

# 2010

# JAARVERSLAG



## PERSONEEL EN ORGANISATIE

**Nathalie Verbeeck, Vicky Verbeeck, Rob Beirens en Els Thijs**  
**Personeelsverantwoordelijke, Administratief coördinator,**  
**ICT-verantwoordelijke en Beleidsmedewerker**

Bouwelse Steenweg 14, 2270 Herenthout

e-mail: [ocmw@herenthout.be](mailto:ocmw@herenthout.be)

Tel.: 014 50 21 81



# INHOUDSOVERZICHT

<b>INHOUDSOVERZICHT</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMENVATTING</b> .....	<b>6</b>
<b>INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
<b>GEBRUIKTE AFKORTINGEN</b> .....	<b>8</b>
<b>Deel 1. CIJFERS EN LETTERS</b> .....	<b>9</b>
<b>A. Personeel</b> .....	<b>9</b>
<b>A.1 Personeelsbestand</b> .....	<b>9</b>
A.1.1. Personeelseffectief .....	9
A.1.2. Indeling per niveau .....	9
A.1.3. Indeling per leeftijd.....	10
A.1.4. Indeling per statuut .....	11
<b>A.2 Personeelsprestaties</b> .....	<b>12</b>
A.2.1. Ziekteverzuim .....	12
A.2.1.1. Ziekteverzuimpercentage .....	12
A.2.1.2. Frequentie van het ziekteverzuim.....	13
A.2.1.3. Gemiddelde duur van het ziekteverzuim .....	13
A.2.1.4. Bradfordfactor .....	14
A.2.1.5. Percentage verzuimers .....	15
A.2.2. Idewe.....	15
A.2.3. Arbeidsongevallen.....	15
A.2.4. Controlearts .....	15
A.2.5. Vorming .....	16
A.2.6. Teamdag .....	16
A.2.7. Personeelsfeest .....	16
A.2.8. Vakbondsoverleg .....	17
A.2.8.1. Het onderhandelingscomité .....	17
A.2.8.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.....	17
A.2.9. Diensthoofdenoverleg .....	17
<b>B. Beleidsmatig werken</b> .....	<b>18</b>
<b>B.1 Enquête Herenthuis</b> .....	<b>18</b>
<b>B.2 Subsidies</b> .....	<b>18</b>
<b>C. Externe communicatie</b> .....	<b>19</b>
<b>D. Interne communicatie</b> .....	<b>20</b>
<b>D.1 Overlegmoment (OM)</b> .....	<b>20</b>
<b>D.2 Werkoverleg Administratief Medewerkers (WOAM)</b> .....	<b>20</b>
<b>D.3 Managementteam (MAT)</b> .....	<b>21</b>
<b>D.4 Werkgroep onthaalbedienden Herenthuis</b> .....	<b>21</b>
<b>D.5 Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid</b> .....	<b>22</b>
<b>D.6 Naslagwerken</b> .....	<b>22</b>
<b>E. Patrimonium</b> .....	<b>23</b>
<b>E.1 Technische Dienst</b> .....	<b>23</b>
<b>E.2 Landbouwgronden</b> .....	<b>23</b>
<b>E.3 Woningen</b> .....	<b>24</b>
E.3.1 Inventaris .....	24
E.3.2 Kosten versus opbrengsten .....	25
E.3.2.1 Doorstroomwoningen (DSW) .....	25
E.3.2.2 LOI-woningen .....	28
E.3.2.3 Sociale woningen .....	31
E.3.2.4 Noodwoningen .....	32
E.3.2.5 Eigen patrimonium .....	33
<b>F. Automatisatie</b> .....	<b>35</b>

<b>Deel 2. REALISATIES .....</b>	<b>36</b>
<b>A. Personeel.....</b>	<b>36</b>
<b>A.1 Strategisch doel 1 .....</b>	<b>36</b>
A.1.1 Operationele doelstelling 1 .....	36
<b>A.2 Strategisch doel 2 .....</b>	<b>37</b>
A.2.1 Operationele doelstelling 1 .....	37
A.2.2 Operationele doelstelling 2 .....	37
A.2.3 Operationele doelstelling 3 .....	38
<b>A.3 Strategisch doel 3 .....</b>	<b>38</b>
A.3.1 Operationele doelstelling 1 .....	38
A.3.2 Operationele doelstelling 2 .....	39
A.3.3 Operationele doelstelling 3 .....	39
A.3.4 Operationele doelstelling 4 .....	40
<b>A.4 Strategisch doel 4 .....</b>	<b>40</b>
A.4.1 Operationele doelstelling 1 .....	40
A.4.2 Operationele doelstelling 2 .....	41
A.4.3 Operationele doelstelling 3 .....	41
<b>A.5 Strategisch doel 5 .....</b>	<b>41</b>
A.5.1 Operationele doelstelling 1 .....	42
A.5.2 Operationele doelstelling 2 .....	42
A.5.3 Operationele doelstelling 3 .....	42
<b>B. Beleidsvernieuwend werken.....</b>	<b>43</b>
<b>B.1 Strategisch doel 1 .....</b>	<b>43</b>
B.1.1 Operationele doelstelling 1 .....	43
B.1.2 Operationele doelstelling 2 .....	44
B.1.3 Operationele doelstelling 3 .....	44
B.1.4 Operationele doelstelling 4 .....	45
<b>B.2 Strategisch doel 2 .....</b>	<b>46</b>
B.2.1 Operationele doelstelling 1 .....	46
B.2.2 Operationele doelstelling 2 .....	46
<b>B.3 Strategisch doel 3 .....</b>	<b>47</b>
B.3.1 Operationele doelstelling 1 .....	47
<b>B.4 Strategisch doel 4 .....</b>	<b>47</b>
B.4.1 Operationele doelstelling 1 .....	47
B.4.2 Operationele doelstelling 2 .....	48
B.4.3 Operationele doelstelling 3 .....	48
<b>B.5 Strategisch doel 5 .....</b>	<b>48</b>
B.5.1 Operationele doelstelling 1 .....	48
<b>B.6 Strategisch doel 6 .....</b>	<b>49</b>
<b>B.7 Strategisch doel 7 .....</b>	<b>49</b>
B.7.1 Operationele doelstelling 1 .....	49
B.7.2 Operationele doelstelling 2 .....	49
<b>B.8 Strategisch doel 8 .....</b>	<b>49</b>
B.8.1 Operationele doelstelling 1 .....	50
<b>B.9 Strategisch doel 9 .....</b>	<b>50</b>
B.9.1 Operationele doelstelling 1 .....	50
<b>C. Externe communicatie .....</b>	<b>50</b>
<b>C.1 Strategisch doel 1 .....</b>	<b>50</b>
C.1.1 Operationele doelstelling 1 .....	51
C.1.2 Operationele doelstelling 2 .....	51
<b>C.2 Strategisch doel 2 .....</b>	<b>52</b>
C.2.1 Operationele doelstelling 1 .....	52
C.2.2 Operationele doelstelling 2 .....	52
<b>C.3 Strategisch doel 3 .....</b>	<b>52</b>
C.3.1 Operationele doelstelling 1 .....	53
C.3.2 Operationele doelstelling 2 .....	53
C.3.3 Operationele doelstelling 3 .....	54
C.3.4 Operationele doelstelling 4 .....	55

