RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 18 JANUARI 2021

TOELICHTINGSNOTA
DIENST SECRETARIE

Openbare zitting

DEPARTEMENT MANAGEMENT EN PERSONEEL

1 Hervaststelling deontologische code personeel stad en OCMW-Harelbeke.

Kadering in het veranderde lokale bestuurlijke landschap en het decreet lokaal bestuur

1.

De gemeenteraad stelde op 15.07.2005 de deontologische code voor het gemeentepersoneel vast.
De OCMW-raad stelde op 16.01.2017 de deontologische code voor het OCMW-personeel vast als onderdeel van het arbeidsreglement.

2.

Ondertussen werd op 19.12.2017 het Zorgbedrijf Harelbeke bij notariële akte door het OCMW Harelbeke en de stad Harelbeke opgericht voor het beheer en de uitbreiding van inrichtingen en diensten met een sociaal, curatief en preventief karakter ter optimalisatie van de bestaande openbare zorg op het vlak van ouderenzorg, thuiszorg, weeszorg en kinderopvang. Deze diensten werden uit het OCMW afgesplitst.

3.

Op 01.01.2019 trad het decreet lokaal bestuur (DLB) in werking. Het DLB realiseert, binnen het bestaande kader van de OCMW-wet van 08.07.1976, de maximale integratie van het OCMW in de gemeente.

De gemeente en het OCMW blijven beiden als een afzonderlijke rechtspersoon bestaan, maar de bestuurlijke organen van de gemeente vormen in principe ook de organen van het OCMW. Het bijzonder comité voor de sociale dienst (BCSD) is een specifiek orgaan van het OCMW.

Het doel van het DLB is, via deze maximale integratie, te komen tot een door stad en OCMW geïntegreerd vorm gegeven sociaal beleid.

Deze maximale integratie uit zich ook op het vlak van personeel.

4.

De genoemde maximale integratie wordt blijkens artikel 193 van het decreet lokaal bestuur (DLB) op personeelsvlak mede gerealiseerd doordat de gemeenteraad en de OCMW-raad een gezamenlijke deontologische code vaststellen voor het personeel van stad en OCMW.

Deze deontologische code concretiseert de bepalingen van de onderafdeling van het DLB betreffende de deontologische rechten en plichten en kan bijkomende deontologische rechten en plichten opnemen, overeenkomstig het organisatiebeheersingssysteem (OBS), vermeld in artikel 217 tot en met 220 van het DLB.

Kadering in de huidige normen en waarden van de organisatie

5.

Het integriteitsbeleid en de deontologische code staan uiteraard niet los van de organisatiewaarden die de stad en het OCMW als organisatie uitdragen. Deze gaan hand in hand en ook via deze deontologische code willen de waarden effectief uitdragen.

Vertrouwen

We waarderen elkaar en geven iedereen kansen en een veilige ruimte om te groeien. We durven ons kwetsbaar opstellen en worden daarin gerespecteerd.

Klantgericht

We leveren een correcte dienstverlening naar interne klanten vanuit een open, proactieve en positieve houding. Door mee te denken met de klant werken we aan continue verbetering.

Collegiaal

We werken samen in wederzijds respect en houden rekening met elkaar. We vullen elkaar aan en zetten onze schouders onder het realiseren van een gemeenschappelijk doel.

Ondernemend

We zijn gedreven en enthousiast om vooruit te gaan. We nemen initiatief en we zijn creatief in het bereiken van onze doelen en worden daarin gesteund.

Totstandkomingsproces

6.

Een werkgroep "Integriteit", organisatiebreed samengesteld, die werd getrokken door de deskundige HRM heeft met begeleiding van Governance en Integrity België een ontwerp van nieuwe deontologische code uitgewerkt, vertrekkend vanuit voorbeelden van andere gemeenten. In hoofdzaak werd geput uit de deontologische code van stad en OCMW Gent.
Vervolgens werd het ontwerp toegelicht en overlegd, als onderdeel van de rechtspositieregeling (zie art. 171 par. 4 DLB), in het managementteam van 22.10.2020.
Het ontwerp werd toegelicht op het college en het vast bureau van 03.11.2020.
Op 17.11.2020 werd het ontwerp op het HOC/BOC stad en OCMW besproken met de representatieve vakorganisaties.
Alle aanwezige vakorganisaties gingen akkoord met het ontwerp van deze nieuwe deontologische code.

