volgt in mei 2007 een budgetwijziging⁽²⁴⁾: de nieuwe financieringswijze wordt definitief vastgelegd in de projectfiche en de totale enveloppe wordt opgetrokken naar **€ 3.616.000,00**, dus een verhoging met € 16.000 in functie van werfopvolging in eigen beheer (cfr. bijkomende personele middelen tijdens bouwfase) in plaats van projectbeheer door de financieringsinstelling.

→ In de periode **maart 2007 – augustus 2007** wordt in opdracht van het OCMW-bestuur **het volledige bouw- en aanbestedingsdossier grondig doorgelicht** door onze financiële dienst en de ontwerper. Een overzicht van de belangrijkste bijstellingen geven we hieronder:

⁽²⁴⁾ Het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur verleende op 04.04.2007 in consensus een gunstig advies voor deze budgetwijziging.

- De aanneming gebeurt rechtstreeks in opdracht van het OCMW waarbij de opdracht slechts 1 enig perceel omvat dat uitgevoerd wordt door een hoofdaannemer (cfr. de begrippen pilootaannemer en nevenaannemer worden niet langer van toepassing in het kader van de werforganisatie).
- Met uitzondering van de uitgraafwerken en betonwerken worden de vermoedelijke hoeveelheden van diverse posten zoveel mogelijk aangepast naar forfaitaire hoeveelheden. De detailmeting van de stabiliteit wordt bovendien mee in het dossier architectuur opgenomen.
- De omgevingsaanleg wordt uit de aanneming geschrapt; deze werken zullen in een latere fase in eigen beheer gebeuren aangezien deze vrij beperkt zijn voor de 2^{de} fase.
- Voorzien wordt nu dat de bewoners zelf hun flat schilderen en behangen (cfr. onze ervaring tijdens de 1^{ste} fase); schilderen van wanden gemeenschappelijke delen en al de plafonds blijft vervat in aanneming.
- Het meer gesofisticeerd oproepsysteem wordt niet meer voorzien maar wel eenzelfde systeem zoals momenteel toegepast wordt in de eerste fase (koppeling tussen beide bouwfases blijft voorzien).
- Aanpassing van de stopcontacten 32 ampère om vermogensstijging te vermijden.
- Thermostatische inregelventielen aan de lavabo 's worden geschrapt, aan de douches echter behouden.
- Een duidelijkere beschrijving van schilderwerk leidingen en indicatie leidingen wordt opgenomen.
- Met betrekking het bouwrijp maken van het terrein wordt in de meetstaat het kappen van de bomen afzonderlijk opgenomen zodat bij eventuele uitvoering in eigen beheer de post aanduidbaar is.

→ In september 2007 keurt de raad voor maatschappelijk welzijn het herwerkte aanbestedingsdossier goed en geeft de ontwerper opdracht om over te gaan tot openbare aanbesteding. De raming van de bouwkost wordt nu vastgesteld op € 2.978.926,22 exclusief btw, hetzij € 3.378.289,06 inclusief btw (= variabel 12% en 21%). De gevraagde bijstellingen resulteerden dus globaal in een besparing van hooguit € 36.516,00. Zie verder tabel hieronder.

Zow el aanleg, zaal als conciërgewoning worden aan 21% geteld, de overige delen aan 12% BTW						
Ter staving van het toe te passen BTW-percentage wordt hieronder een voorstel uitgewerkt als totaalverhouding over het geheel.						
Deze opp-meting gaat uit van een bruto-meting van de oppervlaktes en geeft uiteindelijk een verhouding weer in percentages.						
Een uitprint in bijlage geeft in kleur aan van welke zone aan 21% w erden geteld.						
Opp	niv -1		754,25 m ²		158,32 m ²	912,57 m ²
	niv 0		978,7 m ²		268,84 m ²	1247,54 m ²
	niv +1		903,96 m ²		68,46 m ²	972,42 m ²
	TOTAAL		2636,91 m ²		495,62 m ²	3132,53 m ²
	verdeelsleutel		84,18%		15,82%	aan 21% BTW
Deze verdeelsleutel is van toepassing voor alle delen behalve voor de lift en voor de aanleg (respectievelijk elk volledig aan 12% en 21%)						
Uitsplitsing van bundels gebeurt als volgt						
1 Architectuur en afwerking (incl stabiliteit)						
2 sanitair						
3 HVAC						
4 electro						
5 Lift						
			te tellen aan: 12% BTW		te tellen aan: 21% BTW	
			BTW	bedrag incl BTW	BTW	bedrag incl BTW
Architectuur en afwerking	TOTAAL	2.144.279,42 €	1.805.017,62 €	2.021.619,73 €	339.261,80 €	410.506,78 €
Sanitair		197.959,00 €	166.638,49 €	186.635,11 €	31.320,51 €	37.897,82 €
Hvac		340.819,25 €	286.895,80 €	321.323,29 €	53.923,45 €	65.247,38 €
Electro		258.868,55 €	217.911,10 €	244.060,44 €	40.957,45 €	49.558,51 €
Lift		37.000,00 €	4.440,00 €	41.440,00 €	0,00 €	0,00 €
	TOTAAL EXCL BTW	2.978.926,22 €				
	TOTAAL INCL BTW			2.815.078,57 €		563.210,49 €
ALGHEHEEL TOTAAL INCL BTW						3.378.289,06 €
ter info: Gemiddelde BTW percentage toegepast over geheel: 13,42395%						
Goedgekeurd bedrag volgens raad v OCMW v. 22 juni 2006					3.380.000,00 €	BTW inclusief, exclusief erelonen
Goedgekeurd bedrag volgens raad v OCMW v. 22 juni 2006 met aftrek van aanleg (hier nog niet geteld)					3.364.875,00 €	BTW inclusief, exclusief erelonen

Tijdens dezelfde raadszitting engageert de afgevaardigde van het ontwerp bureau zich uitdrukkelijk tot beheersing van de kosten tijdens de uitvoeringsfase, inzonderheid het vermijden van latere wijzigingen aan de opdracht (meerwerken). Daartoe haalt de ontwerper hierna volgende overwegingen aan:

- de periode tussen de opmaak van bouwprogramma en schetsontwerpen (voorjaar 2006) enerzijds en start der werken (voorjaar 2008) anderzijds is relatief kort;

- de studie van stabiliteit en technieken werd uitbesteed aan een ingenieursbureau waarbij een soepele en efficiënte communicatiestructuur voorhanden is;
- er is sprake van een rechtstreekse (juridische) bouwteamrelatie tussen het OCMW als opdrachtgevend bestuur en bouwheer enerzijds en het architectuurbureau anderzijds (m.a.w. geen inmenging van financieringsmaatschappij en/of hun projectbeheerder);
- voldoende tijd kon recentelijk uitgetrokken worden met het oog op een grondige technische screening evenals een grondige doorlichting van de diverse meetstaten (o.m. forfaitisering van hoeveelheden);
- de aannemingsstructuur werd bijgesteld: de opdracht omvat nu slechts 1 enig perceel uit te voeren door een hoofdaannemer (in plaats van bijvoorbeeld een pilootaanneming).

▪ Ramingen en enveloppes versus evolutie prijzenmarkt

→ Het OCMW-bestuur neemt in vergadering **december 2007** kennis van het **resultaat van de openbare aanbesteding** (opening van 5 offertes dd. 20.11.2007). De tijdelijke vereniging bvba Bouwwerken Gebroeders Janssen en nv Meekers is de laagste regelmatige inschrijver met een (licht gecorrigeerd) bedrag van **€ 3.599.678,46** exclusief btw. Dit inschrijvingsbedrag is circa 5% lager dan het rekenkundige gemiddelde (met uitsluiting van hoogste en laagste bieder).

Meteen wordt het ontwerpbureau verzocht om het uitzonderlijk grote verschil tussen het recente ramingsbedrag en het eventuele aanbestedingsbedrag te verklaren. Uit diverse vergelijkende grafieken (cfr. opsplitsing van de totale aanbesteding per onderdeel hetzij per hoofdstuk hetzij verdere detailgrafieken) blijkt dat er nergens een uitzonderlijke inschrijvingsprijs werd opgegeven, dat de overschrijding van de ramingprijs zich uitsmeert over alle onderdelen heen en dat de overschrijding van de ramingprijs zich zelfs uitsmeert over alle hoofdstukken heen. De ontwerper besluit dat de overschrijding van het ramingsbedrag het gevolg is van een **globale prijsstijging** die niet of nauwelijks opgemerkt werd door het ontwerpbureau zelf: een globale stijging, **d.w.z. onafhankelijk van de prijsherzieningsindexen die lonen en materialen in rekening brengen**.

Verder stelt het ontwerpbureau dat ingrepen om tot het geraamde bedrag te komen, helemaal niet voor de hand liggen, gezien er niet in één welomlijnd hoofdstuk of artikel een variant of besparing kan gezocht worden. Rationalisering van de bouwkosten door middel van het vervallen van een bouwdeel is de enige optie die open blijft. Vraag blijft dan of het schrappen van de overdekkende constructie middenzone of het niet uitvoeren van de polyvalente zaal functioneel een goede keuze is.

→ De **benodigde investeringsenveloppe** onder projectnummer 0500046 zou dan ook **€ 4.600.000,00** bedragen in plaats van € 3.616.000,00. Deze verhoogde enveloppe is als volgt samengesteld:

Aanbestedingsresultaat 11.2007, inclusief btw ⁽²⁵⁾ :	€ 4.082.899
Werfopvolging eigen diensten:	€ 16.000
ABR-verzekeringsspolis:	€ 10.000
Diversen (veiligheidscoördinatie, nutsaansluitingen, ...):	€ 16.626
Reserve 3% ⁽²⁶⁾ :	€ 136.602
Erelloon, inclusief btw ⁽²⁷⁾ :	€ 337.874
Eindtotaal:	€ 4.600.000

⁽²⁵⁾ Op het inschrijvingsbedrag van de laagste inschrijver (na rekenkundig nazicht en verbetering van leemtes en opmerkingen) werd een btw-berekening gesommeerd uitgaande van het vooropgestelde akkoord met de btw-administratie. Op basis van een bruto-oppervlaktemeting wordt volgende verdeelsleutel bekomen: 84,18% aan 12% BTW en 15,82% aan 21% btw.

⁽²⁶⁾ Het voorzien van een bepaalde reserve binnen de (verhoogde) enveloppe is opportuun voor enerzijds het opvangen van wijzigingen in vermoedelijke hoeveelheden (vnl. van toepassing bij uitgraving bouwput en funderingsaanzet) die nochtans zo correct mogelijk gemeten werden, en anderzijds de wettelijke toepassing van de prijsherzieningsindex tijdens de loop van de werken.

⁽²⁷⁾ De ereloonberekening, zoals vastgesteld door de OCMW-raad dd. 16.03.2006, gaat uit van volgende percentages: 7% forfaitair op aanbestedingsbedrag (= € 3.599.678,46) voor ontwerp van architectuur + technieken, en bijkomend 5% forfaitair op betonkosten (= € 545.147,92) voor stabiliteitsstudie. Het btw-tarief op ereloon bedraagt 21%.

▪ **Prijszetting versus exploitatieverlies**

Bij de opening van de 1^{ste} fase Residentie Gorisberg (september 1998) hanteerden we een dagprijs van € 14,68 exclusief facultatieve dienstverlening en verbruik nutsvoorzieningen. Het OCMW-bestuur voerde pas een eerste dagprijsaanpassing door vanaf februari 2006. Vanaf dan volgen nog enkele (budgettair geplande) prijsaanpassingen waarvan overzicht in onderstaande tabel:

Aard prijsaanpassing ⁽²⁸⁾ en ingangsdatum	01.02.2006	01.01.2007	01.09.2007	01.02.2008	01.07.2008
indexering	€ 15,72				
indexering		€ 15,88			
prijsverhoging			€ 17,65		
indexering				€ 17,98	
prijsverhoging					€ 20,00

In onze financiële meerjarenplanning 2008 – 2010 houden we uiteraard rekening met een jaarlijkse indexering van de dagprijs. Als basisdagprijs voor de toekomstige 4 grotere serviceflats (2 slaapkamers) binnen de 2^{de} fase Residentie Gorisberg (planning: operationeel vanaf 05.2009) gaan we uit van € 25,00 (in plaats van € 20,00 voor de 44 standaardflats). Ook de betrekkingprijs van de conciërgewoning wordt dan opgetrokken van de huidige € 124 naar € 600 per maand.

Los van de recente indexeringen vroeg het OCMW-bestuur in april 2007 op basis van het exploitatieverlies 2005 een dagprijsverhoging (van € 15,88) naar € 20,00 aan bij de bevoegde federale administratie. Dat de aangevraagde prijsverhoging tot doel heeft om het structurele verlies 1^{ste} fase Residentie Gorisberg te verminderen is geen bezwaar voor de FOD Economie – Prijzendienst maar er wordt gesteld dat een prijsverhoging moet gebeuren op een voor de bewoners sociaal aanvaardbare manier en via een geleidelijke verhoging. **Toelating werd verleend voor een gedeeltelijke verhoging naar € 17,65 per dag. Het OCMW-bestuur beoogt dan ook om deze eerste prijsverhogingsaanvraag te finaliseren (€ 20,00) met ingang van 01 juli 2008. De bouwwerken voor de 2^{de} fase zullen dan opgestart zijn.**

De economische haalbaarheid van deze ouderenvoorziening is een blijvende zorg van het OCMW-bestuur. Uiteraard willen wij onze dienstverlening aanbieden tegen een betaalbare prijs, rekening houdende met de financiële draagkracht van de gebruiker maar ook met de economische haalbaarheid voor OCMW en gemeente. Met het verhogen van de dagprijs in 2007 slaagden we er alleszins in om het structurele verlies (sneller) te verminderen met gunstige effecten over de volledige afschrijvingsperiode.

Ter informatie geven we hieronder een overzicht van het **exploitatieresultaat 1^{ste} fase Residentie Gorisberg** tijdens de afgelopen boekjaren en het gebudgetteerde jaarresultaat 2008 – 2010. We vermelden eveneens het boekhoudkundige verlies per dag uitgaande van een maximale bezetting van 8.395 opnamedagen per jaar (= exclusief huidige conciërgeflat, dus 23 serviceflats in de periode 1999 – 2007) of van 8.760 opnamedagen per jaar (= 24 serviceflats in de periode 2009 – 2010). In de simulatie gaan we uit van de verhoogde dagprijs met ingang van 01.07.2008 (€ 20,00), jaarlijks geïndexeerd aan 1%.