<b>D.</b>	<b>Interne communicatie.....</b>	<b>55</b>
<b>D.1</b>	<b>Strategisch doel 1 .....</b>	<b>55</b>
D.1.1	Operationele doelstelling 1.....	55
<b>E.</b>	<b>Optimalisatie administratie.....</b>	<b>56</b>
<b>E.1</b>	<b>Strategisch doel 1.....</b>	<b>56</b>
E.1.1	Operationele doelstelling 1 .....	56
<b>E.2</b>	<b>Strategisch doel 2.....</b>	<b>56</b>
E.2.1	Operationele doelstelling 1 .....	57
E.2.2	Operationele doelstelling 2 .....	57
E.2.3	Operationele doelstelling 3 .....	57
E.2.4	Operationele doelstelling 4 .....	57
<b>E.3</b>	<b>Strategisch doel 3.....</b>	<b>58</b>
E.3.1	Operationele doelstelling 1 .....	58
<b>E.4</b>	<b>Strategisch doel 4.....</b>	<b>58</b>
E.4.1	Operationele doelstelling 1 .....	58
<b>E.5</b>	<b>Strategisch doel 5.....</b>	<b>58</b>
E.5.1	Operationele doelstelling 1 .....	58
<b>E.6</b>	<b>Strategisch doel 6.....</b>	<b>58</b>
E.6.1	Operationele doelstelling 1 .....	59
E.6.2	Operationele doelstelling 2 .....	59
E.6.3	Operationele doelstelling 3 .....	59
<b>F.</b>	<b>Patrimonium .....</b>	<b>60</b>
<b>F.1</b>	<b>Strategisch doel 1.....</b>	<b>60</b>
F.1.1	Operationele doelstelling 1 .....	60
<b>G.</b>	<b>Automatisatie .....</b>	<b>60</b>
<b>G.1</b>	<b>Strategisch doel 1 .....</b>	<b>60</b>
G.1.1	Operationele doelstelling 1.....	60
G.1.2	Operationele doelstelling 2.....	60
G.1.3	Operationele doelstelling 3.....	61
<b>G.2</b>	<b>Strategisch doel 2 .....</b>	<b>61</b>
G.2.1	Operationele doelstelling 1.....	62
<b>G.3</b>	<b>Strategisch doel 3 .....</b>	<b>62</b>
G.3.1	Operationele doelstelling 1.....	62
<b>G.4</b>	<b>Strategisch doel 4 .....</b>	<b>63</b>
<b>Deel 3.</b>	<b>FINANCIËLE VERTALING.....</b>	<b>64</b>
<b>A.</b>	<b>Personeel.....</b>	<b>64</b>
<b>A.1.</b>	<b>Kostenstructuur personeel .....</b>	<b>64</b>
<b>A.2.</b>	<b>Evolutie .....</b>	<b>64</b>
<b>A.3.</b>	<b>Onderverdeling personeelskosten .....</b>	<b>65</b>
<b>A.4.</b>	<b>Subsidiëring personeel .....</b>	<b>65</b>
A.4.1.	Gesco's.....	66
A.4.1.1.	Contingent-gesco's.....	66
A.4.1.2.	Weerwerk gesco's .....	67
A.4.2.	Subsidie inclusieve opvang.....	67
A.4.3.	Subsidie flexibele en occasionele opvang .....	67
A.4.4.	LOI-middelen .....	67
A.4.5.	Subsidie erkenning dienstencentrum .....	67
A.4.6.	Sociale maribel.....	68
A.4.7.	Jobcreatie en lokale diensteneconomie .....	68
A.4.8.	Doelgroepmedewerkers .....	68
<b>A.5.</b>	<b>Tweede pensioenpijler contractuelen .....</b>	<b>68</b>
<b>B.</b>	<b>Externe communicatie .....</b>	<b>68</b>
<b>C.</b>	<b>Automatisatie .....</b>	<b>69</b>
<b>Deel 4.</b>	<b>BESLUIT.....</b>	<b>70</b>
<b>Deel 5.</b>	<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>71</b>

# SAMENVATTING

---

Dit eerste jaarverslag Personeel & Organisatie spitst zich toe op de realisaties van de ondersteunende diensten.

