

Memorie van toelichting van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van donderdag 4 juli 2024

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 30 mei 2024 worden goedgekeurd.

OPENBAAR

A-PUNT

SOCIAAL HUIS

2. Partnerschapsovereenkomst 'T PACT (lokaal partnerschap Zuid-West-Vlaanderen) - goedkeuring

Feiten, context en argumentatie

Europa WSE (Werk en Sociale Economie) lanceerde een oproep om lokale partnerschappen uit te bouwen. De doelstelling van het lokaal partnerschap luidt als volgt: zorgen dat niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een multiproblematiek de ondersteuning krijgen die nodig is om zelf de weg te vinden in de samenleving, inclusief maar niet uitsluitend, naar werk. Het partnerschap engageert zich om de deelnemers aanklappend, integraal en in hun leefwereld te begeleiden, om op een zinvolle manier deel uit te maken van de maatschappij en de begeleiding vorm te geven vanuit de noden en de visie van de deelnemers.

In 2023 liep het proces van Capacity Building, het vormgeven van het lokaal partnerschap in Zuid-West-Vlaanderen. De co-financiering werd door elk deelnemend lokaal bestuur in ons lokaal partnerschap voorzien (via middelen of inzet personeel) en goedgekeurd. Er werd vanuit W13 een projectaanvraag ingediend. Eind december 2023 werd de projectaanvraag goedgekeurd door Europa WSE.

Het lokaal partnerschap ging van start op 1 januari 2024. Ondertussen werd er ook een naam gevonden voor het lokaal partnerschap in Zuid-West-Vlaanderen, namelijk 'T PACT.

De coördinator en de compagnons de route van 'T PACT hebben een rondgang gedaan bij de lokale besturen in referentieregio Zuid-West-Vlaanderen waarbij er structurele contacten gelegd werden met de sociale dienst (o.a. voorstelling 'T PACT, praktische en concrete afspraken). Het project raakt stilaan uit de opstartfase en loopt goed. De

toeleiding vanuit OCMW en VDAB stroomt binnen en de caseload van de compagnons de route raakt goed gevuld.

Naast de praktische uitrol van het partnerschap wordt er ook vanuit Europa WSE verwacht dat we het formele luik in orde brengen, zijnde de opmaak van een partnerschapsovereenkomst, een projectcharter en een joint controller overeenkomst.

In de **partnerschapsovereenkomst** worden formele afspraken vastgelegd (bijvoorbeeld verantwoordelijkheden van het partnerschap m.b.t. rapportering aan Europa WSE, financiële bepalingen):

- Vanuit VVSG kregen we een sjabloon aangereikt dat als basis diende om de partnerschapsovereenkomst verder vorm te geven.
- De partnerschapsovereenkomst werd opgemaakt door de stuurgroep van 'T PACT.
- Op de raad van bestuur van W13 op 23/02/2024 werd de partnerschapsovereenkomst inclusief de bijlagen goedgekeurd.
- Er wordt vanuit Europa WSE verwacht dat alle partners de partnerschapsovereenkomst ondertekenen.

Het **projectcharter** is een bijlage van de partnerschapsovereenkomst en zorgt ervoor dat de werking van het partnerschap flexibel kan aangepast worden, indien nodig:

- Als er na ondertekening van de partnerschapsovereenkomst nog wijzigingen worden doorgevoerd aan deze partnerschapsovereenkomst, moet elke partij de geüpdatete partnerschapsovereenkomst opnieuw ondertekenen.
- Daarom hebben we met de stuurgroep van 'T PACT beslist om te werken met een projectcharter. Dit werd ook als suggestie voorgesteld door VVSG.
- In het projectcharter worden de afspraken en topics opgenomen waar de stuurgroep van 'T PACT autonoom kan over beslissen. Voor deze afspraken en topics kan de stuurgroep na ondertekening van de partnerschapsovereenkomst nog wijzigingen doorvoeren, zonder dat elke partner opnieuw het volledige goedkeuringsproces moet doorlopen.
- In de stuurgroep is er steeds vertegenwoordiging vanuit de lokale besturen, er sluiten telkens minstens 2 diensthoofden van de sociale dienst aan.
- Op de raad van bestuur van W13 op 23/02/2024 werd het projectcharter goedgekeurd: zowel de topics die in dit projectcharter opgenomen werden als het bijhorende beslissingsmandaat (verder uitwerken + bijsturen) hieromtrent.