1 ^{ste} fase Gorisberg	Exploitatieverlies per boekjaar	Exploitatieverlies per dag en per flat
Rekening 1999	- € 97.363,03	- € 11,60
Rekening 2000	- € 123.148,69	- € 14,67
Rekening 2001	- € 85.086,22	- € 10,13
Rekening 2002	- € 91.532,41	- € 10,90
Rekening 2003	- € 62.118,83	- € 7,40

⁽²⁸⁾ Een prijsverhoging of een indexering wordt aangevraagd op basis van artikel 4 respectievelijk artikel 5 van het ministerieel besluit van 12.08.2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang.

Rekening 2004	- € 48.268,89	- € 5,75
Rekening 2005	- € 64.820,01	- € 7,72
Boeking 2006	- € 63.200,60	- € 7,53
Boeking 2007	- € 40.402,37	- € 4,81
Budget 2008	- € 35.476,00	- € 4,23
Budget 2009	- € 22.997,12	- € 2,63
Budget 2010	- € 6.071,72	- € 0,69

Uit onze simulatie blijkt dat vanaf het boekjaar 2012 de uitbating van de 1^{ste} fase Residentie Gorisberg afgesloten kan worden met een positief jaarresultaat. Het globale resultaat over de volledige lenings- en afschrijvingsperiode (1999 – 2028) bedraagt slechts - € 145.005,92 hetzij een gemiddeld jaarlijks exploitatieverlies van - € 4.834. Of anders gezegd, **per serviceflat en per dag** zal finaal het **exploitatieverlies circa - € 0,55** bedragen.

Met betrekking tot de geplande 2^{de} fase Residentie Gorisberg waarbij we in de financiële simulatie uitgaan van de verhoogde dagprijs (zie hoger) en tegelijk de nieuwe polyvalente zaal slechts voor 50% (cfr. gemeenschappelijk gebruik met 1^{ste} fase) aanrekenen, komen we tot de vaststelling dat het **exploitatieverlies per serviceflat en per dag circa - € 11,59** bedraagt.

Naast de kwestie van de economische haalbaarheid van de toekomstige uitbating en de betaalbaarheid ervan voor de gebruiker, dienen we te vermelden dat de verwezenlijking van de 2^{de} fase Residentie Gorisberg als “woonzorgproject” van strategisch en tactisch belang is voor de toekomstige ouderenzorg in Houthalen-Helchteren:

- ➔ Vergeleken met de programmatie op basis van bevolkingsprojecties tekent zich in onze gemeente (en regio) een groot tekort af betreffende individuele wooneenheden waar ouderen zelfstandig, beschermd kunnen wonen en op gemeenschappelijke voorzieningen een beroep kunnen doen.
- ➔ De beheersing van onze vernieuwd rusthuisaanbod in functie van zorgbehoevende ouderen, creëert zelfs op korte termijn een behoefte aan aangepaste woonvormen, dus met mogelijkheid om verzorgd te worden.
- ➔ Een uitbreiding van onze rusthuiscapaciteit (van 110 naar 160 woonegelegenheden) mag pas doorgevoerd worden wanneer de huidige rusthuisbewoners met een lichter O- of een A-zorgprofiel zoveel mogelijk opgevangen zijn in serviceflats.

Het overlegcomité OCMW – gemeentebestuur in zitting dd. 03 maart 2008 adviseerde in consensus om de beschikbare enveloppe niet te verhogen met ca. 1 miljoen euro (€ 3.616.000 → € 4.600.000). Concreet betekent dit dat de aannemingsopdracht niet kan toegewezen worden, dat de ontwerper de bouwplannen zal moeten bijsturen met het oog op een doorgedreven rationalisering waarbij het aangepaste bouwprogramma niet langer uitgaat van de oprichting van een polyvalente zaal. De toegekende renteloze lening vanwege het provinciebestuur komt niet in het gedrang indien in het bouwprogramma en de latere uitbating blijvend een duidelijke relatie blijkt tussen enerzijds aangepast en toegankelijk wonen voor ouderen en anderzijds een continu zorgaanbod. Omwille van de krappe timing konden we dit principiële besluit van het overlegcomité niet meer begrotingstechnisch verwerken in voorliggend meerjarenplan (cfr. bijsturing via jaarbudget 2009).



Beleidsoptie 07

Onder deskundige begeleiding en in nauwe samenspraak met het gemeentebestuur een nieuwe strategie voor onze toekomstige ouderenzorg bepalen evenals betrouwbare prognoses en simulaties van geplande investeringsprojecten hanteren

➤ **Strategische doelstelling:**

Het OCMW-bestuur heeft een nieuw masterplan ouderenzorgbeleid opgesteld dat een inventaris en fasering van geplande projecten en investeringen bevat en eveneens aangeeft voor welke bouwprojecten een alternatieve oprichtingswijze en financiering zal toegepast worden hetzij een VIPA-gebruikstoelage zal aangevraagd worden. Een ontvankelijk zorgstrategisch plan is ingediend.

Op 11 juni 1999 keurde de bevoegde Vlaams minister het eerste zorgstrategische plan van het OCMW Houthalen-Helchteren grotendeels goed en verkregen we toelating om een technisch-financieel plan in te dienen voor de weerhouden projecten. Op 24 maart 2000 aanvaarde de Vlaamse administratie enkele wijzigingen en aanvullingen van dit plan.

Het ingediende zorgstrategische plan werd dus door de hogere (subsidiërende) overheid aanvaard behalve voor de gevraagde uitbreiding van het (toen nog nieuw te bouwen) rusthuis met 50 woongelegenheden. Het goedgekeurde zorgstrategische plan omvatte de volgende investeringsprojecten:

- ➔ **Project 1:** de oprichting van een nieuw **rusthuis** met 110 woongelegenheden ter vervanging van de bestaande capaciteit
- ➔ **Project 2:** de realisatie van een **dagverzorgingscentrum** met 13 verblijfseenheden binnen een nieuwbouwconcept rusthuis
- ➔ **Project 3:** de uitbouw van een **centrum voor kortverblijf** met 4 woongelegenheden binnen een nieuwbouwconcept rusthuis
- ➔ **Project 4:** de oprichting van een **lokaal dienstencentrum** in de wijk Houthalen-Oost
- ➔ **Project 5:** de realisatie van 24 bijkomende **serviceflats**

Het toenmalige OCMW-bestuur opteerde eveneens als voorlaatste project van het zorgstrategische plan voor de uitbreiding van het rusthuis met 50 woongelegenheden. Hiermee zou de op dat ogenblik geldende voorafgaande vergunning (160 woongelegenheden) volledig gerealiseerd kunnen worden. De Vlaamse overheid heeft echter in 1999 dit investeringsproject niet aanvaard omdat:

→ wij bij de opmaak van het zorgstrategische plan blijkbaar geen rekening hielden met het effect van het recent opgerichte rusthuis Bloemelingen bvba, 90 woongelegenheden (op termijn eventueel 120 woongelegenheden),

→ een uitbreiding van de rusthuiscapaciteit pas kan doorgevoerd worden wanneer de huidige rusthuisbewoners met een lichter O- of een A-zorgprofiel zoveel mogelijk opgevangen zijn in serviceflats (zodat het zorgprofiel van het nieuwe rusthuis zo veel mogelijk zorgbehoevende ouderen bevat).

We zijn ondertussen 8 jaar verder, ons (deels gesubsidieerd) masterplan ouderenzorg is zo goed als uitgevoerd. Het nieuwe rusthuis met 110 woongelegenheden en waarin 2 thuiszorgvoorzieningen – het dagverzorgingscentrum met 13 verblijfseenheden en het centrum voor kortverblijf met 4 woongelegenheden – geïntegreerd zijn, zal vanaf april 2008 volledig operationeel zijn. De centrale OCMW-keuken op kelderniveau is al in uitbating sinds november 2007.

Het lokaal dienstencentrum is volop in oprichting; de 4^{de} projectfase – uitrusting – gaat over enkele weken in aanbesteding. We voorzien de opening van het dienstencentrum omstreeks de jaarwisseling 2008 – 2009. De aanbesteding van het laatste project van het zorgstrategische plan – de uitbreiding van Residentie Gorisberg met 24 bijkomende serviceflats – vond in november 2007 plaats; de aannemingsopdracht kan binnenkort toegewezen worden. Tussendoor realiseerden we met eigen middelen een algemene renovatie en modernisering van de 26 bejaardenwoningen Vinkendreef (cfr. project dat niet opgenomen was in het zorgstrategische plan).

Indien wij m.a.w. over enkele maanden ons globaal aanbod van intramurale bejaardenzorg, semimurale voorzieningen en thuiszorg in ogenschouw zouden nemen, dan mogen we gerust stellen dat het niveau van dienst- en hulpverlening binnen onze gemeente de vergelijking kan doorstaan met de Limburgse centrumsteden. Daartegenover staan echter een hele reeks (oude en recente) bestuursintenties om het woon-zorgaanbod ten behoeve van de oudere bevolking van onze gemeente nog verder uit te bouwen, zoals:

- Uitbreiding van de bestaande rusthuiscapaciteit met 50 woongelegenheden
- Herbestemming van het vroegere gebouw Vinkenvreugde naar 10 zorgflats
- Realisatie van een lokaal dienstencentrum en serviceflats in deelgemeente Helchteren
- Oprichting van 12 bejaardenwoningen in deelgemeente Helchteren
- Oprichting van 12 bijkomende bejaardenwoningen in de wijk Houthalen-Oost

Geen enkele van deze bouwintenties konden budgettair vertaald worden in voorliggend meerjarenplan 2008 – 2010. Alleen de noodzakelijke basisinvesteringen en instandhoudingswerken konden we weerhouden (zie hoger).

Hoog tijd dus om even afstand te nemen en te kijken naar de markt en de plaats van onze eigen organisatie. Deze kritische evaluatie moet het OCMW-bestuur toelaten doordachte keuzes te maken over de te varen koers, op korte en middellange termijn. Betrouwbare prognoses voor de toekomst en simulaties van geplande projecten moeten de rode draad vormen doorheen een externe begeleidingsopdracht.

In ieder van hierna genoemde stappen zullen wij uiteraard het gemeentebestuur (de volledige gemeenteraad, het college van burgemeester en schepenen, het managementteam en/of de recent opgerichte gemeenschappelijke financieel-economische cel) nauw betrekken. Op gemeentelijk vlak zijn er trouwens een aantal initiatieven die een invloed kunnen hebben op ons toekomstig zorg- en huisvestingsbeleid. We denken hierbij aan het ruimtelijke structuurplan, het woonbeleidsplan, het lokaal sociaal beleid, visies betreffende de ontwikkeling van de private huurmarkt, enz.

De vraag op welke wijze ons aanbod er in de toekomst zal uitzien is daarnaast ook nauw verweven met de provinciale context, de beleidsintenties van de Vlaamse overheid, een aantal demografische factoren, enz.

▪ **Strategievorming**

Via de methodiek van **strategische workshops en sterkte-zwakte-analyse (SWOT)** wil het OCMW-bestuur onder de deskundige begeleiding van een gespecialiseerd consultingbureau eerst en vooral zoeken naar antwoorden op enkele essentiële vragen, zoals:

- Voldoen wij aan de verwachtingen van onze klanten? Ook morgen nog? Hoe vertalen we de toenemende noden van allochtone ouderen, gehuwde bejaarden, demente bejaarden?
- Opteren we doorheen al onze voorzieningen voor een humaan opnamebeleid waarbij alle sociale klassen aan bod komen?
- Voldoen wij aan onze eigen verwachtingen? Die van onze medewerkers?
- Hoe kunnen wij vooraan in het peloton blijven?
- Hoe positioneert onze organisatie zich best in de markt, de regio?
- Zijn we nog mee met de meest actuele trends in “wonen en zorg”?
- Wat we zélf doen, doen we dat ook daadwerkelijk beter?

Markt-, behoefte- en/of tevredenheidsonderzoeken zien we als een extra onderbouw van deze strategievorming. Het grootschalige, wetenschappelijk onderbouwd **behoefteonderzoek** bij senioren dat wij enkele weken geleden samen met het gemeente- en provinciebestuur en met de ondersteuning van de Vrije Universiteit Brussel hebben opgestart, zal ons helpen om de juiste strategische keuzes voor te bereiden. Dit onderzoek wordt afgewacht. Om de juiste dingen te (blijven) doen, is het immers van cruciaal belang onze (toekomstige) klanten te kennen en onze strategie af te stemmen op de ontwikkelingen van de markt.

Met betrekking tot het systematisch inrichten van **tevredenheidsonderzoeken**: deze worden nu al periodiek ingericht naar de gebruikers van het sociaal huis, de dienst voor gezinszorg en het kinderdagverblijf toe, maar willen we in de toekomst zeker veralgemenen naar klanten, bezoekers en personeel van onze intra- en semimurale ouderenvoorzieningen. Een tevredenheidsonderzoek geeft het OCMW-bestuur tenslotte meer inzicht in de kwaliteiten van onze dienstverlening, maar ook in de verbeterpunten.

Even belangrijk is het kunnen beschikken over een **referentiekader** waarmee het aanbod van zorgvoorzieningen in de regio Houthalen-Helchteren in kaart worden gebracht. Dankzij een gedetailleerde regiobevegraging (zowel publieke als private initiatiefnemers) wil het OCMW-bestuur actuele en toekomstgerichte informatie krijgen over programmatie, bezettingsgraden, dagprijzen, demografie, actueel en gepland aanbod aan voorzieningen en diensten, ... Kortom, een scherp beeld van de markt waarin het OCMW van Houthalen-Helchteren actief is.

▪ **Scenario-ontwikkeling**

Scenario-ontwikkeling is het logische gevolg van de strategievorming. Samen met het deskundige bureau wil het OCMW-bestuur vanaf ten laatste 2009 de verschillende opties en scenario's voor het bereiken van de doelstellingen en strategie bekijken. Aansluitend zullen we per scenario de nodige SWOT-analyses en eerste ruwe berekeningen maken. Het resultaat van deze oefening zijn concrete projecten en acties die de basis vormen voor de opmaak van een nieuw masterplan voor het ouderenbeleid van het OCMW Houthalen-Helchteren (zie verder).

▪ **Haalbaarheidsstudie**

Bij de ontwikkeling van nieuwe bouwprojecten of de uitbreiding van bestaande projecten is het uiteraard raadzaam de financiële gevolgen in te schatten. Zelfs zonder het strikte financiële meerjarenplan van het gemeentebestuur Houthalen-Helchteren waarin ook het OCMW sinds 2007 expliciet bevat is, is zulke exacte inschatting een absolute must. Daarom verwacht het OCMW-bestuur van de financiële dienst – of indien dit niet haalbaar blijkt, van het consultingbureau – ook de nodige simulaties van de kosten- en ontvangstenstructuur, met inbegrip van de personeelskost. Door op voorhand een optimaal beeld van de financiële haalbaarheid van de afzonderlijke projecten te krijgen, kan het bestuur op basis daarvan gefundeerde gesprekken voeren met het gemeentebestuur, hogere overheden, de banken, private investeerders, sociale huisvestingsmaatschappijen, ...