**2010** was het jaar van:

- de eerste stappen in de ontwikkeling van de Dienst P&O
- het beheren van het patrimonium, eerste stap naar een patrimoniumbeleid is gezet
- bevestiging op vlak van personeel: ons gevoerde personeelsbeleid wordt in verschillende drukwerken als 'best practice' opgenomen
- het Herenthuis als 'good practice' voor meerdere besturen
- samenwerking tussen gemeente en OCMW: gemeente en OCMW groeien moeizaam naar mekaar toe, concrete problemen worden in de praktijk aangepakt met vallen en opstaan, toch een aantal mooie voorbeelden van samenwerking tussen gemeente en OCMW bij verschillende projecten en deze formule werkt!
- de implementatie van de huisstijl binnen de verschillende communicatiekanalen
- de invulling van het begrip 'subsidiezoeker'
- de opstart van de tikklok
- de modernisering van het OCR
- de opstart van de computerlessen

Hierover en nog meer lees je in dit jaarverslag!

# INLEIDING

---

Dit is het eerste gezamenlijke jaarverslag van de dienst Personeel & organisatie (P&O). De realisaties van de ICT-verantwoordelijke en de administratief coördinator werden ondergebracht onder de doelstellingen van de beleidsnota's 'Personeel' en 'OCMW als moderne organisatie' 2008-2010. Door de uitbouw van beide functies worden bijkomende acties en doelstellingen gecreëerd.

Het jaarverslag bestaat uit volgende hoofdstukken:

- A. Personeel
- B. Beleidsmatig werken
- C. Externe communicatie
- D. Interne communicatie
- E. Patrimonium
- F. Automatisatie

In de verschillende hoofdstukken lees je telkens de cijfers en letters van de reguliere werking, de vooropgestelde doelstellingen uit de beleidsnota's 2008-2010 en de resultaten die behaald werden.

# GEBRUIKTE AFKORTINGEN

---

ADM:	Administratie
BBC:	Beleids- en beheerscyclus
BN:	Beleidsnota
CAF:	Common Assessment Framework (een instrument van Integrale Kwaliteitszorg)
Contr:	Contractueel
CPBW:	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
DHO:	Diensthooftoverleg
DSW:	Doorstroomwoning
Gesco:	gesubsidieerde contractuele
GZ:	Gezinszorg
IBO:	Initiatief Buitenschoolse Kinderopvang
LOI:	Lokaal Opvang Initiatief
LSB:	Lokaal Sociaal Beleid
MAT:	Managementteam
NOK:	niet oké
NW:	Noodwoning
OC:	Onderhandelingscomité
OCR:	Openbare Computerruimte
OD:	Onderhoudsdiensten (schoonmaak patrimonium en technische dienst)
OD:	Operationele Doelstelling
OK:	oké
PD:	Poetsdienst
P&O:	Personeel & Organisatie
PWA :	Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap
ROP:	Regionale Ondersteuningspunten kwaliteitszorg
ROK:	Regionaal Overleg Kwaliteitscoördinatoren arrondissement Turnhout
SD:	Strategische Doelstelling
SH:	Sociaal Huis
SOKA:	Sociale Kaart
SW:	Sociale woning
VVSG :	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WW:	Werkwinkel
WOAM:	Werkoverleg Administratief Medewerkers
WW-gesco:	weerwerk gesco

## Deel 1. CIJFERS EN LETTERS

### A. Personeel

#### A.1 Personeelsbestand

##### A.1.1. Personeelseffectief

Op 31/12/10 telde het OCMW een personeelseffectief van 46,53 VE, ingevuld door 68 verschillende personeelsleden waarvan 5 mannen:

	2008	2009	2010
Personeelseffectief in VE	44,85	44,85	46,53
# personeelsleden in koppen	70	66	68
# mannen	4	4	5

##### A.1.2. Indeling per niveau

Naargelang het diploma dat je bezit en de functie die je uitoefent, word je betaald op een bepaald niveau:

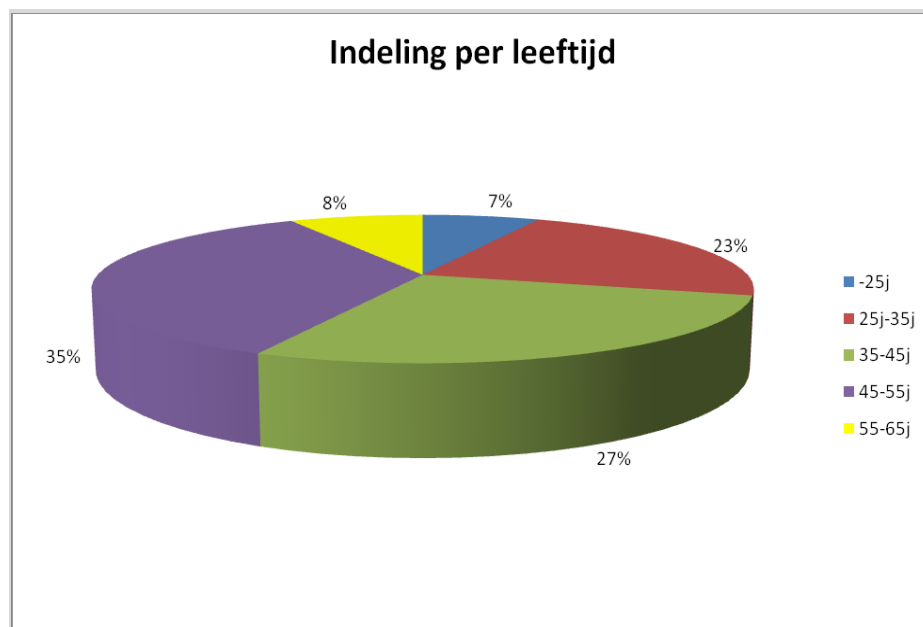
Wettelijke graden: universitair diploma	secretaris ontvanger (gewestelijk)
niveau A: universitair diploma	geen functies
niveau B: hoger onderwijs korte type	maatschappelijk werker sociaal werker personeelsverantwoordelijke boekhouder beleidsmedewerker administratief coördinator ICT-verantwoordelijke diensthoofd pedagogisch coördinator dienstencentrumverantwoordelijke
niveau C: secundair onderwijs	technisch medewerker administratief medewerker begeleidster IBO verzorgende animator
niveau D: geen diploma vereist, tenzij anders vermeld	begeleidster IBO poetsvrouw schoonmaakster pedicure
niveau E: geen diploma vereist	art 60 § 7