De **joint controller overeenkomst** scheidt het kader rond GDPR en is een bijlage van de partnerschapsovereenkomst:

- Rond GDPR is men vanuit Europa WSE samen met VVSG en VDAB volop nog verder aan het onderzoeken wat er mogelijk is qua gegevensdeling, omdat hieromtrent geen specifiek decreet is dat dit vastlegt.
- De raad van bestuur van W13 ging op 23/02/2024 akkoord met de joint controller overeenkomst, maar had wel nog een opmerking over de formulering: 'De Partijen verbinden er zich toe om nooit Gegevens over de inhoudelijke trajectopvolging te delen.' Men vroeg zich af of dit zo expliciet in de joint controller overeenkomst moet vermeld staan.
- Vanuit W13 hebben we dit besproken met de DPO van 'T PACT. Bovenstaande zin moet volgens de DPO blijven staan, er werd wel nog onderstaande aan toegevoegd: 'De Partijen verbinden er zich toe om nooit Gegevens over de inhoudelijke trajectopvolging te delen, tenzij er een wettelijke grond de mededeling rechtvaardigt.' Indien er op korte termijn toch een decreet komt, kunnen we via deze formulering dan toch verdere stappen zetten.
- Na de overleggen met de verschillende DPO's (DPO Apogado, DPO VDAB en DPO C-Smart) is er nu duidelijkheid over wat er in de joint controller overeenkomst dient te staan. De DPO van 'T PACT heeft ervoor gezorgd dat de joint controller overeenkomst volledig GDPR-proof is en tegelijkertijd zo werkbaar mogelijk is voor ons partnerschap.

- De impact van GDPR op de werking is iets dat we vanuit W13 en de stuurgroep volop monitoren en opvolgen. We informeren en betrekken de diensthoofden sociale dienst te gepaste tijde.

De partnerschapsovereenkomst van 'T PACT (o.a. met als bijlagen het projectcharter en de joint controller) dient ondertekend te worden door alle betrokken partijen om voor Europa WSE formeel in orde te zijn. De betrokken partijen zijn de lokale besturen referentieregio Zuid-West-Vlaanderen, VDAB, VVSG en alle moederorganisaties van de compagnons de routes in het partnerschap.

Voorstel van besluit

Artikel 1

Het lokaal bestuur Kuurne gaat akkoord met de partnerschapsovereenkomst 'T PACT en alle bijlagen waaronder het projectcharter en de joint controller overeenkomst.

Artikel 2

De goedkeuring wordt bevestigd door het bezorgen van een afschrift van de beslissing van de OCMW-raad. Chris Delneste, voorzitter van de raad, en Els Persyn, algemeen directeur, zijn bevoegd om namens de OCMW-raad de overeenkomst te ondertekenen.

Artikel 3

Een afschrift van deze beslissing wordt bezorgd aan W13.

3. Samenwerking versnelde toewijzing sociale huisvesting - goedkeuring

Feiten, context en argumentatie

In het nieuwe toewijzingssysteem voor sociale woningen zijn er vier instroommogelijkheden voorzien. Binnen de tweede instroommogelijkheid gaat het om een verplicht aandeel van versnelde toewijzingen aan kandidaat-huurders met een bijzondere nood of in precaire omstandigheden. Het betreft een verplicht aandeel van 20% van de jaarlijkse toewijzingen.

Op regioniveau werden tussen de woonmaatschappijen in Zuid-West-Vlaanderen (WM Elan, !Mpuls Menen-Wervik, SW+ en WM Vivus) afspraken gemaakt wat betreft de voorrangregels voor deze versnelde toewijzingen. Er werd een objectief puntensysteem, OC Woonnood, vastgelegd dat de volgorde van de aanvragen tot versnelde toewijzingen bepaald.

Dit systeem is gebaseerd op de volgende drie puntencategorieën:

- Woonnood met daarbij voorrang voor kandidaat-huurders die verblijven in tijdelijke opvang of instellingsverlaters die elders geen woonrecht hebben;
- Ondersteunend professioneel netwerk: kandidaat-huurders die begeleiding krijgen door een welzijnsdienst uit de regio krijgen extra punten. Dit in functie van de continuïteit van de hulpverlening, omkadering en steunfiguren;
- Actueel besteedbaar inkomen: kandidaat-huurders met een lager inkomen krijgen meer punten.