Bevoegdheidsgrondslag

7.

De OCMW-raad is bevoegd op grond van art. 78, tweede lid, 3° en 193 van het decreet lokaal bestuur (DLB).

De deontologische code bevat bepalingen inzake:

- Integriteit binnen onze organisatie
- Wat is goed ambtenaarschap?
- Gedragsregels, zoals
    - Respectvol omgaan met anderen
    - Belangenvermenging vermijden
    - Corruptie tegengaan
    - Behandelen van informatie
    - Gebruik van bedrijfsmiddelen
    - Gedrag in de privésfeer
    - Naleving van de deontologische code

HUIS VAN WELZIJN

2 Aanpak en samenwerkingsovereenkomst brugfiguurwerking.

De opstart en uitrol van een brugfiguurwerking werd opgenomen in het strategisch meerjarenplan 20-25 van stad en OCMW Harelbeke, in het kader van het flankerend onderwijs- en armoedebeleid.

De brugfiguur zet in op het verhogen van het welbevinden en de ontplooiingskansen van kinderen, met specifieke aandacht voor kinderen in een kwetsbare situatie.

De brugfiguurwerking zet in op 3 pijlers:

- Brug maken tussen ouders en school;
- Brug maken tussen ouders en buurt, dienst- en hulpverlening en netwerkversterking;
- Schoolteams versterken.

De brugfiguur gaat hiervoor aan de slag met kwetsbare gezinnen, scholen en lokale partners.

In najaar 2020 werd in kaart gebracht hoe de brugfiguurwerking best vorm krijgt in Harelbeke.

Op basis van cijfergegevens en individuele gesprekken met alle basisscholen, besliste het vast bureau de brugfiguurwerking op te starten in 3 scholen (SB Centrum, GO! Ter Gavers en VBS Heilig Hart). De brugfiguur heeft een adviserende rol voor de andere basisscholen en partners.

Met de drie scholen wordt een samenwerkingsovereenkomst opgesteld, voor de duur van 2,5 schooljaren (tot en met juni 2023).

De overeenkomst wordt aan de OCMW-raad ter goedkeuring voorgelegd.

De OCMW-raad is bevoegd op grond van art. 77 eerste lid van het decreet lokaal bestuur (DLB).

3 Subsidiereglement Huis van het Kind Harelbeke. Goedkeuring.

I. Aanleiding en overwegingen

1.

Huis van het Kind Harelbeke is een samenwerkingsverband dat het lokale aanbod naar kinderen en ouders (gezinnen) bundelt en dat extra aandacht schenkt aan de moeilijker bereikbare gezinnen.

Huis van het Kind Harelbeke bestaat sinds 2014 in de vorm van een samenwerkingsverband tussen Harelbeekse partners die met kinderen en gezinnen werken. In 2018 vond dit overlegplatform een fysiek onderkomen in de Boterpotstraat 9. Van daaruit willen we kinderen ondersteunen om ten volle kind te zijn in Harelbeke en (groot)ouders laten weten dat ze er niet alleen voor staan.

2.

Huis van het Kind Harelbeke krijgt subsidies van agentschap Opgroeien om de werkingskosten te betalen. Een deel daarvan wordt besteed aan het ondersteunen van lokale organisaties en initiatieven. Er wordt jaarlijks € 3000 ter beschikking gesteld.

3.

Het hernieuwd subsidiereglement wordt onderverdeeld in drie soorten types waarop lokale actoren beroep kunnen doen:

- Een projectsubsidie (€ 500) kan toegekend worden, indien de lokale actor een project uitwerkt passend binnen de missie en visie van Huis van het Kind Harelbeke en specifiek gericht is naar het welbevinden van gezinnen (kinderen en/of ouders). Enkel projecten die niet tot de reguliere werking van een lokale actor behoren, kunnen deze subsidie ontvangen.

