

## **Memorie van toelichting van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van donderdag 2 juni 2022**

### VOORSTEL VAN BESLISSINGEN

#### **GOEDKEUREN NOTULEN EN ZITTINGSVERSLAG VORIGE OCMW-RAAD**

##### **1. Goedkeuren notulen en zittingsverslag vorige OCMW-raad**

###### **Voorstel van besluit**

Enig artikel

De notulen en het zittingsverslag van de OCMW-raad van 28 april 2022 worden goedgekeurd.

#### **OPENBAAR**

#### **A-PUNT**

##### **INTERNE DIENSTVERLENING**

###### **Bestuurszaken**

##### **2. Organisatiebeheersing - rapportering aan de raad - goedkeuring**

###### **Feiten, context en argumentatie**

Organisatiebeheersing is het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te verschaffen dat men:

1° de vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken, kent en beheerst;

2° wetgeving en procedures naleeft;

3° over betrouwbare financiële en beheersrapportering beschikt;

4° op een effectieve en efficiënte wijze werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;

5° de activa beschermt en fraude voorkomt.

Het organisatiebeheersingssysteem bepaalt op welke wijze de organisatiebeheersing van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt georganiseerd, met inbegrip van de te nemen controlemaatregelen, procedures en de aanwijzing van de personeelsleden en organen die ervoor verantwoordelijk zijn, en de rapporteringsverplichtingen van de personeelsleden die bij het organisatiebeheersingssysteem betrokken zijn.

Het organisatiebeheersingssysteem beantwoordt minstens aan het principe van functiescheiding waar mogelijk en is verenigbaar met de continuïteit van de werking van de gemeentelijke diensten. Het decreet over het lokaal bestuur bepaalt dat het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam.

Het algemene kader van het organisatiebeheersingssysteem en de elementen daarin die raken aan de rol en de bevoegdheden van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn zijn onderworpen aan de goedkeuring van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

De algemeen directeur moet jaarlijks voor 1 juli rapporteren over de organisatiebeheersing aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau.

### **Kader voor organisatiebeheersing**

In de OCMW-raad en de gemeenteraad van juni 2020 werd het kader voor organisatiebeheersing dat in Kuurne wordt gehanteerd gevalideerd. Uiteraard is dat kader voor de beide organisaties hetzelfde, aangezien ze zijn ingekanteld. Het bestuur opteert ervoor om het volledige organisatiebeheersingssysteem voor te leggen aan de gemeenteraad en aan de raad voor maatschappelijk welzijn en dus niet louter de elementen uit het systeem die raken aan de rol en aan de bevoegdheden van deze raden.

Met de goedkeuring van een gemeenschappelijk kader voor organisatiebeheersing in juni 2020, werd een antwoord geboden aan de eerste opmerking uit de organisatie-audit die rond de jaarwisseling 2016-2017 werd uitgevoerd in het gemeentebestuur, nl. dat het gemeentebestuur op dat moment nog niet over een kader beschikte. Het bestuur had naar aanleiding van die audit geantwoord naar Audit Vlaanderen dat er vanaf 2020 zou worden gewerkt aan een gemeenschappelijk kader voor de geïntegreerde organisatie gemeente/OCMW. Het OCMW had immers nog een geldig kader, dat afliep eind 2019.

Het kader voor organisatiebeheersing biedt een antwoord op de volgende vragen:

- \*Welk model hanteren we om onze werking te analyseren?
- \*Hoe en wanneer staan we als organisatie stil bij onze werking?
- \*Hoe zal de algemeen directeur rapporteren over organisatiebeheersing aan het politieke niveau?

### **Waarom werk maken van organisatiebeheersing?**

Het is een decretale verplichting om werk te maken van organisatiebeheersing, maar we willen dit kader niet louter als een plicht zien. De evaluatie en bijsturing die via het kader organisatiebeheersing wordt uitgevoerd biedt een meerwaarde om de werking te versterken. Om de meerwaarde van dit systeem te onderstrepen, werd volgende actie ook in het Meerjarenplan 2020-2025 opgenomen: "Kuurne verbetert haar monitoringsysteem en stuurt bij waar nodig". De detailbeschrijving van de actie geeft weer dat we op basis van een gedegen risico-analyse op vlak van organisatiebeheersing een driejarenplan willen uitrollen waarin de nodige verbeteracties zijn opgenomen die rechtstreeks inhaken op de risico's die zijn vastgesteld tijdens de opmaak van de analyse.

In ons bestuur willen we verder gaan dan het louter afvinken van de decretale verplichting. We willen door in te zetten op organisatiebeheersing meerwaarde creëren. Organizebeheersing zal ons helpen om onze doelstellingen nog beter te bereiken en het zal als kapstok fungeren om alle georganiseerde verbetertrajecten die lopen, aan vast te hangen.