Het puntenaantal wordt bepaald door een aanmeldende dienst aan de hand van een afgesproken sjabloon. Enkel welzijnsactoren uit de regio Zuid-West-Vlaanderen die een samenwerkingsprotocol afgesloten hebben met de woonmaatschappij kunnen dit attest indienen.

Aan deze versnelde toewijzingen is ook een samenwerkingsovereenkomst verbonden omdat er begeleiding van de huurder gegarandeerd moet worden wanneer er een versnelde toewijzing gebeurt. Bij toewijzingen aan een sociale woning gelegen in een andere gemeente dan Kuurne is het van belang dat de woonmaatschappij een duidelijk aanspreekpunt heeft.

De OCMW-raad ging in zitting van 24 januari 2024 akkoord met de samenwerkingsprotocollen met de woonmaatschappijen WM Elan en Impuls (Menen-Wervik). Ondertussen ontvingen wij ook de samenwerkingsprotocollen van de woonmaatschappijen Vivus (Harelbeke, Deerlijk, Lendeledede...) en SW+ (Kortrijk en Wevelgem).

Voorstel van besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn hecht goedkeuring aan het samenwerkingsprotocol versnelde toewijzing met woonmaatschappij SW+. Het samenwerkingsprotocol in bijlage maakt integraal deel uit van dit besluit.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn hecht goedkeuring aan het samenwerkingsprotocol versnelde toewijzingen met woonmaatschappij Vivus. Het samenwerkingsprotocol in bijlage maakt integraal deel uit van dit besluit.

Artikel 3

Een afschrift van deze beslissing wordt bezorgd aan de betrokken woonmaatschappijen.

INTERNE DIENSTVERLENING

Bestuurszaken

4. Evaluatie organisatiebeheersing 2023 - rapportering aan de raad - goedkeuring

Feiten, context en argumentatie

Kader organisatiebeheersing

Wat is organisatiebeheersing?

Het decreet over het lokaal bestuur definieert organisatiebeheersing als het geheel van maatregelen en procedures om een redelijke zekerheid te verschaffen dat de organisatie:

1. De vastgelegde doelstellingen bereikt en de risico's om deze te bereiken kent en beheerst;
2. De wetgeving en de procedures naleeft;
3. Over betrouwbare financiële en beheersrapportage beschikt;
4. Effectief en efficiënt werkt en de beschikbare middelen economisch inzet;
5. De activa beschermt en fraude voorkomt.

Beheersen wil zeggen: sturing geven en onder controle hebben. Zo kan de organisatie de juiste dingen doen en de dingen juist doen. Deze beheersing situeert zich zowel op het globale niveau van de organisatie, als op dienstniveau en op procesniveau.

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. Organizebeheersing zal ons helpen om onze doelstellingen nog beter te bereiken en het zal als kapstok fungeren om alle lopende verbetertrajecten aan vast te hangen.

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 deze actie geeft weer dat we op basis van een gedegen risicoanalyse 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.

Kader voor organisatiebeheersing

In de gemeenteraad en OCMW-raad van juni 2020 werd het kader voor organisatiebeheersing dat in Kuurne gehanteerd wordt gevalideerd. Dat kader is voor beide organisaties hetzelfde. Het bestuur legt het volledige organisatiebeheersingssysteem voor 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.

Het kader voor organisatiebeheersing biedt een antwoord op 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?

Risicoanalyse op basis van de leidraad Organisatiebeheersing van de Vlaamse Overheid

De leidraad is een gids met doelstellingen rond organisatiebeheersing. Er worden risico's geformuleerd met daaraan verbonden beheersmaatregelen die ondersteuning bieden om een kader voor organisatiebeheersing uit te bouwen.

De leidraad is onderverdeeld in 10 thema's waarvoor telkens doelstellingen rond organisatiebeheersing en beheersmaatregelen zijn uitgewerkt. Die doelstellingen zijn de basisvoorwaarden om een organisatie goed te kunnen beheersen. Het model formuleert ook doelstellingen voor de aanpak van organisatiebeheersing.