▪ Begeleiding van alternatieve oprichting- en financieringsmethoden

Publiek-Private-Samenwerking (PPS) is een modewoord, echter geen toverwoord. Het OCMW-bestuur Houthalen-Helchteren stapte eerder al onrechtstreeks mee in het PPS-project dat de ontwikkeling van het binnengebied achter CC De Roepsteen beoogt (cfr. ondermeer aangepaste seniorenwoningen). Wij menen dat vormen van publiek-private-samenwerking perspectieven binnen de woon-zorgsector kan bieden, zowel voor infrastructuur als exploitatie. Meer verregaande vormen van samenwerking met o.m. sociale huisvestingsmaatschappijen behoren waarschijnlijk tot de mogelijkheid. Gezonde scepsis en grondige analyse zijn echter noodzakelijk in het kader van PPS-projecten. Zo zullen de verantwoordelijkheden en engagementen van de verschillende partners duidelijk moeten omschreven worden en in een waterdichte overeenkomst moeten gegoten worden. De ultieme doelstelling is immers een effectieve “win-win” voor de verschillende partijen.

De **uitgifte van obligaties met woonrecht** speelt in op een reële behoefte bij senioren om zelf te voorzien in de huisvesting “voor later”. Ook voor het OCMW als bouwheer/uitgever is deze financieringstechniek voordelig. Ook de methode “**design and build**” waarbij het OCMW zijn investeringsproject realiseert vanuit een “sleutel op de deur”-filosofie is het overwegen waard (cfr. architect en aannemers worden samen aangesteld om een welomschreven bouwprogramma te realiseren). Daarnaast kan het **klassiek verkopen of verhuren** van een deel van bestaande voorzieningen (bijv. het vroegere gebouw Vinkenvreugde dat binnenkort leeg komt te staan of een deel van onze centrale keukencapaciteit) een oplossing betekenen voor een goede financiering van de nieuwe projecten.

Een financiële consulting lijkt ons even wenselijk als noodzakelijk voor het onderzoek van alternatieve oprichting- en financieringsmethoden; ook als het OCMW bepaalde projecten wil bouwen volgens de ondertussen aangepaste VIPA-procedure (Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden), zullen we zoals destijds even de nodige know-how in huis moeten halen.

▪ Begeleiding van VIPA-procedure: opmaak zorgstrategisch plan

Het masterplan bevat, zoals gezegd, een inventaris en fasering van geplande projecten en investeringen. Voor investeringen met VIPA-subsidies is het masterplan de aanzet voor de opmaak van een zorgstrategisch plan (= fase 1 van de VIPA-procedure). Zulk zorgstrategisch plan formuleert een heldere visie op wonen en zorg, geeft de financiële haalbaarheid aan en positioneert onze nieuwe projecten binnen de huidige (en toekomstige) markt. Enkel na positieve afloop van fase 1 kan het OCMW-bestuur voor ieder weerhouden afzonderlijk project een financieel-technisch plan indienen bij de Vlaamse overheid (= fase 2 van de VIPA-procedure). Na ontvangst van principiële akkoord en ten vroegste één jaar na aanvang van de werken kan het OCMW tenslotte de aanvraag doen tot uitbetaling van een gebruikstoelage⁽²⁹⁾.

Sinds april 2007 kent het provinciebestuur Limburg⁽³⁰⁾ subsidies toe voor de opmaak van het zorgstrategisch en/of financieel-technisch plan in functie van een VIPA-dossier (subsidiebedrag: € 12.500,00 voor een ontvankelijk zorgstrategisch plan en € 7.500,00 voor een ontvankelijk financieel-technisch plan). In de plannen voor nieuwbouw of verbouwing moet een uitbreiding voorzien zijn van minstens 15 extra rusthuis- of RVT-woongelegenheden t.o.v. het totale aantal erkende rusthuis- of RVT-bedden bij aanvraag.

⁽²⁹⁾ In oktober 2006 veranderde de wijze waarop de Vlaamse regering VIPA financiert grondig. In plaats van rechtstreekse betoelaging via directe subsidies, zal het OCMW als initiatiefnemer gedurende 20 jaar een “gebruikstoelage” ontvangen die jaarlijks moet aangevraagd worden. Deze “alternatieve” financiering van VIPA moest in eerste instantie toelaten om de goedgekeurde dossiers die op dat ogenblik op de VIPA-wachlijst stonden, op korte termijn te laten starten.

⁽³⁰⁾ Eén van de belangrijke doelstellingen in de Limburgovereenkomst is het realiseren van 1900 nieuwe bijkomende rusthuisbedden in Limburg voor het jaar 2010. Op 18.04.2007 keurde de provincieraad een tweede instrument in het ondersteuningsbeleid terzake goed, nl. het subsidiereglement waarmee onder voorwaarden subsidies worden toegekend aan o.m. OCMW's voor de opmaak van een VIPA-dossier – Vlaamse overheid.

Deel 7

BELEIDSOPTIES :

INTERNE ORGANISATIE EN PERSONEEL



Het OCMW van Houthalen-Helchteren heeft een belangrijke opdracht binnen de plaatselijke gemeenschap. Ons centrum verzekert het recht op maatschappelijke dienstverlening voor alle inwoners van Houthalen-Helchteren en speelt een aanzienlijke rol in de seniorenzorg, de thuiszorg en de kindzorg. De diverse diensten en instellingen kunnen rekenen op de administratieve en logistieke ondersteuning van de centrale OCMW-diensten ⁽³¹⁾:

- Stafdienst secretariaat
- Stafdienst personeel & organisatie
- Stafdienst informatie & informatica
- Beheersdienst financiën
- Beheersdienst logistieke zaken

In totaal spreken we over een **280-tal werknemers** die meewerken aan een goed uitgebouwde seniorenzorg, kindzorg, thuiszorg en welzijnszorg in Houthalen-Helchteren. Bij het streven naar de verwezenlijking van de diverse doelstellingen op voormelde beleidsdomeinen wordt het belang van het eigen personeel steeds duidelijker. Geruime tijd geleden al groeide bij het OCMW van Houthalen-Helchteren de overtuiging dat het eigen personeel het belangrijkste kapitaal is. Om aan de inwoners en de doelgroepen – onze klanten – de service en hulp te kunnen geven die men wenst of nodig acht, blijft het o.i. noodzakelijk om te investeren in het eigen personeel. Investerings in vorming, begeleiding en welzijn van het personeel zien wij immers als een middel om de kwaliteit van onze hulp- en dienstverlening te vergroten. De ambtenaar – in de ruimste zin van het woord – moet zich goed voelen, zich kunnen ontwikkelen, gemotiveerd zijn én zich betrokken (en aangetrokken) voelen bij het OCMW van Houthalen-Helchteren.

Een modern en pro-actief organisatiebeleid en personeelsbeleid is dus geen overbodige luxe. Noem het eerder een onmisbare factor voor succes... **Hieronder beschreven beleidsmaatregelen en strategische HR-projecten zullen we in de periode 2008-2010 opstarten, verderzetten of afwerken.**

⁽³¹⁾ De algemene OCMW-administratie staat onder leiding van de secretaris (marc.doumen@ocmwhh.be) en de ontvanger (paul.eerdeken@ocmwhh.be), p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 H.-H.

PERSONEELSBUDGET 2008 – 2010

De globale personeelskost van het OCMW Houthalen-Helchteren (zie consolidatie – rubriek IIC bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen) ramen we in voorliggend meerjarenplan als volgt:

- **Dienstjaar 2008:** € 8.219.370
- **Dienstjaar 2009:** € 8.502.056
- **Dienstjaar 2010:** € 8.684.146

Voor het dienstjaar 2008 betekent dit **69,43%** van de totale exploitatiekost. In absolute cijfers benadert dit het initiële personeelsbudget 2007 (dus voor doorgevoerde besparingen: budgetwijziging nr. 2 – 2007), terwijl het relatieve aandeel van het personeelsbudget in de totale exploitatie nu zelfs overeenstemt met het uitgavenniveau van 2006! We slagen er m.a.w. in om de personeelskosten te beheersen.

In de financiële meerjarenplanning wordt echter geen rekening gehouden met eventuele verplichte of facultatieve beleidsmaatregelen in het kader van nieuwe sectorale akkoorden of de nieuwe rechtspositieregeling van het OCMW-personeel noch met een eventuele vervroegde 2^{de} indexerings van lonen en wedden (in voorjaar 2008?). Betreffende de collectieve hospitalisatieverzekering adviseerde het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur⁽³²⁾ finaal voor de uitgebreide waarborgformule zodat onze personeelsbudgetten vanaf 2008 globaal dienen verhoogd te worden met € 11.000,00 per dienstjaar via de eerstvolgende gemeentelijke begrotingswijziging.

Accurate budgettering van de personeelskredieten, systematische budgetcontroles evenals het uitputten van alle mogelijke financieringskanalen en het genereren van personeelsopbrengsten verdienen een hoge prioriteit! Voor een organisatie zoals het OCMW van Houthalen-Helchteren is het essentieel dat we een goed evenwicht (blijven) vinden tussen enerzijds het voldoende invullen van de financiële en andere arbeidsvoorwaarden zodat onze medewerkers hierover tevreden zijn, en anderzijds de permanente druk van de organisatie om met het gemeenschapsgeld zo efficiënt en effectief mogelijk om te gaan. Bij de onderhandeling van elk nieuw sectoraal (of federaal) akkoord dient deze evenwichtsoefening opnieuw gemaakt te worden. Zoals geweten is het aanbieden van een aantrekkelijk remuneratiepakket een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde voor het uitbouwen van een mensvriendelijk beleid.

Het doorvoeren van de filosofie van een mensvriendelijk personeelsbeleid is bovendien niet alleen belangrijk in het kader van beslissingen op het financiële vlak (bijv. meerjarenplan) maar waarschijnlijk houdt bijna elke strategische beslissing van het bestuur onvermijdelijk een HR-component in, waarover dan best nagedacht en geadviseerd wordt door onze deskundigen terzake. Denken we bijvoorbeeld maar aan het actuele debat naar aanleiding van het federale gezondheidsakkoord en de vraag of we de zo geroemde eenheid van loon- en arbeidsvoorwaarden voor het lokale overheidspersoneel al dan niet moeten opgeven ...

Hieronder geven we een gedetailleerd overzicht van de gehanteerde parameters bij de opmaak van onze personeelsbudgetten. Vervolgens geven we, per afzonderlijke (sub)activiteit binnen het OCMW, aan welke operationele maatregelen in het kader van het personeelsbeleid een financiële vertaling kregen naar het meerjarenplan 2008 – 2010.

ALGEMEEN: GEHANTEERDE PARAMETERS PERSONEELSBUDGET 2008 - 2010

- **Algemene principes met betrekking tot parameters voor het dienstjaar 2008:**
 - Begrotingsfactor van 1,02:
 - op bruto wedde volgens de effectieve behaalde weddetrap op 01.01.2008 en op latere datum met inbegrip van doorgroei in de functionele loopbaan: is voldoende voor een indexerings van de wedde voor een volledige jaar (volgens huidige gegevens normaal door te voeren met ingang van 01.02.2008)

⁽³²⁾ Zie notulen OVC dd. 05.12.2007

- op de bedragen van 2007 met betrekking tot andere personeelskosten zoals aansluiting Encare Prevent, Encare Absenteïsme, vakbondspremie, ...
 - Hospitalisatieverzekering: kosten voorzien aan oude premie van € 129 op basis van situatie aangesloten op 01.11.2007; recente beleidskeuze voor uitgebreide waarborgformule is nog niet voorzien.
 - Voor de vervanging van de titularissen die volledig of tijdelijk afwezig zijn wegens een of ander soort van verlof, is de vervanging van de afwezigheid voorzien op het niveau van de vervanger (weddeschaal en anciënniteit).
- **Algemene principes met betrekking tot parameters voor dienstjaren 2009 - 2010:**
- Begrotingsfactor van 1,04 voor het dienstjaar 2009:
 - op bruto wedde volgens de effectieve behaalde weddetrap op 01.01.2008 en op latere datum met inbegrip van doorgroei in de functionele loopbaan: dient voldoende te zijn voor enerzijds doorvoeren van een indexering en anderzijds het doorgroeien in de functionele loopbaan en opbouw van geldelijke anciënniteit
 - op de bedragen van 2007 met betrekking tot andere personeelskosten zoals aansluiting Encare Prevent, Encare Absenteïsme, vakbondspremie, ...
 - Begrotingsfactor van 1,06 voor het dienstjaar 2010:
 - op bruto wedde volgens de effectieve behaalde weddetrap op 01.01.2008 en op latere datum met inbegrip van doorgroei in de functionele loopbaan: dient voldoende te zijn voor enerzijds doorvoeren van een indexering en anderzijds het doorgroeien in de functionele loopbaan en opbouw van geldelijk anciënniteit
 - op de bedragen van 2007 met betrekking tot andere personeelskosten zoals aansluiting Encare Prevent, Encare Absenteïsme, vakbondspremie, ...
 - Patronale bijdrage pensioen statutairen:
 - Dienstjaar 2009: + 1% stijging voorzien ten aanzien van cijfers 2008
 - Dienstjaar 2010: + 2% stijging voorzien ten aanzien van cijfers 2008
 - Hospitalisatieverzekering: kosten voorzien aan oude premie van € 129 op basis van situatie aangesloten op 01.11.2007; recente beleidskeuze voor uitgebreide waarborgformule is nog niet voorzien.
 - Voor de vervanging van de titularissen die volledig of tijdelijk afwezig zijn wegens één of ander soort van verlof is de vervanging van de afwezigheid voorzien op het niveau van de vervanger (weddeschaal en anciënniteit).