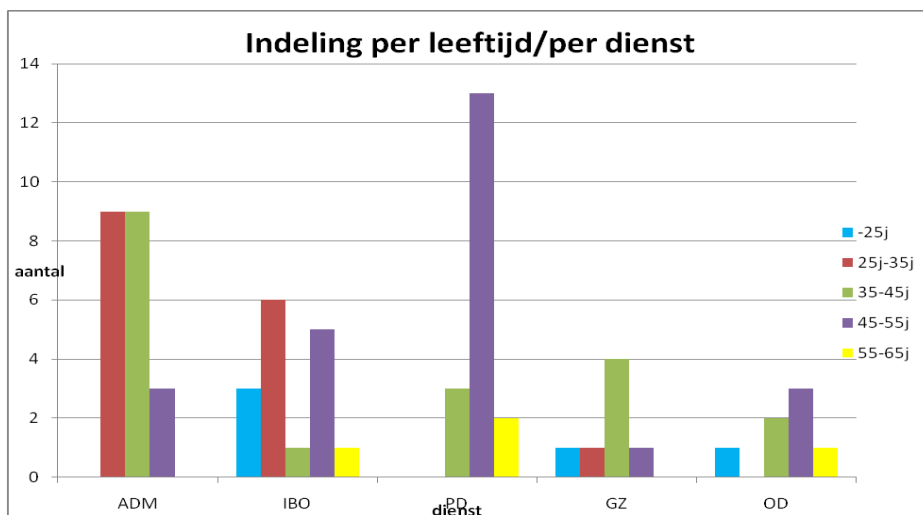
Schaalniveau	# opdr. 2009	% 2009	# opdr. 2010	% 2010
A	1	1,27%	1	1,14%
B	17	21,52%	18	20,45%
C	32	40,51%	35	39,77%
D	3	3,80%	31	35,23%
E	26	32,90%	3	3,41%
<b>Totaal</b>	<b>79</b>	<b>100,00%</b>	<b>88</b>	<b>100,00%</b>

Er is een sterke stijging van de opdrachten op D-niveau en een sterke daling op E-niveau. Dit komt doordat onze poetsvrouwen en schoonmaaksters vanaf 01/01/10 bevorderd zijn van E- naar D-niveau. Op E-niveau vinden we enkel onze artikel 60'ers nog terug.

### **A.1.3. Indeling per leeftijd**

	-25j	25j-35j	35-45j	45-55j	55-65j	TOTAAL
ADM		9	9	3		21
IBO	3	6	1	5	1	16
PD			3	13	2	18
GZ	1	1	4	1		7
OD	1		2	3	1	7
<b>TOTAAL</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>69</b>
<b>%</b>	<b>7%</b>	<b>23%</b>	<b>28%</b>	<b>36%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>





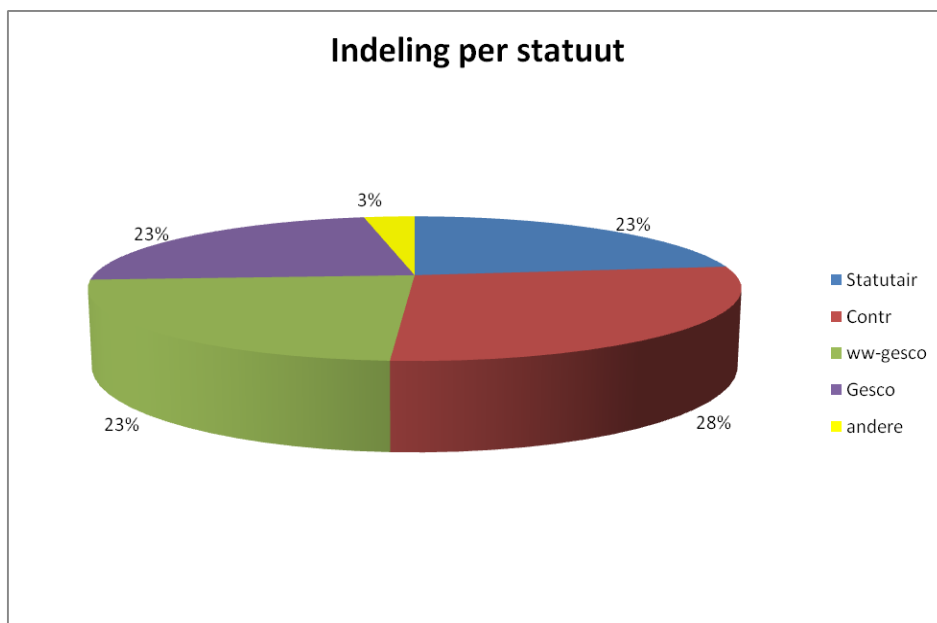
Het personeel van het OCMW situeert zich voornamelijk tussen de leeftijd van 25 en 55 jaar. De administratieve functies worden voornamelijk ingevuld door jongere werknemers tussen 25 en 45 jaar. In de poetsdienst daarentegen vinden we niemand terug onder de 35 jaar, de poetsvrouwen zijn voornamelijk ouder dan 45 jaar. In het IBO is een duidelijke leeftijds kloof: 9 begeleidsters jonger dan 35 jaar en 6 ouder dan 45 jaar.