De thema's zijn:

1. Doelstellingen- en procesmanagement
2. Belanghebbendenmanagement
3. Monitoring
4. Financieel Management
5. Organisatiestructuur
6. Personeelsbeleid
7. Organisatiecultuur
8. Informatie en communicatie
9. Facilitaire middelen, opdrachten en contracten
10. Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

De leidraad organisatiebeheersing is een tool van Audit Vlaanderen, het onafhankelijk agentschap dat de organisatiebeheersing bij lokale besturen evalueert. De tool wordt gebruikt bij audits van o.a. de gemeentelijke organisaties. Om die reden vinden we het ook een goede keuze om de risicoanalyse in Kuurne aan de hand van deze leidraad te houden.

In het voorjaar van 2024 werd onze organisatie aan een thema-audit rond organisatiebeheersing onderworpen. Het rapport dat nadien door Audit Vlaanderen werd opgemaakt bevatte enkele aanbevelingen. De suggesties rond het kader dat we hanteren en de formaliteiten die daarbij komen kijken werden in juni 2024 in dit kader geïntegreerd.

Driejarig actieplan met verbeteracties die inhaken op vastgestelde risico's

We willen de risicoanalyse aan de hand van de leidraad organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen om de drie jaar houden. De eerste risicoanalyse werd in het najaar van 2019 gehouden. Er volgde een tweede analyse in het najaar van 2022. De volgende risicoanalyse zal bijgevolg in het najaar van 2025 gepland worden. Daarna volgen 2028, 2031, 2034,...

Voor de risicoanalyse wordt input verzameld bij heel wat medewerkers uit de organisatie. We betrekken zowel medewerkers die expert zijn binnen een thema als collega's die het thema vanop iets meer afstand bekijken. We verzamelen klanken bij medewerkers, leidinggevenden en leden van het managementteam.

Uit de risicoanalyse worden verbeteracties naar voor geschoven die inhaken op de grootste en meest urgente risico's die werden vastgesteld. Ze worden in een 3-jarig actieplan gegoten en er worden per actie ambtelijke trekkers bepaald die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de acties.

Het actieplan 2020-2022 werd in juni 2022 afgerond. Na afloop van de risicoanalyse in het najaar van 2022 werd een nieuw actieplan voor de periode 2023-2025 opgesteld.

Jaarlijkse rapportage

De stafmedewerker monitort de voortgang van de acties in opdracht van de algemeen directeur. Er wordt jaarlijks over gerapporteerd aan het managementteam, de gemeenteraad en OCMW-raad.

Idealiter wordt de evaluatie organisatiebeheersing toegelicht op de Commissie Algemeen Bestuur in april alvorens die ter kennisgeving aan de gemeenteraad en OCMW-raad wordt voorgelegd. In uitzonderlijke gevallen valt de toelichting aan de Commissie weg en wordt de evaluatie rechtstreeks op de raden gepresenteerd (nvdr. 2024 is zo'n uitzonderlijk jaar, gezien de presentatie van de inspiratienota voorrang kreeg om geagendeerd te worden op de Commissie Algemeen Bestuur van 18/04/2024).

Evaluatie 2023

Na de risicoanalyse in het najaar van 2022 werd een actieplan opgesteld voor de periode 2023-2025. Er werd een timing bepaald om spreiding te voorzien in het behandelen van de verschillende acties. Voor 43 van deze acties was voorzien om die in 2023 op te starten en in sommige gevallen volledig te realiseren. In het rapport in bijlage kunnen jullie de volledige evaluatie van de verwezenlijkingen uit 2023 nalezen. Op het einde van het rapport wordt volgende conclusie gemaakt over de evaluatie organisatiebeheersing 2023:

We mogen als organisatie tevreden terugblikken op de stappen die we in 2023 zetten op vlak van organisatiebeheersing. We werkten binnen de 10 thema's uit de leidraad van organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen aan 38 verschillende acties. De helft van die acties (19) wisten we ook al volledig af te ronden.

De eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat we voor 5 acties die we in 2023 wilden opstarten nog niets konden rapporteren. We plannen hiervoor een inhaalbeweging en proberen dat in de komende jaren van het actieplan recht te zetten.

De grootste sterkte van onze werking rond organisatiebeheersing is dat heel wat verschillende medewerkers bijdragen aan de inperking van de risico's en het efficiënter maken van onze werking. We maken ons dan ook sterk dat we in 2024 en 2025, de volgende jaren van ons actieplan, verder werk zullen maken van de realisatie van de andere acties.

Voorstel van besluit

Enig artikel

De raad keurt de rapportering over organisatiebeheersing goed.