- Een plussubsidie (€ 750) moet voldoen aan alle voorwaarden van een projectsubsidie en daarnaast een samenwerkingsverband zijn met minimum 2 andere Harelbeekse actoren. Enkel projecten die niet tot de reguliere werking van een lokale actor behoren, kunnen deze subsidie ontvangen.

- Een engagementsubsidie (€ 250) ondersteunt organisaties en verenigingen in reeds bestaande initiatieven zoals acties, projecten of activiteiten rond sociale cohesie, preventieve gezondheidszorg en/ of opvoedingsondersteuning. Initiatieven binnen de reguliere werking van een lokale actor komen in aanmerking voor deze subsidie.

Het subsidiereglement staat open voor alle Harelbeekse burgers en actoren die een project ondernemen in het kader van het Huis van het Kind Harelbeke. In Harelbeke zijn heel wat actoren actief waarbij hun werking weerslag heeft op ouders en/of kinderen, zoals de jeugddienst, kinderopvanginitiatieven, scholen, het consultatiebureau van Kind en Preventie, het speelspook, de bibliotheek, het OCMW, CLB's, oudercomités, gezinsbonden, etc.

4.

Het subsidiereglement is ontstaan vanuit de feitelijke vereniging Huis van het Kind Harelbeke en staat los van de budgetten van het lokaal bestuur. De jaarlijkse subsidie t.a.v. Huis van het Kind Harelbeke wordt ook rechtstreeks uitbetaald aan de feitelijke vereniging door agentschap Opgroeien. Het bedrag komt niet terecht op de rekening van het lokaal bestuur.

Niettemin is het aangewezen dat de OCMW-raad, omwille van de kenbaarheid, kennis neemt van dit reglement, het ook goedkeurt en het laat bekendmaken overeenkomstig de regels van het decreet lokaal bestuur (DLB).

5.

De OCMW-raad is bevoegd op grond van art. 77 eerste lid en 78 tweede lid, 3°.

II. Voorgestelde beslissing

De OCMW-raad neemt kennis met het hernieuwd subsidiereglement Huis van het Kind Harelbeke in het functie van het ondersteunen van lokale organisaties en verengingen. Er wordt jaarlijks € 3000 ter beschikking gesteld.

De OCMW-raad hecht zijn goedkeuring over de voorwaarden en procedure van het subsidiereglement.

4 Samenwerkingsovereenkomst 'OCMW Harelbeke - Huis van Welzijn – CAW Zuid-West-Vlaanderen - De Katrol'. Goedkeuring.

In het strategisch meerjarenplan 20-25 van stad en OCMW Harelbeke werd huistaakbegeleiding van de Katrol opgenomen in het kader van het armoede- en flankerend onderwijsbeleid. De effectieve opstart wordt voorzien vanaf februari 2021.

De katrol is een onderdeel van CAW Kortrijk die studie – en gezinsondersteuning voorziet in kwetsbare gezinnen. Het richt zich vooral naar gezinnen met kinderen uit het 3e kleuter, 1e en 2e leerjaar. Studenten gaan binnen een stageopdracht of een keuzevak van een sociaal agogische opleiding aan de slag met de gezinnen om de kansarme kinderen kansrijker te maken, verhogen daarnaast de zelfredzaamheid van de ouders en installeren onderwijscultuur in het gezin. Een bijkomend voordeel van dit initiatief is dat toekomstige hulpverleners of leerkrachten via deze opdracht zicht krijgen op gezinnen die in kansarmoede leven.

Een traject voor een gezin duurt ongeveer zo'n 8 weken à rato van 2 bezoeken per week. Van februari tot juni 2021 zullen 5 gezinnen worden begeleid. Van september tot december 2021 worden 10 gezinnen begeleid.

De modaliteiten van de samenwerking worden in een samenwerkingsovereenkomst vastgelegd. De samenwerkingsovereenkomst wordt ter goedkeuring voorgelegd.

De OCMW-raad is bevoegd op grond van art. 77 eerste lid van het decreet lokaal bestuur (DLB).

DEPARTEMENT MANAGEMENT EN PERSONEEL

5 Vragenkwartiertje.