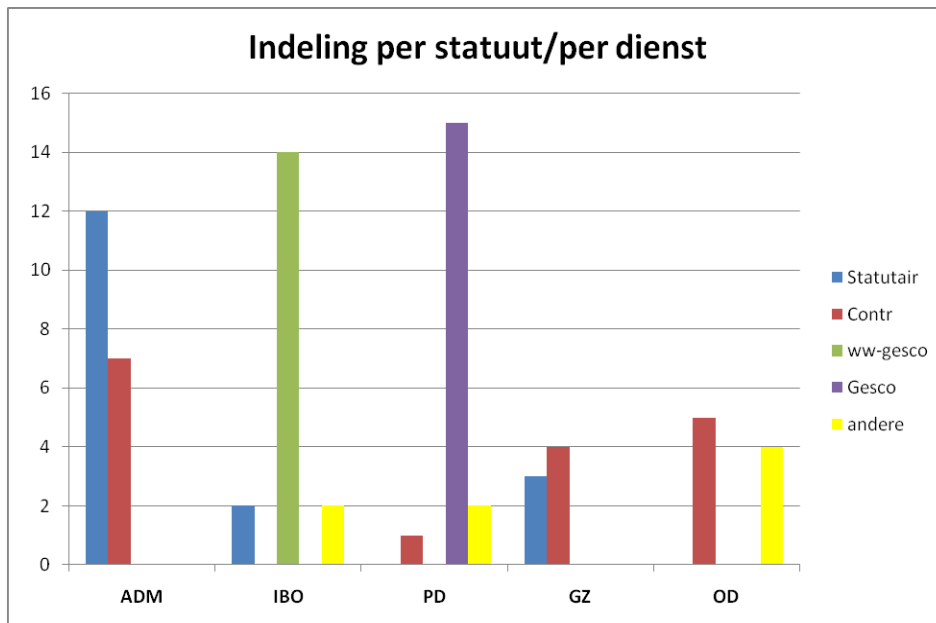
Vergeleken met de cijfers van de RSZPPO vertoont ons bestuur geen grote verschillen t.o.v. de nationale leeftijdscurve.

#### **A.1.4. Indeling per statuut**

	Statutair	Contr.	ww-gesco	Gesco	Andere*	TOTAAL
ADM	12	7				19
IBO	2		14		2	18
PD		1		15		18
GZ	3	4				7
OD		5			4	9
<b>TOTAAL</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>71</b>
<b>%</b>	<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>

\* andere: art 60 § 7, activa en doelgroepmedewerkers





Opvallend is dat slechts 24% van de personeelsopdrachten vastbenoemd is, 52% is aangesteld in een tewerkstellingsmaatregel (41% gesco + 11% andere). Deze situeren zich hoofdzakelijk in de poetsdienst en buitenschoolse kinderopvang.

## **A.2 Personeelsprestaties**

### **A.2.1. Ziekteverzuim**

#### **A.2.1.1. Ziekteverzuimpercentage**

Onder ziekteverzuim verstaan we "de onmogelijkheid van de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of privé-ongeval". Dit ziekteverzuim kan variëren in duur, maar een essentiële voorwaarde om van ziekteverzuim te kunnen spreken is dat het verzuim tijdelijk is. Wij maken een onderscheid tussen ziekteverzuim met loonwaarborg en ziekteverzuim zonder. Dit betekent dat we zowel voor arbeiders als bedienden het ziekteverzuim gaan opsplitsen in het verzuim dat minder dan 1 maand duurt, verzuim met een duur van meer dan een maand maar minder dan één jaar, en het ziekteverzuim dat langer dan één jaar duurt.

	% loonwaarborg		% gn loonwaarborg		% > 1 jaar		TOTAAL	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
ADM	2,44	1,67	0,28	0,24	0,00	0,00	2,72	1,91
IBO	4,41	6,67	6,11	4,45	0,00	0,00	10,52	11,12
PD	1,68	1,67	7,87	3,87	5,11	5,26	14,66	10,80
GZ	10,80	14,01	4,84	6,49	0,00	0,00	15,64	20,50
OD	2,56	2,06	5,07	8,49	8,33	1,89	15,96	12,44
OCMW	3,77	4,46	4,90	3,76	1,86	1,15	10,53	9,37

Het totale ziekteverzuimpercentage voor het OCMW ligt voor 2010 op 9,37%. Dit is lager dan vorig jaar. Dit wil zeggen dat het OCMW-personeel bijna 10% van zijn te presteren tijd afwezig is wegens ziekte. De gezinszorg scoort meer dan het dubbele van het gemiddelde cijfer, enkel de administratieve functies vallen onder het OCMW-gemiddelde. In de eerste kolom hebben we het percentage voor de ziektes die vallen onder het gewaarborgd inkomen. Hier valt op dat dit ziekteverzuim bij de gezinszorg extreem hoog ligt (14,01%) en zelfs nog gestegen is tegenover 2009.

De tweede kolom vertegenwoordigt het ziekteverzuimpercentage voor de ziektes die vallen buiten de periode van gewaarborgd loon, maar minder dan 1 jaar duren. Hier valt op dat het cijfer van de administratieve functies verwaarloosbaar is wat wil zeggen dat deze werknemers (bijna) nooit langer dan 1 maand ziek zijn.

Het percentage van het ziekteverzuim langer dan 1 jaar vinden we in de derde kolom. Hier zien we dat het cijfer voor de onderhoudsdienst sterk gedaald is (1 schoonmaakster ziek van juni 2007, maar april 2010 terug deeltijds hervat) en dat het cijfer van de poetsdienst quasi gelijk is gebleven (1 poetsvrouw reeds ziek sinds september 2007).

### A.2.1.2. Frequentie van het ziekteverzuim

De frequentie van het ziekteverzuim wordt berekend door een telling te maken van het aantal nieuw begonnen ziekteperiodes in een periode van 1 jaar. Deze frequentie kan zowel voor de verzuimers (werknemers die ziek geweest zijn in het jaar) als voor de totale populatie (werknemers die ziek zijn geweest én zij die niet ziek zijn geweest).