→ ACTIVITEIT 100: ALGEMEEN BESTUUR

100/01 Algemene bestuurswerking:

- bijkomend opnemen van pensioen van een gewezen voorzitter voor een volledig jaar

100/03 Staf - secretariaat:

- schrappen van kredieten voor 1 VTE administratief medewerker (niveau C1-C3) in het kader van detacheringsovereenkomst met gemeentebestuur

100/04 Staf - personeel & organisatie:

- voorzien van kredieten volledig jaar voor 1 VTE diensthoofd personeelsbeleid (niveau A1a-A2a) in het kader van afgehandelde bevorderingsprocedure omstreeks einde dienstjaar 2007

100/06 Staf - informatie & informaticaveiligheid:

- voorzien van kredieten volledig jaar voor 1 VTE deskundige informatie & informatica (niveau B1-B3) in het kader van afgehandelde bevorderingsprocedure omstreeks einde dienstjaar 2007

100/30 Huishouding:

- voorzien van kredieten volledig jaar voor 1 VTE diensthoofd huishouding (niveau A1a-A2a) in het kader van afgehandelde bevorderingsprocedure omstreeks einde dienstjaar 2007

100/31 Verpleging:

- opwaardering van de functie directeur-nursing 2^{de} klasse (niveau AV1) naar 1^{ste} klasse (niveau AV2) voorzien voor 8 maanden via bevorderingsprocedure (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)

100/54 Centrale keuken:

- uitvoering van nieuwe personeelsformatie: functie van technisch beambte-keuken voorzien voor een volledig jaar (= overheveling 1 VTE technisch beambte van schoonmaak naar keuken);
- aanwerving van:
 - o een voltijds kok op niveau D1-D3 voor 2 maanden
 - o een voltijds kok op niveau C1-C3 voor 10 maanden (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)
- vakantiewerk: 5 vakantiewerkers aan 19u00/week gedurende een periode van 4 weken (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen / budgetwijziging 2007 – nr.2)

100/82 Beheer/logistiek-regie:

- uitvoering van principiële beslissing vast bureau met betrekking tot in opzeg plaatsen van personeelsleden langdurig afwezig wegens ziekte (MJP 2009-2010: krediet niet meer opgenomen)
- vervanging LBO van technisch medewerker voorzien via ½ tewerkstelling contractueel in plaats van gesco-dienstverband (zie ook activiteit 8363 afbouw Lokaal Opvanginitiatief)
- geen kredieten voor vakantiewerk (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen / budgetwijziging 2007 – nr.2)

100/99 Algemene werking:

- loonkost voor 0,50 VTE administratief medewerker (niveau C1-C3) bijkomend voorzien voor volledig jaar in functie van vervanging ziekteverloven statutairen

→ ACTIVITEIT 832: SOCIAAL HUIS

832/43 Sociale tewerkstelling:

- bijkomende loonkost voorzien voor 2 VTE beambten (niveau E1-E3) omwille van uitbreiding contingent sociaal economie initiatief (ook ontvangsten, verhoogde staatstoelege, zijn hiervoor bijkomend opgenomen)

832/99 Algemene werking:

- bijkomende loonkost voorzien voor 0,25 VTE deskundige sociaal werk voor een periode van zes maanden in het kader van het federale stookoliefonds
- bijkomende loonkost voorzien voor 0,25 VTE administratief medewerker voor een volledig jaar in het kader van samenwerkingsovereenkomst met Infrac (permanent oplaadpunt voor budgetmeters)
- overheveling van 0,50 VTE deskundige sociaal werk voor een volledig jaar naar subactiviteit Lokaal Opvanginitiatief (zie 8363/22)

→ ACTIVITEIT 8341: WOON- EN ZORGCAMPUS VINKENHOF

8341/52 RVT – ROB - kortverblijf Vinkenhof:

- federaal gezondheidsakkoord – luik eindeloopbaanmaatregelen: effectief in te vullen vervangingen voorzien op basis van de leeftijd van het personeel in 2008 (MJP 2009-2010: kredieten indien nodig aangepast aan leeftijd van het personeel)
- vergoeding van onregelmatige prestaties op basis van het, recent door de raad goedgekeurde, nieuwe systeem met uitzondering voor het statutaire personeel (uitdovend scenario waarbij oude vergoedingsstelsel voorlopig behouden blijft):
 - o afschaffen van de toeslag van 11% voor onregelmatige prestaties
 - o werken op zaterdag: + 50% geldelijke vergoeding
 - o werken op zon- en feestdagen: + 100% geldelijke vergoeding

- werken tijdens nacht: + 25% geldelijke vergoeding
- vakantiewerk (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen / budgetwijziging 2007 – nr.2):
 - verpleging en verzorging: 16 VTE vakantiewerkers gedurende een periode van 1 maand op het niveau van verzorgend medewerker niveau C1-C2 voorzien
 - schoonmaak: 4 vakantiewerkers aan 19u00/week voor een periode van 4 weken voorzien
- uitvoering van nieuwe personeelsformatie: functie van beambte-schoonmaak voorzien voor een volledig dienstjaar (= overheveling 1 VTE van keuken naar schoonmaak, zie ook 100/54)
- tijdelijke invulling op basis van uitbreiding sectoraal fonds sociale maribel:
 - 1 x 1 VTE administratief medewerker op het niveau C1-C3 voor een periode van 3 maanden via uitbreiding middelen sectoraal fonds sociale maribel (zie ook 8444/99)
 - 2 x 0,50 VTE beambte schoonmaak op het niveau E1-E3 voor een periode van 7 maanden via uitbreiding middelen sectoraal fonds sociale maribel (zie ook 8444/99)

8341/99 Algemene werking:

- 0,5 VTE onthaal medewerker voorzien op het niveau C1-C3 in plaats van D1-D3
- vakantiewerk nihil (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen/ budgetwijziging 2007 – nr.2): nihil
- federaal gezondheidsakkoord – luik eindeloopbaanmaatregelen: effectief in te vullen vervangingen voorzien op basis van de leeftijd van het personeel in 2008 (MJP 2009-2010: kredieten indien nodig aangepast aan leeftijd van het personeel)

→ ACTIVITEIT 8343: SERVICEFLATS RESIDENTIE GORISBERG

8343/99 Algemene werking:

- 0,50 VTE conciërge voorzien op niveau C1-C2 voor een periode van 1 maand in plaats van het niveau D1-D3 van de huidige conciërge (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien in het perspectief van uitbreidingsfase 24 bijkomende serviceflats)
- 0,50 VTE technisch beambte-schoonmaak voorzien op niveau E1-E3 voor een periode van drie maanden (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien in het perspectief van uitbreidingsfase 24 bijkomende serviceflats)

→ ACTIVITEIT 8363: DOORGANGSHUIZEN

8363/22 Lokaal opvanginitiatief:

- 1 VTE in plaats van 0,50 VTE deskundige sociaal werk statutair voorzien voor een volledig jaar (overheveling vanuit 832/99 sociaal werk – algemene werking)
- 0,50 VTE administratief medewerker contractueel voorzien voor een volledig jaar
- 0,50 VTE in plaats van 1 VTE technisch assistent voorzien voor een volledig jaar (overheveling naar 100/82 in het kader van vervanging technisch medewerker)
- 0,25 VTE deskundige sociaal werk voorzien voor een periode van zes maanden
- Samengevat zijn volgende kredieten voorzien:
 - 1 VTE deskundige sociaal werk statutair voor 12 maanden
 - 0,25 VTE deskundige sociaal werk contractueel voor 6 maanden
 - 0,50 VTE administratief medewerker contractueel voor 12 maanden
 - 0,50 VTE technisch assistent contractueel voor 12 maanden

→ ACTIVITEIT 8441: THUISZORGDIENSTEN

8441/65 Gezinshulp:

- bijkomende loonkost voor 4 X 0,50 VTE verzorgend medewerker niveau C1-C2 voorzien voor een periode van 6 maanden in het kader van uitbreidingsaanvraag gesubsidieerd urencontingent bij Vlaamse overheid (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)

8441/99 Algemene werking:

- 1 VTE diensthoofd thuiszorg niveau A1a-A2a voorzien voor 9 maanden (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)
- 0,50 VTE deskundige sociaal werk niveau B1-B3 voorzien voor 3 maanden (= tijdelijke invulling in afwachting van in dienst treding van diensthoofd thuiszorg)

→ ACTIVITEIT 84420: KINDERDAGVERBLIJF DE SIJSJES**84420/61 Kribbe:**

- vakantiewerk: 2 vakantiewerkers aan 19u00/week voor een periode van 4 weken op het niveau van beambte niveau E1-E3 (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen / budgetwijziging 2007 – nr.2)

84420/62 Kinderopvang centrum:

- vakantiewerk: 1,50 VTE vakantiewerkers gedurende een periode van 1 maand op het niveau van verzorgend medewerker niveau C1-C2 (= consolidatie van toestand 2007 na doorvoeren van besparingen / budgetwijziging 2007 – nr.2)

84420/99 Algemene werking:

- opwaardering van de functie van hoofddeskundige kinderopvang op het niveau B4-B5 (momenteel ingevuld op B1-B3 niveau) naar diensthoofd kinderopvang (niveau A1a-A2a) voorzien voor 6 maanden via bevorderingsprocedure (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)
- bijkomende aanwerving van 0,5 VTE deskundige buitenschoolse kinderopvang op het niveau B1-B3 voorzien voor 6 maanden in het kader van overname gemeentelijk initiatief tijdens de schoolvakanties (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)

→ ACTIVITEIT 84421: KINDEROPVANG OOST**84421/99 Algemene werking:**

- bijkomende loonkost van 2 x 0,50 VTE verzorgend medewerker op het niveau C1-C3 voorzien voor een volledig jaar in het kader van de overname gemeentelijk opvanginitiatief tijdens de schoolvakanties
- uitbreiding vakantiewerk: bijkomende loonkost van 2 x 0,50 VTE verzorgend medewerker niveau C1-C2 voor periode van 1 maand voorzien

→ ACTIVITEIT 84422: KINDEROPVANG DOL-FIJN**84422/99 Algemene werking:**

- uitbreiding vakantiewerk: bijkomende loonkost van 2 x 0,50 VTE verzorgend medewerker niveau C1-C2 voor periode van 1 maand voorzien

→ ACTIVITEIT 8443: DAGVERZORGINGSCENTRUM DE DAGVINK**8443/99 Algemene werking:**

- bijkomende loonkost 0,50 VTE verzorgend medewerker in gesco-dienstverband voor een volledig jaar voorzien in het kader van gesubsidieerde capaciteitsuitbreiding tot 13 eenheden (zie ook 100/82)

→ ACTIVITEIT 8444: LOKAAL DIENSTENCENTRUM OOST

8444/99 Algemene werking:

- loonkost van 1 VTE deskundige dienstencentrum niveau B1-B3 voor periode van 9 maanden voorzien via uitbreiding sectoraal fonds sociale maribel (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)
- loonkost van 2 x 0,50 VTE technisch beambte schoonmaak niveau E1-E3 voor periode van 5 maanden via uitbreiding sectoraal fonds sociale maribel (MJP 2009-2010: kredieten voor volledig jaar voorzien)

Beleidsoptie 08

Verankeren van de matrix-stafstructuur als algemeen organisatiemodel van OCMW Houthalen-Helchteren

➤ Strategische doelstelling:

Zowel een diensthoofd kinderzorg als een diensthoofd thuiszorg zijn aangesteld als functionele verantwoordelijken zodat de afstemming op de OCMW-omgeving én de interne samenhang en relaties tussen de diverse afdelingen effectiever verloopt.

▪ Toelichting en verantwoording matrix-stafstructuur

Ons voortdurend streven naar het verbeteren van de beleidsvorming en van de hulp- en dienstverlening veronderstelt blijvend organisatorische duidelijkheid. Een duidelijk organogram is m.a.w. een centraal gegeven in een goed management. Het organogram maakt immers duidelijk wie welke taken moet uitvoeren en hoe die taken moeten worden verdeeld onder de leden van de organisatie, verheldert de gezagsverhoudingen en specificeert wie aan wie rapporteert en creëert tenslotte mechanismen voor de coördinatie van verschillende afdelingen, diensten, eenheden binnen de organisatie. Midden jaren negentig hebben wij er voor gekozen om het OCMW van Houthalen-Helchteren intern te organiseren volgens het zogenaamde “matrix-staf-model”. **Deze structuur wensen we expliciet te behouden!**

De voordelen van de interne structurering volgens matrix zijn o.i. erg groot. Waarschijnlijk kan geen enkel ander organisatiemodel in die mate de complexe meervoudige samenhang en relaties tussen onze diverse afdelingen, diensten en eenheden opvangen. Daarom ook is onze matrix-stafstructuur in de afgelopen jaren een zeer effectief instrument gebleken om binnen het OCMW van Houthalen-Helchteren nieuwe activiteiten en diensten te ontwikkelen.

In ons organisatiemodel loopt het formele gezag van boven naar beneden in de hiërarchie (raad voor maatschappelijk welzijn → vast bureau en bijzondere comités → voorzitter → secretaris en ontvanger) en splitst zich dan vervolgens in een aantal functionele respectievelijk hiërarchische afdelingen (= *matrix*).

4 functionele afdelingen, doelgroepgericht:

- Algemeen bestuur
- Bejaardenzorg
- Kinderzorg
- Thuiszorg

4 hiërarchische afdelingen, middelengericht:

- Beheer
- Verpleging
- Huishouding
- Sociaal werk

Hierbij worden gezamenlijke verantwoordelijkheden gecreëerd en wordt het beginsel van een doorlopende gezagslijn opgegeven. Nagenoeg iedere OCMW-medewerker wordt m.a.w. gepositioneerd op het *snijpunt* van een functionele met een hiërarchische afdeling. Dergelijke structuur is uiteraard maar geschikt voor “volwassen” organisaties die bereid zijn hun eventuele conflicten en interne problemen op te lossen via informele onderhandelingen en overleg tussen gelijken in plaats van voortdurend hun toevlucht te nemen tot het formele gezag, tot de formele macht van superieuren over ondergeschikten, tot vele formele werk- en taakgroepen.

Simpel gezegd probeert het OCMW van Houthalen-Helchteren met behulp van de matrixstructuur “van twee walletjes te eten”. Maar dan zetten we als organisatie wel een dubbele gezagsstructuur op. Dit heeft tot gevolg dat wij met onze matrixstructuur het principe van eenheid van gezag verlaten!

Nochtans achten we ondertussen de voordelen van zulke structuur groot genoeg als rechtvaardiging om het principe van eenheid van gezag te verlaten en om het beginsel van de doorlopende gezagslijn blijvend op te geven. Een dubbele gezagslijn is trouwens voor ons allen niet echt vreemd: vrijwel iedereen is opgegroeid in een gezin met een dubbele gezagsstructuur waar de ouders voortdurend tot onderling overleg en goede afspraken (moeten) komen met het oog op een adequate en eenvormige opvoeding van hun kinderen.

In onze matrixstructuur zijn verschillende “lijnmanagers” (cfr. de functionele en hiërarchische dienstoversten) gezamenlijk en gelijkelijk verantwoordelijk voor de operationele beslissingen en daarom zijn ze “gedwongen” om eventuele problemen en meningsverschillen in onderling overleg op te lossen. Zij rapporteren, ieder afzonderlijk, rechtstreeks aan de secretaris. Hierdoor is binnen het OCMW op het niveau van het kaderpersoneel een subtiel en formeel machtsevenwicht ontstaan.