We werken binnen gemeente en OCMW ook al lang rond organisatiebeheersing, ook al was dit nog niet volledig ingebed in een kader, dat er nu sedert 2020 wel is. Volgende zaken werden behandeld nog voor het kader rond organisatiebeheersing in voege was:

- \* Uitgewerkte interne procedures, (software)systemen, plannen, overlegstructuren, actieplannen, werkgroepen,...

- \* Jaaractieplannen op vlak van arbeidsveiligheid die worden opgesteld, uitgevoerd en waarover wordt gerapporteerd.
- \* In 2019 werd een welzijnsbevraging georganiseerd en daar vloeiden talrijke verbeteracties uit voort.
- \* Informatieveiligheidsplan die het informatieveiligheidsplan van gemeente en OCMW opvolgt en waar nodig bijstuurt.
- \* In 2020 werd een audit uitgevoerd op vlak van ICT-veiligheid. We werken stelselmatig de aandachtspunten weg.
- \* Kwartaalrapportage aan het CBS over de voortgang van het meerjarenplan en over de financiële staat van de organisatie. Op basis daarvan sturen we als organisatie ook bij.
- \* Diverse verbetertrajecten.

### **Risico-analyse op basis van de leidraad Organisatiebeheersing**

De leidraad Organisatiebeheersing is een model om op basis van 10 thema's een kader en een systeem van organisatiebeheersing uit te bouwen. In het kader voor organisatiebeheersing dat werd goedgekeurd, kozen we ervoor om deze leidraad in Kuurne als model te gebruiken.

Om de risico's op vlak van organisatiebeheersing in onze organisatie in kaart te brengen, organiseerden we in 2020 gestructureerde groepsgesprekken, om op basis van de tien thema's, én met de specialisten uit onze organisatie binnen elk van de tien thema's de risico's te bepalen.

We bundelden telkens onderstaande thema's van de leidraad om in die groepsgesprekken de risico's te bepalen:

- \*Thema 1: Doelstellingen- en procesmanagement
- \*Thema 2: Belanghebbendenmanagement
- \*Thema 3: Monitoring
- \*Thema 4: Financieel Management
- \*Thema 5: Organisatiestructuur
- \*Thema 6: Personeelsbeleid
- \*Thema 7: Organisatiecultuur
- \*Thema 8: Informatie en Communicatie
- \*Thema 9: Facilitaire middelen, opdrachten en contracten
- \*Thema 10: ICT

De risico-analyse die in 2020 werd uitgevoerd steekt in de bijlage. Ze werd intern gevalideerd door de projectgroep, de algemeen directeur en het management en door het vast bureau.

### **Driejarig actieplan met verbeteracties die inhaken op de vastgestelde risico's**

Vanuit de risico-analyse werden 10 verbeteracties naar voren geschoven die inhaken op de grootste en meest urgente risico's die werden vastgesteld. Ze werden in een 3-jarig actieplan gegoten en er werden ambtelijke trekkers bepaald die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het actieplan. In het actieplan is duidelijk op welke risico's de acties inhaken.

De voortgang van de acties wordt gemonitord door de projectgroep en er wordt over gerapporteerd naar de algemeen directeur en het MAT. Op jaarbasis rapporteren we tegen juli ook naar de raad. De evaluatie van het actieplan steekt in bijlage bij dit punt.

### **Opmaak van een nieuw actieplan organisatiebeheersing**

In het huidige actieplan worden zes acties als afgerond beschouwd. Ze vragen verdere opvolging in de werking, maar het denkwerk om een kader op te zetten is gebeurd. Daartegenover staan twee acties die nog niet uitgevoerd werden en waar we in de toekomst dus nog werk van moeten maken. Voor de resterende twee acties zijn stappen gezet, maar wordt toch gesuggereerd om ze te herformuleren en met een ietwat andere focus terug op te nemen in het volgende actieplan.

Dat betekent dat er binnen het actieplan organisatiebeheersing ruimte is om acties waarrond we willen werken toe te voegen. Om de juiste en effectieve acties naar voor te kunnen schuiven, is het aangewezen om een nieuwe risico-analyse te houden. We plannen deze oefening in het najaar van 2022. Vanuit de risico-analyse kan een nieuw driejarig actieplan opgesteld worden waar in de periode 2023-2025 werk van gemaakt wordt.

In functie van de herwerking van het actieplan werd de actiefiche organisatiebeheersing aangepast. Deze fiche is in bijlage bij dit punt terug te vinden.

### **Voorstel van besluit**

#### Artikel 1

De raad keurt de rapportering over organisatiebeheersing goed.

#### Artikel 2

Een afschrift van dit besluit wordt overgemaakt aan Audit Vlaanderen, Havenlaan 88 - bus 24 1000 Brussel.