	Frequentie op verzuimers		Frequentie op totale populatie	
	2009	2010	2009	2010
ADM	2,24	1,87	1,90	1,27
IBO	2,53	2,89	2,00	2,89
PD	1,86	2,46	1,44	1,78
GZ	3,63	3,11	3,63	3,11
OD	3,00	2,86	2,25	2,00
OCMW	2,48	2,59	2,04	2,09

De frequentie van het ziekteverzuim ligt voor de verzuimers van het OCMW op 2,59. Dit betekent dat een verzuimer gemiddeld 2,59 keer in 2010 is ziek geweest. Als we de diensten afzonderlijk bekijken, zien we dat een verzorgende zich het meest ziek meldt (meer dan 3 keer) en een administratieve kracht het minst (minder dan 2 keer).

De frequentie van het ziekteverzuim voor de totale populatie van het OCMW ligt op 2,09. Dit wil zeggen dat een werknemer van het OCMW in 2010 gemiddeld 2,09 keer ziek is geweest. In de dienst gezinszorg ligt de frequentie veruit het hoogst, in de administratie het laagst (de poetsdienst scoort hier ook goed).

Als we beide cijfers met elkaar vergelijken valt op dat voor de dienst gezinszorg en de buitenschoolse kinderopvang beide frequenties gelijk zijn. Dit wil zeggen dat van deze dienst elke werknemer ziek is geweest.

### A.2.1.3. Gemiddelde duur van het ziekteverzuim

De gemiddelde duur van het ziekteverzuim is naast de frequentie van het ziekteverzuim ook een indicatie van de ernst van het verzuim. Het geeft echter wel enkel een indicatie over het feit of de ziekteperiodes gemiddeld eerder kort of eerder langdurig zijn. Deze gemiddelde ziekteduur bij afwezigheid berekenen we enkel voor de verzuimers en is uitgedrukt in kalenderdagen.

	Gemiddelde duur ziekteverzuim			
	2009	2010	Gecorrigeerd 2009*	Gecorrigeerd 2010*
ADM	3,97	6,25	3,97	6,25
IBO	15,71	13,02	15,71	13,02
PD	35,46	22,88	22,28	11,84
GZ	13,45	25,43	13,45	25,43
OD	30,33	25,20	10,65	7,53
OCMW	17,38	17,42	12,95	13,12

\* personeelsleden die heel het jaar ziek zijn geweest worden hier uitgefilterd

Indien een personeelslid van het OCMW in 2010 ziek is geweest, was zijn gemiddelde duur van afwezigheid 17,42 dagen. Gecorrigeerd komen we op een gemiddelde duur van 13,12 dagen. Dit is vergelijkbaar met 2009.

In de administratie bedraagt de gemiddelde duur slechts 6,25 dagen tegenover in de gezinszorg zelfs 25,43 dagen.

De poetsdienst en de onderhoudsdienst scoren ook ver boven het gemiddelde met meer dan 25 dagen (maar onderhoudsdienst gecorrigeerd slechts 7,53 en poetsdienst 11,84). Dit komt doordat zowel in de poets- als de onderhoudsdienst een medewerker een volledig jaar is ziek geweest.

Volgens het gecorrigeerde cijfer scoort enkel de gezinszorg boven het gemiddelde. In vergelijking met 2009 is het cijfer gedaald voor het IBO, de poetsdienst en de onderhoudsdienst. Voor de administratie en de gezinszorg is dit gestegen.

#### **A.2.1.4. Bradfordfactor**

De Bradfordfactor geeft een indicatie van de mate van verstoring die een bepaalde medewerker teweegbrengt door zijn ziekteverzuim. Hoe frequenter iemand uitvalt, hoe onvoorspelbaarder en lastiger het wordt hiermee om te gaan. Medewerkers met eenzelfde aantal dagen ziekte en eenzelfde ziekteverzuimpercentage kunnen dus toch een verschillende storingsquotatie krijgen.

Een gemiddelde Bradfordfactor kan over de ganse populatie berekend worden, of enkel over de ziekteverzuimers.

	Bradford verzuimers		Bradford populatie	
	2009	2010	2009	2010
ADM	93,69	77,11	78,89	55,52
IBO	263,13	276,22	225,54	276,22
PD	255,29	306,36	198,56	225,74
GZ	858,75	1.302,50	858,75	1.302,50
OD	522,00	200,25	406,00	145,64
OCMW	313,21	355,40	263,94	300,44

Een *verzuimer* in het OCMW heeft gemiddeld een Bradfordfactor van 355,40. Een *werknemer* van het OCMW heeft een gemiddelde Bradfordfactor van 300,44.

De administratie scoort zeer laag, de gezinszorg zeer hoog voor zowel de factor bij de verzuimers als bij de werknemers. Dit wil zeggen dat in de gezinszorg de werkzaamheden erger zullen gestoord worden dan in de administratie.

De onderhoudsdienst is sterk gedaald tov 2009, dit komt doordat een langdurig afwezige schoonmaakster in april terug is beginnen werken.

Als we de Bradfordfactor bekijken over gans het personeelsbestand, merken we dat deze in de gezinszorg en het IBO hetzelfde zijn. Dit wil zeggen dat in de gezinszorg en het IBO àlle personeelsleden ziek zijn geweest.

Enkel de gezinszorg scoort boven het OCMW-gemiddelde.

### ***A.2.1.5. Percentage verzuimers***

Het percentage verzuimers geeft een indicatie van de mate waarin het verzuim verspreid voorkomt in onze organisatie.

	Percentage verzuimers	
	2009	2010
ADM	84,21	72,00
IBO	85,71	100,00
PD	77,78	73,68
GZ	100,00	100,00
OD	77,78	72,73
OCMW	84,27	84,54

Het percentage van verzuimers voor gans het OCMW is 84,54%. Dit wil zeggen dat 84% van ons personeel zich minstens 1x per jaar ziek meldt, voor de gezinszorg en de Kinderclub zijn dat zelfs álle verzorgenden en begeleidsters.