Omdat het principe van eenheid van leiding verlaten werd, kon eventueel grote verwarring ontstaan (bij alle leden van de organisatie, zowel bij de dienstoversten als het middenkader en de uitvoerende medewerkers) wat tot stress en conflicten zou kunnen leiden. Nochtans werden we in de afgelopen jaren niet of nauwelijks geconfronteerd met bevoegdheidsconflicten tussen dienstoversten, met loyaliteitsproblemen bij medewerkers die 2 leidinggevendenden hebben of met tegenstrijdige informatieverstrekking aan medewerkers i.v.m. taaktoewijzingen (wegens de dubbele gezagsstructuur).

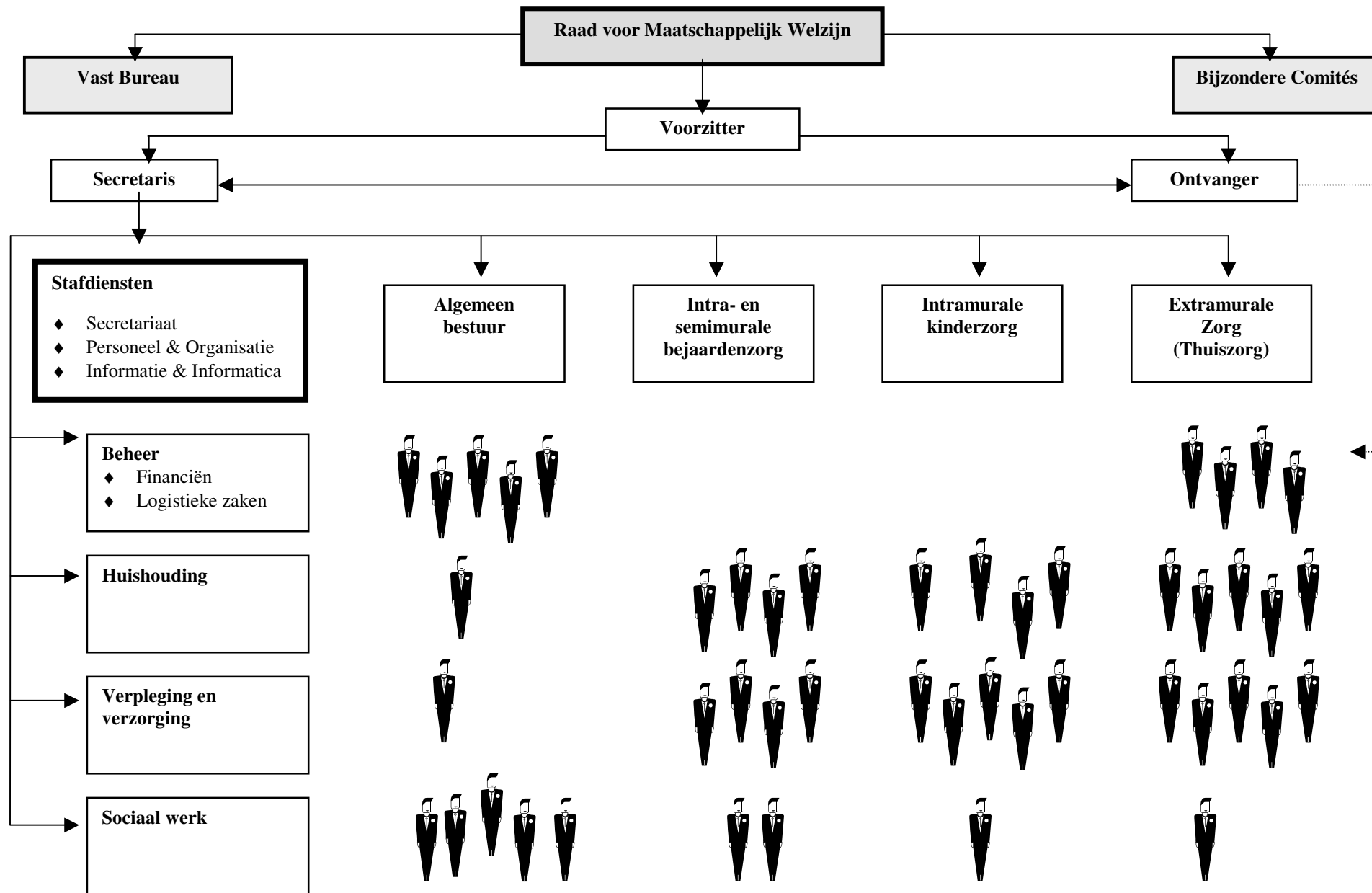
Zelfs zonder het opstellen van formele bevoegdheidsmatrixen, is er bij de hogere leidinggevendenden van het OCMW vrij spontaan een consensus gegroeid aangaande hun respectievelijke bevoegdheidsdomeinen en verantwoordelijkheden.

Belangrijkste bevoegdheidsdomeinen functionele verantwoordelijken:

- **Intake, cliëntdossier en toewijzing hulp-/dienstverlening**
- **Kwaliteitszorg**
- **Financieel beheer**
- **Administratief en juridisch beheer**
- **Technisch en infrastructureel beheer**
- **Externe communicatie en voorlichting**

Belangrijkste bevoegdheidsdomeinen hiërarchische verantwoordelijken:

- **Werkmethoden en –technieken, werkprocedures en hulpmiddelen**
- **Personeelsbeheer / personeelsplanning**
- **Personeelsbeleid, met toepassing volgende instrumenten:**
 - **personeelsbehoefteplan**
 - **functiebeschrijvingen en –profielen (competentiebeheer)**
 - **werving & selectie**
 - **onthaal & introductie**
 - **vorming & bijscholing**
 - **jobevaluatie**
 - **loopbaanontwikkeling**
 - **preventie & bescherming op het werk**



▪ Versterking van matrixomkadering

De matrix-staf-structuur als algemeen organisatiemodel van het OCMW Houthalen-Helchteren wensen wij expliciet te behouden. Voor het functionele onderdeel extramurale zorg (= thuiszorg) voorzien we in de loop van 2008 de **aanstelling van een diensthoofd**. Een detachering vanuit het gemeentebestuur, bijv. in het kader van de herstructurering naar de nieuwe afdeling “Samenleving”, bleek niet haalbaar. Met deze rechtstreekse aanwerving op A-niveau, is de leidinggevende omkadering van onze matrix-organisatie volledig afgerond (→ zie activiteitencentrum 8441/99, rubriek IIC).

Verder wil het OCMW-bestuur in de nabije toekomst de functionele omkadering van de afdeling kinderzorg versterken, rekening houdende met de uitgebreidere dienstverlening: de eerdere overname van het private opvanginitiatief “Dol-fijn” en de recente overname van de gemeentelijke vakantieopvang te Houthalen-Oost. We voorzien budgettair, naast een versterking van de uitvoerende kern, een **interne bevordering naar het niveau A** (niveau diensthoofd) evenals als de aanwerving van een halftijdse coördinator buitenschoolse opvang niveau B1 – B3 (→ zie activiteitencentrum 84420/99, rubriek IIC).

Beide diensthoofden zullen verantwoordelijkheden dragen met betrekking tot het interne opname- en kwaliteitsbeheer, het financiële beheer van hun instellingen (o.m. budgethouderschap), het administratieve beheer (o.m. erkennings- en subsidiedossiers), klachtenmanagement en inspraak gebruikersgroepen, externe communicatie, enz.

Beleids optie 09

Verder implementeren van de nieuwe geïntegreerde stafdienst Personeel & Organisatie met sterke focus op competentie management en welzijn op het werk

➤ Strategische doelstelling 1:

Er is een overkoepelend en geautomatiseerd competentie model dat alle onderdelen van de HR-cyclus op logische wijze met elkaar verbindt én tegemoet komt aan de jobtevredenheid en veranderingsbereidheid van onze medewerkers.

➤ Strategische doelstelling 2:

Er is een effectieve taakverdeling tussen de interne en externe dienst preventie en bescherming op het werk zodat een multidisciplinaire aanpak van het welzijnsbeleid gegarandeerd is en effectief voelbaar is op de werkvloer.

▪ Sterkte-zwakte analyse (2006 – 2007)

Voor 1995 was de personeelsdienst van het OCMW Houthalen-Helchteren een dienst die de opdracht had om de loonberekening en de hieruit voortvloeiende administratie integraal te verwerken. Deze dienst was en is nog steeds zeer sterk in dit soort dienstverlening, mede dankzij de – inmiddels veralgemeende – toepassing van elektronische werktijdenregistratie. De tijd dat de loonadministratie veruit de belangrijkste taak van de personeelsdienst was, ligt echter al even achter ons ...

De invoering van het nieuwe ambtenarenstatuut en van allerlei arbeidsherverdelende stelsels en sectorale akkoorden, vanaf midden jaren negentig, maar ook de gestadige personeelsgroei binnen het OCMW hebben ertoe bijgedragen dat de opdrachten van onze **stafdienst personeelszaken** stilaan evolueerden naar effectief personeelsbeheer. HR-instrumenten⁽³³⁾ zoals vacature- en sollicitantenbeheer, aanwerving- en bevorderingsprocedures, interimbeheer, personeelsplanning en werktijdenregeling, statutaire verlofregelingen, loopbaanonderbrekingen en andere afwezigheden (o.m. controle ziekteverzuim, medisch onderzoek werkhervatting, aangepast werk), kortom het eigenlijke personeelsbeheer, zijn inmiddels goed bekend binnen de personeelsdienst en binnen onze organisatie in het algemeen.

Daarnaast zou de stafdienst personeelszaken zich intens moeten toeleggen op de beleidsvoorbereiding en beleidsadviesing, wil het bestuur adequaat inspelen op de veranderingen die zich voortdurend aanbieden binnen de organisatie. Een recente evolutie in het personeelsbeleid is de nadruk op het zogenaamde competentie management. In de hele cyclus van een personeelslid komen in de toekomst vaak de competenties van de medewerker centraal te staan. Hoe zal dit competentie management worden ontwikkeld en toegepast binnen onze organisatie, is een belangrijke vraag die zich nu opdringt ...

De invoering van het nieuwe ambtenarenstatuut was de directe aanleiding tot de oprichting van een **stafdienst vorming** binnen onze organisatie. Deze van de stafdienst personeelszaken losstaande dienst, heeft zich in de afgelopen jaren sterk toegelegd op de toepassing van enkele andere (nieuwe) HR-instrumenten: het coördineren van het operationele vormingsgebeuren en het opvolgen van de functionering- en

⁽³³⁾ HR-instrumenten = Human Resources, d.w.z. alle regelingen, technieken, middelen, procedures, enz. die gericht zijn op het beheer van het menselijke potentieel als belangrijkste waarde binnen de organisatie.

evaluatieprocedures. M.a.w. onze lijnmanagers, inzonderheid de hiërarchische dienstoversten, worden in hun rol van human-resources verantwoordelijke ook ondersteund en geadviseerd door het diensthoofd vorming: verspreiding van extern opleidingsaanbod, afhandeling van alle vormingsaanvragen waaronder agendering bevoegd bestuursorgaan, bestellingen en betalingen als centrale budgethouder, communiceren en praktisch voorbereiden van (interne groeps-)vormingen, operationele planning van functionering- en evaluatie-gesprekken, bijwonen van ieder evaluatiegesprek als neutrale waarnemer, beheer en classificatie van individuele vorming- en evaluatiedossiers, enz.

Daarnaast beschikten we al lange tijd over een dienst veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. Met de Welzijnswet van augustus 1996 komt er een fundamentele wijziging in de taakopdrachten van deze stafdienst. De **Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)** krijgt dan als opdracht het OCMW-bestuur, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij te staan in de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het beleid bepaald door een dynamisch risicobeheersingsstelsel. Tot voor kort was er echter geen sprake van een compleet uitgebouwde interne preventiedienst binnen het OCMW Houthalen-Helchteren. Wel waren er (vaak ad-hoc) samenwerkingsverbanden met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, vzw Encare Prevent, de gemeentelijke preventiedienst, het consultantbureau Obasi voor brandpreventie, technische controleorganismen en externe veiligheidscoördinatoren. Feit is dat een mensvriendelijk personeelsbeleid in de eerste plaats te maken heeft met welzijn, gezondheid en preventie op het werk, en dat deze functies onvoldoende geïntegreerd zijn in deze van de stafdiensten personeelszaken en vorming. Naar de nabije toekomst – bij overgang van ons bedrijf van werkgeversgroep C1 naar groep B op basis van het aantal voltijdse eenheden werknemers zoals gedefinieerd in de regelgeving – zullen zich bovendien in hoofde van de interne preventieadviseur bijzondere opleidingsvereisten stellen.

Omdat wij wilden weten hoever het OCMW Houthalen-Helchteren staat met de uitwerking van het welzijnsbeleid binnen onze verschillende instellingen en diensten en inzicht wilden krijgen in een mogelijke takenverdeling tussen onze eigen interne preventiedienst en de externe dienst, vzw Encare Prevent, werd in 2006 – 2007 een “welzijnsaudit” uitgevoerd. Deze audit bracht een aantal belangrijke knelpunten aan het licht⁽³⁴⁾.

Algemene vaststelling: ondermeer door de opsplitsing van de personeelsgerelateerde werkzaamheden over drie afzonderlijke stafdiensten is er in het verleden minder sprake geweest van een inhoudelijk consistent en procesmatig personeelsbeheer en personeelsbeleid, waaronder het welzijnsbeleid ter bescherming van onze werknemers.

Enkele concrete voorbeelden van structurele tekortkomingen:

- Onze functiebeschrijvingen, een 40-tal die dateren van de midden jaren negentig, zijn niet langer up-to-date omdat ze (via een bijkomende formulering in termen van competenties) niet gelinkt zijn aan de algemene beleidsdoelstellingen van het OCMW van Houthalen-Helchteren. Het formuleren van opdrachtverklaringen, missies en visies over hulp- en dienstverlening zijn immers processen die meer recent ingeburgerd geraken binnen ons bestuur.
- Deze functiebeschrijvingen zijn bovendien soms te algemeen opgesteld (bijvoorbeeld verzorgend medewerker, administratief medewerker) en zijn hoofdzakelijk geformuleerd in termen van vakinhoudelijke taken die dienen uitgevoerd te worden. Waarneembare gedragsdimensies op het vlak van kennis, vaardigheden, kwaliteiten, attitudes en sociale interacties van een functiehouder die – wanneer ze aanwezig zijn – een goede en succesvolle prestatie waarborgen, zijn niet of nauwelijks geëxpliciteerd. Dit laatste veronderstelt het uitwerken van competentiegebaseerde functieprofielen.
- Ook aan andere strategische HRM-projecten zoals de periodieke actualisering van het personeelsbehoefteplan, het voeren van aantrekkelijke rekruteringscampagnes in het onderwijs, het ter beschikking stellen aan personeel van up-to-date gedigitaliseerde personeelsinformatie, het invoeren van een actief presentismebeleid (in plaats van absentismecontrole), de opmaak van strategische opleidingsplannen via bottom-up methode ... wordt geen aandacht besteed.
- Ons evaluatiesysteem is niet meer echt adequaat in de veranderende omgeving waarin het OCMW evolueert. Bovendien worden medewerkers nu soms geëvalueerd op zaken die nauwelijks aanwezig

⁽³⁴⁾ Welzijnsaudit op te vragen via betsy.billen@ocmwhh.be, miet.bosmans@ocmwhh.be of p/a Peerdekerkhofstraat 32 te 3530 Houthalen-Helchteren

waren bij hun selectie en aanwerving. Dat trouwens een kandidaat van wie blijkt dat er tekorten zijn in kennis of ervaring, hierover ook informatie zal krijgen bij de indiensttreding, is binnen onze huidige werking lang niet zeker.