De poetsdienst, de onderhoudsdienst en de administratie scoren onder het gemiddelde. T.o.v. vorig jaar is het percentage van verzuimers in het OCMW quasi hetzelfde gebleven. In de administratie zien we een daling van 12% en in het IBO een stijging van 14%.

### **A.2.2. Idewe**

In 2010 werden 60 preventieve medische onderzoeken verricht. De bedrijfsarts heeft een bedrijfsbezoek gebracht op 12/10/10. Zij maakt tevens deel uit van het comité P.B.W. (preventie en bescherming op het werk) (zie later).

### **A.2.3. Arbeidsongevallen**

Het aantal arbeidsongevallen in:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
# AO	2	7	1	4	2	6
# dagen verlet					178	133

In 2010 noteerden we 6 arbeidsongevallen waarbij er 133 werkelijk verloren kalenderdagen genoteerd werden. Het aantal arbeidsongevallen is sterk toegenomen t.o.v. 2009 maar het totaal aantal dagen verlet is dan weer gedaald.

### **A.2.4. Controlearts**

In 2010 hebben we eenmaal een controlearts gestuurd. De afwezigheid was gewettigd.

### **A.2.5. Vorming**

In 2010 heeft de vorming € 12.842,59 gekost voor 1.067,25u (in 2009 was dit € 19.212,95 voor 1.588u).

	# uren vorming	# cursisten	# uren/cursist	kost	kost/cursist
ADM	599,25	21	28,50	7.228,37	344,21
IBO	260	18	14,50	4.297,32	238,74
PD	93	17	5,50	335,25	19,72
GZ	84	8	10,50	497,65	62,21
OD	31	4	7,75	484,00	121,00
<b>TOTAAL</b>	<b>1.067,25</b>	<b>68</b>	<b>26,5</b>	<b>12.842,59</b>	<b>188,86</b>

De vormingskosten bij de administratieve functies heeft € 7.228,37 gekost. Dit is voornamelijk te wijten aan de kosten van de opleiding voor de tikklok (€ 1.237) en de opleiding Indesign voor 2 medewerkers (€ 1.161).

In het IBO zijn de vormingskosten ook vrij hoog. Dat komt door de intervisie van de 3 groepsverantwoordelijken (€ 1.300) en de opleiding werken met kleine blusmiddelen (€ 1.320).

De poetsdienst, de gezinszorg en de onderhoudsdienst zitten onder de gemiddelde kostprijs per cursist.

### **A.2.6. Teamdag**

Op 04/06/10 is de jaarlijkse teamdag doorgegaan met als thema 'Aan tafel'. In de voormiddag werden 4 workshops aangeboden: 2 kookactiviteiten en 2 creatieve activiteiten. In de namiddag was er een fietstocht doorheen en rond Herenthout. Als afsluiter kon iedereen aanschuiven voor een barbecue op TC De Bergen. De voormiddag was verplicht, de namiddag facultatief.

	2008	2009	2010
<b>Kostprijs</b>	€ 1.583,76	€ 1.341,00	€ 2.002,04

### **A.2.7. Personeelsfeest**

Het personeelsfeest is doorgegaan op 27/11/10 in het feestzaaltje van TC De Bergen. 100 personen hebben mee gefeest in het thema van de avond: 'The Love Boat'.

Een frietkraam zorgde ervoor dat de magen gevuld werden en een DJ zorgde voor de nodige ambiance. Spijtig genoeg was dit het laatste personeelsfeestje voor het OCMW-personeel wegens budgettaire redenen.

	2008	2009	2010
<b># personen</b>	94	85	100
<b>Kostprijs</b>	€ 5.409,34	€ 4.332,60	€ 2.840,00
<b>Bijdrage partners</b>	€ 1.160,00	€ 1.040,00	€ 720,00
<b>Kostprijs pp</b>	€ 45,21	€ 38,74	€ 21,20

### **A.2.8. Vakbondsoverleg**

In elke gemeente dient een vakbondsoverleg aanwezig te zijn. Deze bestaat uit een Onderhandelingscomité en een Bijzonder Overlegcomité ofte Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW).

#### ***A.2.8.1. Het onderhandelingscomité***

Over elke wijziging betreffende de arbeidsvoorwaarden dient in dit comité overleg gepleegd te worden. In 2010 heeft het OC 5 keer vergaderd.

Behandelde agendapunten voor het OCMW:

- aanvraag 1 VE sociaal werker via fiscale maribel
- invoering 2<sup>e</sup> pensioenpijler contractueel personeel
- reglement tikklok
- verhoging fietsvergoeding van € 0,15 naar € 0,20
- aanpassingen rechtspositieregeling

#### ***A.2.8.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk***

Dit comité heeft als opdracht adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan.

In 2010 heeft het CPBW 3 keer vergaderd.

Behandelde agendapunten voor het OCMW:

- periodiek verslag van de activiteiten van de interne dienst PBW
- jaaractieplan

### **A.2.9. Diensthoofdenoverleg**

In 2007 zijn we gestart met een diensthoofdenoverleg: op regelmatige basis (+/- om de 2 maanden) is er een overleg tussen de 3 diensthoofden met de personeelsverantwoordelijke als moderator. Het doel van dit overleg is om de diensthoofden elkaar te laten inspireren en hun ervaringen met elkaar te laten delen, voornamelijk rond personeelskwesties. In 2010 zijn er 5 vergaderingen geweest.

Enkele behandelde agendapunten:

- het maken van beslissingen VB en Raad
- reïntegratietraject: individuele dossiers
- werking tikklok
- samenwerking tussen verschillende diensten
- voorbereiding beleidsnota personeel 2011-2013
- besparingen
- collectieve afwezigheden 2011
- het OCMW aan de PC

## **B. Beleidsmatig werken**

### **B.1 Enquête Herenthuis**

Eind 2010 werd een enquête afgenomen over het Herenthuis bij het administratief personeel en de mandatarissen van gemeente en OCMW, met een grote respons (88,71%).