- Niettegenstaande de opmaak van vormingsplannen (op dienstniveau) in toenemende mate geënt worden op behoeften gedetecteerd tijdens de functionering- en evaluatiegesprekken, wordt de vorming te weinig op maat van de individuele medewerker uitbesteed én achteraf onvoldoende naar resultaten toe opgevolgd.
- De toepassing en het beheer van het evaluatiesysteem leveren geen beleidsrelevante informatie op. Noch de evaluatieresultaten noch enige andere cijfers en kengetallen vanuit ons HR-beheer (o.m. absentisme) worden aangewend om bijv. de personeelstevredenheid of de effecten van vormingsprogramma's te meten.
- De operationele planning van aanwerving-, hervatting- en jaarlijkse geneeskundige onderzoeken evenals de opvolging van de hieruit voortvloeiende adviezen van onze arbeidsgeneeskundige dienst zitten grotendeels vervat in het administratieve takenpakket van de dienst personeelszaken. De link naar de functie preventie & bescherming is op dit vlak ontoereikend.
- Het *administratieve* onthaal van nieuwe medewerkers zit momenteel niet "in één hand" maar gebeurt achtereenvolgens door de twee afzonderlijke staffuncties personeelszaken en vorming & evaluatie. Er is geen sprake van een echt onthaalbeleid en een volledig vastgestelde onthaalprocedure (bijv. introductiemap, peter- en meterschap, oriënteringsgesprek na 6 maanden).
- De administratieve processen binnen de stafdienst personeelszaken lopen niet steeds of niet volledig gestroomlijnd; een doorgedreven opsplitsing tussen de loonadministratie en de HR-personeelsadministratie ontbreekt. De toepassingssoftware "Adonis" voor individuele weddenvaststellingen wordt momenteel niet gebruikt.

▪ **Een nieuwe geïntegreerde stafdienst "Personeel & Organisatie" (2007 – 2008)**

→ Zie activiteitencentrum 100/04

→ Zie investeringsproject nr. 0800062

Via een doorgedreven herstructurering (= integratie) van onze drie personeelsgerelateerde staffuncties, zijnde personeelszaken, vorming & evaluatie en preventie & bescherming naar **één stafdienst "Personeel & Organisatie"** – de principiële beslissing daartoe werd genomen op het einde van de vorige legislatuur – willen wij ons in de eerste plaats sterker kunnen profileren op het vlak van het uitbouwen van een strategisch en consistent personeelsbeleid voor het OCMW van Houthalen-Helchteren. Hiernaast dient de integrale en correcte verwerking van de omvangrijke loon- en personeelsadministratie, waaronder de uitvoering en opvolging van de operationele HR-maatregelen, gegarandeerd te blijven.

Kerngegevens van de herstructurering:

- P&O vervult twee hoofdfuncties, nl. personeelsbeleid respectievelijk personeelsbeheer; binnen personeelsbeheer situeren zich twee onderscheiden cellen: loonadministratie respectievelijk personeelsadministratie (HR) met inbegrip van competentiebeheer.
- P&O vervult de facto de opdrachten die wettelijk door de IDPBW dienen uitgevoerd te worden en die bepaald worden aan de hand van het aantal eenheden werknemers.
- Aanpassing van de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en -profielen, aanwerving- en bevordering-modaliteiten met betrekking tot de leidinggevende omkadering P&O (+ inrichten van aanwerving- en/of bevorderingsexamens najaar 2007 – voorjaar 2008).
- Overheveling van het budgethouderschap "opleiding en scholing" (eerder gecentraliseerd onder 100/05/6123100) naar secretaris en vier hiërarchische dienstoversten verpleging & verzorging, huishouding, sociaal werk en beheer – gekoppeld aan de opmaak van strategisch vormingsplan en operationele jaarplanning op dienstniveau.
- Oprichting van stuurgroep vorming naast bestaande stuurgroep preventie & bescherming.
- Standaardisatie van werkprocessen en output: doorgedreven informatisering van P&O met als centrale CIPAL-toepassing "Aphrodite"; ontsluiting naar de medewerkers en lijnverantwoordelijken via self-service functionaliteiten (e-HRM: zie verder).

→ Meer aandacht nodig voor de inhoudelijke strategie

Alle human resources-maatregelen dienen te passen binnen de hoofddoelstelling van het OCMW Houthalen-Helchteren: namelijk het aanbieden van een kwalitatieve hulp- en dienstverlening aan onze klanten. Vooral onder impuls van de VIPA-procedure en de opeenvolgende decreten betreffende kwaliteitszorg in de welzijnsvoorzieningen, de nieuwe OCMW-boekhouding (NOB) en het lokaal sociaal beleid zijn we binnen het OCMW van Houthalen-Helchteren geleidelijk overgegaan tot strategische beleidsplanning, het formuleren van opdrachtverklaringen, missies en visies over hulp- en dienstverlening, enz. Het gaat hier om een proces dat waarschijnlijk nooit af zal zijn ...

Het voeren van een goed personeelsbeleid heeft dan ook o.i. zowel te maken met het ontwikkelen van een aantal grote strategische projecten geënt op dit algemeen OCMW-beleid als met het invoeren van een aantal zeer concrete maatregelen op de werkvloer die de medewerkers dagelijks waarnemen en weten te appreciëren. Het afgelopen decennium hebben we zeer veel aandacht besteed aan het invoeren en beheren van een groot aantal kwantitatieve en kwalitatieve operationele HR-maatregelen: maaltijdcheques, fietsvergoeding, gratis hospitalisatieverzekering, herwaardering van basissalarisschalen niveau B, verhoging van vast gedeelte eindejaarspremie, geobjectiveerde ziektecontrole, diverse verlofstelsels, ruime vormingsfaciliteiten, compensatie voor extraprestaties, glijtijden, zomerruuregeling, startbanen, griepvaccinatie, eigentijdse beroepskledij, ergonomische aankopen, procedures arbeidsongevallen en ongewenste omgangsvormen, afschaffing van carenzdag, geprofessionaliseerde werving en selectie, open communicatie onder de vorm van personeelsvergaderingen, infonota's en dienstnota's, enz.

Vast staat echter dat onze organisatie op dit moment te kampen heeft met een onvoldoende consistent personeelsbeleid. Tussen alle belangrijke stappen in ons personeelsbeleid (HRM: werving, selectie, vorming, functionering en evaluatie, loopbaanplanning, mobiliteit, ...) bestaat er niet genoeg verband. Het belang van consistentie in het personeelsbeleid kan nochtans niet genoeg benadrukt worden. **Met consistentie bedoelen we dat er een bindmiddel bestaat, een soort rode draad of overkoepelend model dat alle onderdelen van ons personeelsbeleid logisch verbindt, en meteen ook aan de jobtevredenheid en veranderingsbereidheid van onze medewerkers tegemoet weet te komen! Competenties zijn een dergelijk bindmiddel ...**

Omdat het invoeren van competentie management een zeer uitgebreid strategisch project is, wensen we deze fasegewijze in te voeren binnen ons werving- en selectiebeleid, ons VTO-beleid (vorming – training – opleiding), het evaluatiesysteem en andere HRM-onderdelen. **Samen met het gemeentebestuur willen we ons op dit vlak deskundig laten begeleiden door een extern consultingbureau.**

Eerst en vooral zullen we voor iedere afzonderlijke functie tot een goed uitgewerkt profiel op basis van concreet gedefinieerde en voldoende verfijnde competenties moeten komen. Het werving- en selectiebeleid is uiteraard direct betrokken: wanneer we stelselmatig aanwerven op basis van gewenste competenties, bouwen we meteen een hele voorsprong op. Onze verwachtingen voor de bruikbaarheid van het competentie model zijn echter het grootst in ons vormingsbeleid. Op basis van de opgestelde competentieprofielen krijgt zowel de organisatie als de medewerker zelf inzicht in het kennen, kunnen en zijn van de functiebeoefening. Vorming kan op maat uitbesteed worden, precies daar waar zich tekorten situeren.

Het spreekt voor zich dat wij met behulp van het competentie model tot een efficiënt en effectief loopbaanplanningsbeleid kunnen komen. Of, en zo ja, op welke wijze uiteindelijk ook de hervorming van ons evaluatiesysteem (met eventueel daaraan gekoppeld nieuwe methodes van verloning) kan geënt worden op het competentie model, zal eerst nog bestudeerd moeten worden. Er is dus nog werk aan de winkel, maar werk dat de moeite zal lonen!

→ Meer aandacht nodig voor het proces

Om een effectief personeels- en organisatiebeleid te voeren is het zeer belangrijk om voldoende aandacht te geven aan de manier waarop maatregelen in de praktijk omgezet worden. Zowel de inhoud als het proces zijn dus essentiële elementen bij het uitbouwen en bijsturen van de personeelsorganisatie en -beleid. Dit hebben

wij in het voorjaar 2003 en voorjaar 2005 terdege mogen ervaren naar aanleiding van de transformatie van de sociale dienst naar Sociaal Huis respectievelijk de invoering van een nieuwe arbeids(-tijden)organisatie binnen de verpleegafdelingen van rusthuis Vinkenhof.

Indien dus bepaalde HR-voorstellen (bijv. taakspecialisaties, gezonde dienstroostering, werkdrukverlaging via aanpassing van werktijdenregeling) kwalitatief wel goed zijn, maar niet aanvaardbaar zijn voor diegenen die de maatregelen moeten gaan toepassen, is de effectiviteit afwezig! Herstructurering van onze diensten zullen zich steeds blijven voordoen. Zo zal bijvoorbeeld met de nieuwbouw rusthuis een “kantelingsproces” met een verregaande organisatieverandering moeten plaatsvinden. Zulke ingrepen wensen wij op een conflictarme en serene manier te realiseren! Een besluitvormingsproces met veel openheid, overleg en participatie vraagt veel tijd en energie. Die energie is bijna steeds aanwezig vanuit ieders diepgaande betrokkenheid, de tijd echter blijft een permanent probleem voor het OCMW-management!

Het ontwikkelen van een personeelsbeleid dat vertrekt vanuit competenties is niet louter een kwestie van top-down besluitvorming en is geenszins massacommunicatie. Gezien de grootte van onze organisatie opteren we voor een intensief en geleidelijk proces. De overgrote meerderheid van onze medewerkers is trouwens zelf zeer goed in staat om mee te denken over welk soort gedrag hun prestatie succesvol maakt. Deze werkwijze heeft het voordeel dat er een groter draagvlak ontstaat voor het invoeren van een competentiemodel. Personeelsbeleid wordt niet alleen een zorg van onze personeelsdienst maar van alle medewerkers, zowel de hiërarchische dienstoversten als de uitvoerenden.

Ook bij het opmaken van bijvoorbeeld strategische opleidingsplannen op het niveau van de organisatie en de diensten is het proces even belangrijk als het product. Door het hanteren van specifieke methodieken zouden wij iedere medewerker en leidinggevende aan het nadenken kunnen zetten over zijn of haar eigen functie aan de hand van vragen. Wat zijn de belangrijkste taken die ik uitoefen, wat moet ik kennen en kunnen om dat efficiënt te doen en in welke mate bezit ik daarvoor de nodige competenties (kennis, vaardigheden, attitudes, ervaring)? Dit denkproces op zich levert al een belangrijk leereffect op voor onze medewerkers en de dienstoversten om zo hun eigen functie op een kritische manier onder de loep te nemen.

Zowel het opstellen van een nieuw globaal preventieplan “welzijn op het werk” (waarvoor het OCMW-bestuur een belangrijke consultingopdracht toeweest aan de externe preventiedienst Encare Prevent vzw voor de periode 2008 - 2009) als de uitvoering ervan via jaarlijkse actieplannen, zullen pas effectief zijn indien dit proces voldoende “gedragen” wordt. Daarom streven we als werkgever en als hiërarchische lijn ernaar om – naast de representatieve vakbondsafvaardigingen – rechtstreeks met onze medewerkers, in kleine werkgroepen, specifieke risico’s aan te pakken.

Beleidsoptie 10

Verfijnen en verder implementeren van de onthaal- en begeleidingsprocedure voor nieuwe medewerkers en verbeteren van de interne communicatie door middel van elektronische informatie & documentatie

➤ Strategische doelstellingen:

De OCMW-medewerkers geraken wegwijs in de doolhof van personeelsinformatie, hun rechten en plichten zijn verduidelijkt in het arbeidsreglement en de nieuwe rechtspositieregeling, en nieuwkomers voelen zich snel thuis in onze organisatie.

▪ Tweejaarlijkse onthaaldag voor nieuwe medewerkers

In een modern personeelsbeleid mag een goed en professioneel onthaal van nieuwe medewerkers niet ontbreken of aan het toeval overgelaten worden ... Immers, dit draagt er volgens ons in belangrijke mate toe bij dat de nieuwe medewerker zich vlug thuis voelt in onze organisatie. Een recent uitvoeringsbesluit⁽³⁵⁾ op de welzijnswet bepaalt nu zelfs uitdrukkelijk dat de werkgever of de hiërarchische lijnverantwoordelijken het onthaal van elk beginnende werknemer moeten organiseren en een ervaren werknemer moeten aanduiden voor de begeleiding van de nieuwkomer.

Onze stafdienst personeel & organisatie zorgt nu al bij indiensttreding voor de nodige informatie over meerdere aspecten van personeelsbeleid en -beheer waarmee de medewerker in zijn loopbaan bij het OCMW in aanraking kan komen. Vanaf ten laatste 2009 wil het OCMW van Houthalen-Helchteren een **tweejaarlijkse onthaaldag voor nieuwe medewerkers** organiseren. Tijdens de «welkomstdag» krijgen de nieuwkomers een algemene presentatie over het OCMW, zijn diensten en instellingen (eventueel rondleiding), met een toelichting over de inhoudelijke doelstellingen en de organisatiestructuur. Bijzondere aandacht willen we geven aan alle aspecten van ons preventie- en welzijnsbeleid op de werkvloer.

Het inrichten van een onthaaldag is maar effectief indien deze geïntegreerd deel uitmaakt van een onthaal- en begeleidingsprocedure. Andere kritische succesfactoren zijn dan de aanduiding van peter-/meterschap op de werkvloer en oriënterings- en functioneringsgesprekken.

▪ Overzichtelijke informatie over rechten en plichten

Het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling zijn te beschouwen als de voornaamste bronnen van rechten en plichten van de OCMW-werknemer. Vanaf 1 juli 2003 diende elk lokaal bestuur over een eigen **arbeidsreglement** te beschikken⁽³⁶⁾. Het doel hiervan is de personeelsleden de naleving van een reeks sociale bepalingen te waarborgen. Zulk arbeidsreglement is het resultaat van een onderhandeling tussen het

⁽³⁵⁾ Koninklijk besluit van 25.04.2007 betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk.

⁽³⁶⁾ Wet van 08.04.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd en wet van 18.12.2002 die het toepassingsgebied van de basiswetgeving uitbreidt tot alle overheidsbesturen en -instellingen.

bestuur en de afgevaardigden van de personeelsleden. Het moet een aantal verplichte maatregelen bevatten (uurroosters, controle op de prestaties, wijze, tijdstip en plaats van betaling van de wedde, duur opzeggingstermijnen, ...), maar is tevens een middel bij uitstek voor het OCMW-bestuur om bepaalde verplichtingen van de personeelsleden vast te leggen (procedure meldingsplicht bij ziekte, aanvraag-procedure jaarlijkse vakantie, ...).

In vele opzichten zal ons nog op te stellen arbeidsreglement een redactionele bundeling van bestaande reglementen zijn (bijv. met betrekking tot werktijden, arbeidsverzuim wegens ziekte, verlofspreiding, arbeidsherverdelende stelsels). Een aantal materies die waarschijnlijk tot op vandaag niet of niet uitvoerig genoeg geregeld zijn (o.m. de dringende redenen die de verbreking van een arbeidsovereenkomst rechtvaardigen) zullen we echter nog moeten uitwerken.

De rechtspositieregeling die binnenkort het administratief statuut zal vervangen, is een uitvloeisel van het zogenaamde OCMW-maxidecreet. Het ontwerp van maxidecreet (goedgekeurd door de Vlaamse Regering dd. 15.02.2008) bepaalt dat de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente waar de zetel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn gevestigd is, van toepassing is op het OCMW-personeel.

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt in afwijking hierop de rechtspositieregeling vast voor de functies die niet bestaan op gemeentelijk vlak, en dit met betrekking tot de volgende aangelegenheden:

- de bezoldiging van de personeelsleden en de salarisschalen die van toepassing zijn, rekening houdend met onder meer de gestelde bekwaamheidsvereisten en functievereisten
- de toekenning van toelagen en vergoedingen
- de voorwaarden en procedures voor aanwerving en bevordering
- de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne mobiliteit
- de administratieve standen en de anciënniteit van de ambtenaren, alsook de dienstbeëindiging
- de toepasselijkheid van de nieuwe regels voor het statutaire personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat al in dienst is

De toekomstige rechtspositieregeling van het personeel kan ingedeeld worden in drie grote luiken:

Luik 1: Arbeidsorganisatie

- personeelsformatie
- salarisschalen
- arbeidsduurregeling
- verloven en afwezigheden

Luik 2: Loopbaan

- toegang tot de betrekking:
 - o aanwervings- en bevorderingsvereisten
 - o selectieprocedure
- loopbaan:
 - o inschaling via aanwerving en bevordering
 - o proefperiode
 - o vaste aanstelling
 - o functionele loopbaan
 - o evaluatie
- toelagen, vergoedingen en sociale voordelen:
 - o toelagen: eindejaarstoelage, toelagen voor onregelmatige prestaties, overige toelagen (waarnemingstoelage, permanentietoelage,)
 - o vergoedingen: vergoeding voor reiskosten, hotel- en dagvergoeding, vergoeding van de conciërge
 - o sociale voordelen: maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, tussenkomst woon-werkverkeer, tussenkomst begrafeniskosten
- vorming: vormingsreglement, dienstvrijstellingen, ten laste name kosten
- einde van de loopbaan: ambtshalve ontslag, definitieve ambtsneerlegging, einde van het mandaat

Luik 3: Tuchtregeling

- deontologische code
- vergrijpen, sancties en tuchtoverheid
- preventieve schorsing
- tuchtprocedure: verjaring, tuchtonderzoek, hoorzitting, beraadslaging en beslissing, gevolgen
- beroepsprocedure
- doorhaling van de tuchtsanctie

▪ De uitdaging van het e-HRM

E-HRM (Human Resources Management) is gesteund op de aanwezigheid van een intranet, bedoeld voor de medewerkers van de eigen organisatie, eventueel aangevuld met toegang tot data van buiten de organisatie via het *world wide web*.

De betekenis die het OCMW van Houthalen-Helchteren er op middellange termijn wil aan toekennen, is tweeledig. Eerst en vooral willen we met e-HRM een aantal processen met betrekking tot personeelsbeheer en personeelsbeleid elektronisch ondersteunen. Het gaat dan om het vervangen van geschreven documenten door data op het intranet of internet. In een meer strategische benadering is e-HRM o.i. echter ook een beleidsinstrument waarmee het menselijk kapitaal binnen het OCMW van Houthalen-Helchteren optimaal kan gestuurd en begeleid worden.

Meer concreet willen wij op termijn onze medewerkers gaan informeren én begeleiden via het intranet. Dat kan gaan van het **on-line raadplegen** van het arbeidsreglement, de rechtspositieregeling, de diverse functiebeschrijvingen met bijhorend competentieprofiel, de personeelsplanning, vacante betrekkingen tot de **interactieve toepassing van bepaalde HR-procedures** (verlofaanvragen, ziektemeldingen, aangifte arbeidsongevallen, aanvragen vorming, indienen onkostennota's, ...). Met e-HRM kunnen we nog een stap verder gaan: het zou onze medewerkers eveneens de mogelijkheid kunnen bieden om hun loopbaan zelf enigszins te sturen en hun competenties te ontwikkelen. Zo zouden we via het intranet on-line zelfbeoordelingstesten kunnen aanbieden met daaraan gekoppeld een aantal ontwikkelingstips.

Zoals uit het voorgaande blijkt, kent e-HRM vele toepassingsmogelijkheden. De definitieve keuze om er al dan niet (en in welke mate) gebruik van te maken, moet o.i. echter gerelateerd worden aan een kosten-batenanalyse. In ieder geval is sinds 2008 een medewerker binnen onze staforganisatie (deskundige informatie & informatica) vrijgesteld om het proces van e-HRM te helpen begeleiden.

BIJLAGE

BIJLAGE

Protocol dat de taakafspraken en samenwerking tussen het OCMW en de gemeente vastlegt, zoals opgesteld in consensus door het overlegcomité dd. 03.03.2008 ⁽³⁷⁾

1./ Huidige stand van zaken met betrekking tot het lokaal sociaal beleid en taakverdeling tussen OCMW en gemeentebestuur: vier actieniveau's binnen het bipolaire model

Gemeentebestuur en OCMW van Houthalen-Helchteren hebben een traditie op het gebied van beleidsplanning, gebaseerd op omgevings- en behoefteanalyses enerzijds en op overleg met allerlei instanties anderzijds. Betreffende de sociale beleidsplanning bestaat er al jarenlang een goede samenwerking, afstemming en overleg tussen gemeente en OCMW. Getuige daarvan zijn de beleidsplannen in het kader van het Sociaal Impulsfonds (SIF) en ook het gezamenlijke bestuursakkoord “Samenwerken aan een geïntegreerd lokaal welzijnsbeleid” – inclusief een specifieke taakverdeling tussen gemeente en OCMW – dat bij het begin van de legislatuur 2001-2006 (cfr. dus geruime tijd vóór het tot stand komen van het decreet op het lokaal sociaal beleid) opgemaakt werd.

We merken op dat de aanvraag om erkenning (met opschorting) van het lokaal dienstencentrum te Houthalen-Oost slechts geldig was indien deze het gemotiveerd positief advies had bekomen van zowel het college van burgemeester en schepenen als van het vast bureau over:

- de noodzaak en de opportuniteit van de oprichting van het lokaal dienstencentrum,
- de mate waarin het lokaal dienstencentrum past binnen het sociaal beleid van de gemeente en bijdraagt tot de realisatie ervan,
- de bereidheid van de initiatiefnemer (in casu het OCMW) om zowel bij de oprichting als bij de werking van het lokaal dienstencentrum nauw samen te werken met het gemeentebestuur.

Een gemeenschappelijke engagementsverklaring kwam tot stand medio 2002 ⁽³⁸⁾.

Een mijlpaal was ongetwijfeld de opstart, in september 2003, van het Sociaal Huis, vanuit het OCMW mét de actieve medewerking van de gemeente. Ons gemeenschappelijk Sociaal Huis vervult trouwens méér dan de decretaal omschreven minimale functies, met name de informatie-, éénloket- en doorverwijsfunctie. In de back-office van het Sociaal Huis – dat in zijn totaliteit gecoördineerd wordt door een gemeentelijk diensthoofd onder de feitelijke leiding van de OCMW-secretaris – vervult het OCMW niet alleen zijn uitgebreide hulpverleningsopdrachten (zie verder: actieniveau 1) maar wordt ook bijzondere aandacht geschonken aan kwetsbare groepen (zie verder: actieniveau 3); dit laatste in voortdurende afstemming met het gemeentebestuur.

Het lokaal bestuur Houthalen-Helchteren heeft ook doorheen de jaren, ondermeer via de toenmalige SIF-projecten, een goede samenwerking met diverse private of semi-publieke actoren uitgebouwd. Derde aanbieders waarmee zinvolle projecten werden uitgewerkt, waarvan de meeste trouwens na het stopzetten van Sociaal Impulsfonds gewoon zijn verder gezet. Het eerste lokaal sociaal beleidsplan 2006 – 2007 hebben we samen met die lokale (en regionale) welzijnspartners uitgewerkt en hiermee een stevige basis gelegd voor het nieuwe beleidsplan tot 2014.

⁽³⁷⁾ Voorliggend protocol als bijlage bij het meerjarenplan wordt opgelegd krachtens artikel 88§1 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Voormeld artikel werd ingevoerd bij decreet van 05 juli 2002 dat tegelijk stelt dat het OCMW-meerjarenplan in ieder geval moet worden goedgekeurd door de gemeenteraad, dit in tegenstelling tot de vroegere regeling waar de gemeenteraad enkel moest goedkeuren bij gebrek aan consensus in het overlegcomité. De gemeenteraad kan het plan ook aanpassen.

⁽³⁸⁾ Engagementsverklaring goedgekeurd bij besluit van vast bureau dd. 26.08.2002 en van college van burgemeester en schepenen dd. 02.09.2002: voor de volledige tekst verwijzen we naar de strategische nota bij het OCMW-meerjarenplan 2003 – 2005 (zie beleids optie 07).

Getoetst aan de sociaal-economische typologie van onze gemeente, stellen we idealiter vast dat er sprake is van vier niveau's van acties in het sociaal beleid waarop het OCMW en/of het gemeentebestuur van Houthalen-Helchteren zich toeleggen. M.a.w. binnen elk actieniveau gebeuren de strategische beleidsvoorbereiding en -bepaling, het tactische beleid en de operationele acties door ofwel het OCMW (raad voor maatschappelijk welzijn, vast bureau, management, diensten) ofwel het gemeentebestuur (gemeenteraad, college van burgemeester en schepenen, management, diensten) ofwel beide besturen (zie inzonderheid actieniveau 3).

▪ **Actieniveau 1**

Dit is het niveau van de **individuele opvang, hulpverlening en trajectmatige begeleiding**. Hier hebben de kwaliteitsdoelen en de inzet van middelen te maken met de kwaliteit van de dienstverlening van het OCMW, grotendeels ingebed in het Sociaal Huis.



▪ **Actieniveau 2**

Dit is het niveau van de **collectieve dienstverlening en de voorzieningen of instellingen** die het OCMW beheert (rust- en verzorgingstehuis & centrum voor kortverblijf Vinkenhof, serviceflats Residentie Gorisberg, kinderdagverblijf De Sijsjes en diverse buitenschoolse opvanginitiatieven, bejaardenwoningen Oost en Centrum, Sociaal Huis, lokaal dienstencentrum Oost, dagverzorgings-centrum De Dagvink en andere thuiszorgvoorzieningen zoals gezinszorg, poetshulp, warme maaltijd-bedeling, minder mobilencentrale, ...

▪ **Actieniveau 3**

Dit is het niveau van het **welzijnszorgbeleid en het armenzorgbeleid**. Om welzijn te behouden of te bereiken, behoeven sommige personen en groepen soms extra aandacht voor de zorg die men nodig heeft. Deze welzijnszorg en extra aandacht voor maatschappelijk achtergestelden is een apart beleidsterrein in de gemeente Houthalen-Helchteren. Het valt voor een groot stuk samen met het 3^e opdrachtniveau van het Sociaal Huis: de integrale begeleiding van kwetsbare groepen (o.m. asielzoekers, kinderen met langdurig probleemgedrag), de coördinatie van de individuele hulpverlening (zowel bij zorgbehoevende bejaarden in thuissituatie als bij multi-probleem gezinnen) en de preventieve hulpverlening.

Maar ook binnen de nieuwe gemeentelijke afdeling “Samenleving” ontwikkelt men gerichte (preventieve en sociaal-agogische) acties naar specifieke doelgroepen in het kader van het gelijke kansenbeleid. De projecten jeugdwerkactieplan, schoolopbouwwerk, lokale integratiedienst, straathoekwerk, enz. moeten hier gesitueerd worden. Via convenanten met semi-publieke derden ondersteunt de gemeentelijke afdeling “samenleving” de welzijnszorgdomeinen sociale tewerkstelling, jeugdwerkzorg en buurtopbouwwerk. Daarnaast worden diverse adviesraden (seniorenoverleg, migrantenraad, lokaal overleg kinderopvang, ...) en werkgroepen (preventief gezond, personen met een handicap, verslavingspreventie, wijkontwikkeling, ...) aangestuurd door de gemeente.

▪ **Actieniveau 4**

Het laatste actieniveau is het niveau van de **maatschappelijke beleidskeuzen**. Op dit niveau zijn doel en middelen gericht op maatschappelijke verdelingsvraagstukken en worden welzijnsafwegingen geïntegreerd in de reguliere besluitvorming van het gemeentebestuur. Het sociaal beleid heeft tenslotte overlappings met veel andere beleidsdomeinen (jeugd, cultuur, sport, onderwijs, tewerkstelling, huisvesting, ...). De verantwoordelijkheid voor dit 4^e niveau ligt bij het gemeentebestuur en wordt niet enkel waargemaakt door de schepenen van welzijn. Het betreft inclusief beleid waarmee we bedoelen dat in alle sectoren en diensten aandacht besteed wordt aan welzijnsbevordering en armoedebestrijding. Uiteraard



kunnen voorzitter en raadsleden van het OCMW, de OCMW-secretaris en management een rol van deskundige of adviseur opnemen (bijvoorbeeld tijdens het overlegcomité OCMW-gemeentebestuur).

Deze toewijzing van het sociaal beleid over vier onderscheiden actieniveau's en de ermee samenhangende bevoegdheidsverdeling OCMW respectievelijk gemeentebestuur willen we expliciet behouden en bewaken. Het lokaal sociaal beleid in Houthalen-Helchteren is en blijft in principe een gedeelde verantwoordelijkheid.

2./ Evolutie 2008 – 2014: maximaal moduleren van het bipolaire model

Voorliggend protocol dat de taakafspraken en de samenwerking tussen het OCMW en het gemeentebestuur van Houthalen-Helchteren vastlegt voor de duur van deze legislatuur, gaat uit van de huidige wettelijke en decretale regelingen met betrekking tot de inrichting van het bestuurlijke landschap. De enige evolutie die dan mogelijk is in de organisatie van het lokaal sociaal beleid is gelegen in het **maximaal moduleren van het bipolaire bestuursmodel in het huidige kader**. Onder “bipolaire model” verstaan we dat de strategische beleidsbepaling gebeurt door de raad voor maatschappelijk welzijn respectievelijk de gemeenteraad van Houthalen-Helchteren. Aangezien het OCMW en de gemeente al geruime tijd samenwerken op het vlak van welzijnszorg en aangezien met de stelselmatige ontwikkeling van het lokaal sociaal beleid, onze gemeente nu behoort tot de “beste praktijken” in Vlaanderen, menen we dat het verbeteren van het bipolaire model tijdens de lopende legislatuur een haalbare doelstelling is.

Katalysator van het verbeteren van het bipolaire bestuursmodel wordt enerzijds de “Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid” (politiek – ambtelijk overleg) en het “Hoger Managementteam” (hoofdzakelijk ambtelijk – ambtelijk overleg).

▪ Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid

Een eerste verbetering die wij wensen aan te brengen, is de zogenaamde **scheiding tussen beleidslijn en beheerslijn**, of de afspraak tussen de twee besturen wie de beheersverantwoordelijkheid van een bepaalde taak krijgt. Deze eventuele scheiding over OCMW respectievelijk gemeente kan alleen toegepast worden voor optionele en wettelijk voorziene taken binnen het lokaal sociaal beleid en niet voor de wettelijk verplichte taken. Het zou perfect kunnen dat dat een bepaalde beleidstaak aangestuurd wordt door de gemeente, maar om uiteenlopende redenen onder het beheer van het OCMW wordt toevertrouwd, of juist omgekeerd.

Voorbeeld 1: In het kader van de maatschappelijke problematiek van overmatige schuldenlast (consumentenkrediet, energieschulden) wordt vanuit het OCMW-beleid aangestuurd om preventieve acties rond budgetbeheer en aankoop van energiezuinige huishoudtoestellen op te zetten; in onze gemeente kan dit agogisch onderbouwde voorlichtingsprogramma misschien beter worden uitgevoerd en beheerd door de gemeente omdat daar de nodige expertise en capaciteit aanwezig zijn. Toch blijft schuldhelpverlening een OCMW-bevoegdheid.

Voorbeeld 2: Het gemeentelijke plan om aan de toenemende maatschappelijke behoefte aan kinderopvang te voldoen, kan in onze gemeente wellicht beter worden uitgevoerd en beheerd door het OCMW omdat daar de nodige kwalificaties, kwaliteitshandboek, relaties met toezichthoudende overheden, enz. beschikbaar zijn. Toch blijft kinderopvang een gemeentelijk bevoegdheidsdomein.

In de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid die tot nu toe (slechts) een belangrijke initiërende rol vervulde met betrekking tot de lokale sociale beleidsplannen 2006-2007 en 2008-2014, willen we in de toekomst **duidelijke onderlinge afspraken maken wie beheersverantwoordelijkheden en wie beleidsverantwoordelijkheden krijgt**. Het bestuur, hetzij OCMW hetzij gemeente, dat uiteindelijk verantwoordelijk wordt voor het beheer van een bepaald product of dienstverlening, kijkt vervolgens uit hoe dit product of deze dienstverlening operationeel wordt ingevuld. Wanneer beslist wordt om een taak van optioneel of wettelijk voorzien beleid op te nemen, rest er nog de keuze waar precies en door wie precies die opgenomen

wordt. Dat kan in de administratie of afdeling van één van de beide besturen, er kan ook beslist worden om tot een marktwerking of netwerking met de semi-publieke / private sector over te gaan.

Met betrekking tot de bestaande plannen en gemeenschappelijke voorzieningen krijgt de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid bovendien hierna volgende opdrachten toevertrouwd:

→ Aansturen van het goedgekeurde lokaal sociaal beleidsplan 2008-2014 (met inbegrip van het lokaal beleidsplan kinderopvang), waaronder de tussentijdse evaluatie en het advies tot eventuele bijsturing na drie jaar.

→ Initiëren en implementeren van de strategie en het werkingsconcept van het lokaal dienstencentrum te Houthalen-Oost (dus niet het interne beleid en het instellingsbeheer → bevoegdheid 2^{de} actieniveau = OCMW).

→ Evalueren en advies tot eventuele bijsturing van de strategie en het werkingsconcept van het Sociaal huis (dus niet het interne beleid en het instellingsbeheer → bevoegdheid 2^{de} actieniveau = OCMW).

De samenstelling van de bestaande stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid blijft voorlopig nagenoeg ongewijzigd maar zal in de toekomst variabel invulbaar zijn. De stuurgroep Sociaal Huis, die zich sinds de opstart van onze nieuwe voorziening intensief heeft toegelegd op de interne structurering ervan (cliënt-opvolgingssysteem, taakspecialisaties, personeelstevredenheid, ...) en waar soms overlappings met de werkzaamheden van de interne OCMW-commissie “welzijnszorg” werden vastgesteld, wordt opgeheven en geïntegreerd in de bestaande stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid. De beleidsvoorbereidende en -adviserende opdrachten worden, zoals vermeld, nu al verruimd.

De stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid, onder voorzitterschap van de schepen van welzijn en de OCMW-voorzitter, is verder als volgt (paritair) samengesteld:

- de schepen van onderwijs, economie, tewerkstelling en huisvesting
- de gemeentesecretaris
- het gemeentelijke diensthoofd welzijn, cultuur en jeugd
- het diensthoofd sociaal huis (detachering gemeente → OCMW)
- de OCMW-secretaris
- het diensthoofd kindercare OCMW
- de hoofdeskundige sociaal werk OCMW

Op het moment dat naast de kinderopvang⁽³⁹⁾ nog andere sectorale regelgeving (o.m. maatschappelijk opbouwwerk, bejaardenvoorzieningen, thuiszorg, etnisch-culturele minderheden, lokale integratiediensten) is aangepast in functie van een maximale afstemming tussen die sectorale plannen en het lokaal sociaal beleidsplan, wordt de samenstelling van de stuurgroep soepel uitgebreid met de bevoegde schepen(en) en/of dienstverantwoordelijke(n) van gemeentebestuur of OCMW (bijvoorbeeld: het gemeentelijk afdelingshoofd samenleving, het diensthoofd thuiszorg OCMW, de hoofdeskundige bejaardenzorg OCMW).

Eventueel kan het overleg uitgebreid worden met **derde aanbieders** (private of semi-publieke actoren). Of de stuurgroep aanvullend kan fungeren als **forum voor cliënten of specifieke doelgroepen**, willen we verder onderzoeken op zijn haalbaarheid. We verwijzen voorlopig naar hoofdstuk 7 - “Participatie” van ons lokaal sociaal beleidsplan 2008 – 2014.

▪ **Hoger managementteam**

Een tweede verbetering van het bipolaire model betreft de **wederzijdse logistieke dienstverlenende lijn tussen gemeente en OCMW van Houthalen-Helchteren**.

Deze lijn maakt meerdere interpretaties mogelijk naar de toekomst maar moet in ieder geval leiden tot aanzienlijke efficiëntiewinst en kostenbesparing voor ons lokaal bestuur als geheel. Het kan ten eerste een

⁽³⁹⁾ Op dit moment is er één sectorale regelgeving aangepast, waardoor de planningsverplichtingen voor lokale besturen zouden moeten verminderen. Volgens het besluit van de Vlaamse regering van 04.05.2007 houdende het lokaal beleid kinderopvang moet het lokaal beleidsplan kinderopvang geïntegreerd worden in het lokaal sociaal beleidsplan.

beslissing zijn om samen iets aan te kopen of om samen iets te beheren (voorbeeld: brandstof of kopieerpapier aankopen). Ten tweede kan deze lijn het gebruiken zijn van de infrastructuur van het andere bestuur om een eigen beleid ten uitvoer te brengen (voorbeeld: materiële opvang asielzoekers – doorgangshuizen). Ten derde kan het de inschakeling zijn van logistieke capaciteit (voorbeeld: personeel, wagenpark) van het ene bestuur om het andere te helpen. Tegen het einde van de legislatuur willen we een nieuw geïntegreerd klantenconcept in de steigers hebben staan, nl. het “Gemeentepark” dat alle lokale dienstverlening – alle producten en diensten van gemeente en OCMW – vanuit één locatie en één aanspreekpunt aanbiedt. Hiervoor gaan we gezamenlijk belangrijke stappen moeten nemen zowel op organisatorisch, infrastructureel als op personeelsvlak, informaticavlak, enz. Ook de zorgverleningscultuur die eigen is aan het OCMW en de eerder administratieve dienstverleningscultuur van het gemeentebestuur zullen we dichter op elkaar moeten laten aansluiten.

Het spreekt voor zich dat om deze ingrepen binnen de huidige bipolaire bestuurscontext te doen slagen, er in de eerste plaats een intensief en goed overleg zal nodig zijn op het hoogste ambtelijke niveau. Dit is een eerste voorwaarde. We gaan ervan uit dat een goed ambtelijk overleg een positief effect heeft op het politieke overleg want in feite zijn politiek overleg en ambtelijk overleg twee kanten van dezelfde medaille. Op die manier wordt ruimte voor wederzijdse ideeën en impulsen gecreëerd.

Tweede voorwaarde heeft betrekking op de rol van de Vlaamse overheid, met name het voorzien van beheersinstrumenten tussen beide besturen, op het laten van voldoende lokale vrijheidsgraden opdat het lokaal bestuur een “werkbaar” systeem kan opzetten, en tenslotte op het scheppen van een duidelijk wettelijk kader naar het overleg en de overlegagenda toe. Met het nieuwe gemeentedecreet heeft de Vlaamse overheid al enkele belangrijke instrumenten aangereikt, die we tijdens de eerstvolgende maanden en jaren effectief willen toepassen in Houthalen-Helchteren. Zo voorziet het decreet in de mogelijkheid om beheers-overeenkomsten af te sluiten over het gemeenschappelijke gebruik van elkaars ondersteunende diensten; er kan ook worden overeengekomen dat voor bepaalde functies een beroep gedaan wordt op elkaars personeelsleden.

OCMW en gemeentebestuur Houthalen-Helchteren zijn dan ook overeengekomen om een hoger managementteam in te richten met hierna volgende samenstelling: de burgemeester, de OCMW-voorzitter, de gemeentesecretaris, de OCMW-secretaris en –ontvanger, de gemeenteontvanger. Leden van de respectievelijke managementteams kunnen uitgenodigd worden volgens de noodwendigheden van de agenda.

Naast het **personeels- en ruimere organisatiebeleid** is de meest belangrijke inhoudelijke insteek voor het dit nieuwe (informele) overlegforum het voorbereiden en onderling afstemmen van het **financieel-economische beleid** van gemeente en OCMW. Hierna volgende items zijn dan ondermeer aan de orde:

- investeringsprogramma's
- schuldenbeheer
- patrimoniumbeheer
- overheidsopdrachten
- structurele besparingen
- termijnen en timing beleidscyclus

Beide besturen erkennen uiteraard dat de interne structurering van hun financiële diensten tot de autonomie behoort van het gemeentebestuur respectievelijk het OCMW, hierbij rekening houdende met enerzijds het eigen organogram en afgeleide functieomschrijvingen en anderzijds met de onderscheiden wettelijke en decretale bepalingen terzake.

3./ Financiële verantwoordelijkheid

Wat de financiën, administratief toezicht en verantwoordelijkheid betreft in dit bestuursmodel, kunnen we eigenlijk niet anders – omdat het een bipolair model is – verwijzen naar het huidige geldende systeem. Zo verwijzen we concreet naar de sinds 2003 bestaande regeling van het Vlaams Gemeentefonds, waarbij het OCMW rechtstreeks een basisfinanciering krijgt dat het resultaat is van een bilaterale overeenkomst tussen gemeente en OCMW, met een minimale garantie van 8%. Deze overeenkomst is in principe jaarlijks

opnieuw onderhandelbaar. Wetende echter dat het OCMW-aandeel vanuit het Vlaams Gemeentefonds en de gewone gemeentelijke dotatie in zekere zin altijd communicerende vaten zijn, wordt afgesproken dat in de loop van deze legislatuur niet geraakt wordt aan de verdeelsleutel.

Daartegenover staat de organieke regeling dat het gemeentebestuur voldoende middelen garandeert voor het uitvoeren van de taken toegewezen of toevertrouwd aan het OCMW en voor de dekking van het structurele werkingstekort van het OCMW. Het OCMW krijgt van de gemeente jaarlijks in elk geval het bedrag zoals voorzien in het meerjarenplan. Dit budget is verworven en kan in principe niet in vraag gesteld worden bij de besprekingen van de jaarbudgetten van het OCMW. Het OCMW verzekert dat het alle mogelijke opbrengsten en betoelagingen in het kader van zijn diverse uitbatingen of (nieuwe) investeringen zal trachten te genereren en zorgvuldig zal beheren.



FINANCIËLE NOTA 2008 – 2010



OCMW
Houthalen-Helchteren



woon- en zorgcampus Vinkenhof