Met de bevraging wilden we nagaan in hoeverre het concept leeft bij de collega's en de mandatarissen en in welke mate ze de samenwerking verder een kans willen geven om het concept Herenthuis verder uit te bouwen.

De meest opvallende cijfers naar samenwerking tussen gemeente en OCMW:

- 36,8% van de bevroagden vindt dat de samenwerking tussen gemeente en OCMW verbeterd is! Er zijn wel grote verschillen tussen gemeente en OCMW. 33,3% van de gemeente ziet een kleine verbetering, 42,9% ziet geen verbetering. 63% van het OCMW ziet een kleine verbetering, bijna 30% ziet geen verbetering.
- Waar de OCMW'ers vinden dat er niet voldoende (62,5%) overleg is met de gemeente, vindt de gemeente dat er wel voldoende (73,3%) overleg is.
- De bevroagden vinden dat er verdere stappen naar samenwerking moeten worden gezet. Bij het OCMW is de vraag beduidend hoger dan bij de gemeente (92% t.o.v. 68%). Vanuit het ene bestuur is men al meer bereid om verdere stappen te zetten dan vanuit het andere bestuur. Deze samenwerking mag niet geforceerd worden!

Meer cijfers vind je in de verkorte versie van het rapport als *bijlage* bij dit jaarverslag.

Na de bespreking van de enquête kreeg de beleidsmedewerker de opdracht om een discussienota op te maken voor de verdere uitbouw van het Herenthuis, een nota die omschrijft wat die samenwerking tussen gemeente en OCMW kan inhouden en wat de voor- en nadelen zijn van deze samenwerking. Dit is gepland voor het voorjaar 2011.

### **B.2 Subsidies**

Aantal aanvragen ingediend en goedgekeurd:

<b>Aanvraag in 2010</b>	<b>Subsidies toegekend</b>	<b>Bekendmaking/uitvoering</b>
Kook Je Fit: subsidie in het kader van het Europees jaar van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting.	€ 3000	Zondag 12/9/2010: Kook Je Fit! - sappentrappen - promotie stappentellers - interactieve workshop OCMW - gezonde hapjes en tips diëtiste - creatief met groenten en fruit - kookhappening Beperkte opkomst: 45 à 50-tal gezinnen
10.000 stappen: project van Logo Kempen	€ 500	Met deze subsidie werden 20 stappentellers aangekocht die nu kunnen uitgeleend worden door de burger (voor € 20) aan het Loket Vrije Tijd en het Loket Zorg & Gezondheid.

Eliafonds project KBS: - aankoop tandem bolderkar Kids & co - uit- en thuismobiel LDC	niet toegekend	/
Ongelijk Gezond project KBS: 'Nand De Supertand'	niet toegekend	/
Huiswerkbegeleiding project KBS: 'Talentsprokkels en inspiratiebubbels'	niet toegekend	/
Dementievriendelijke gemeente project KBS	€ 8.600 toegekend begin 2011	in ontwikkeling
Fevia Fonds project KBS: 'Iedereen warm voor suikerarm'	Bekendmaking in 2011	/

### C. Externe communicatie

Vroeger had het OCMW slechts een beperkte ruimte binnen het gemeentenieuws, nu is het gemeentenieuws ingedeeld volgens de loketten van het Herenthuis en verschijnen er automatisch meer artikels over het OCMW.

Zo verschenen in het gemeentenieuws van 2010 in totaal 40 artikels van het OCMW:

Loket	aantal artikels in 2009	aantal artikels in 2010
Sociale Dienst	9	11
Zorg & Gezondheid	16	18
Kids & co	9	11

Ook verscheen in elk gemeentenieuws naast nieuws vanuit de gemeenteraad, nieuws vanuit de OCMW-Raad.

Het OCMW verscheen ook in de media:

Media	aantal keer
Gazet Van Antwerpen	2
Streekkrant	1
Ronduit	1
Lokaal	2
Het Laatste Nieuws	1
RL Radio	2
RTV	2

Door de beleidsmedewerker van het OCMW wordt een knipselkrant bijgehouden. Ook in De Nieuwe Schoakel verschijnen de activiteiten van het Lokaal Dienstencentrum Huis Driane.

## **D. Interne communicatie**

### **D.1 Overlegmoment (OM)**

Het Overlegmoment is een infomoment op dinsdagmorgen. Het is bedoeld om binnen het OCMW het reilen en zeilen van de verschillende diensten aan de andere diensten bekend te maken.

Vanaf het in dienst treden van de AC, bereidt de AC de agenda voor en leidt ze deze vergaderingen.

Op 190510 heeft het VB opdracht gegeven om alle vergadermomenten met hun frequentie op te lijsten. Volgende opdracht was om kritisch te bekijken of deze vergadermomenten wel nodig zijn, de frequentie haalbaar/nuttig is en of alle aanwezigen wel dienden aanwezig te zijn. Dit alles kaderde in de filosofie van de besparingen, een uur op een vergadering is een uur "minder gewerkt" aan de kerntaken van ieder personeelslid.

Nadat in 2009 het aantal vergaderleden al gereduceerd werd van 18 tot 12, is er in 2009 en verder in 2010 werk gemaakt van het aantal/de frequentie van OM's dat effectief nodig was.

In 2010 ging het OM enkel door als er voldoende nuttige agendapunten op de dagorde werden geplaatst.

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Aantal OM's	23	16	10

De ervaring van 2010 leert ons dat in 2011 het OM waarschijnlijk nog maar 1 keer om de 4 weken zal plaatsvinden.

Tot op heden wordt dit overlegmoment nog steeds door iedereen ervaren als zeer nuttig en informatief.

### **D.2 Werkoverleg Administratief Medewerkers (WOAM)**

We zijn als OCMW 1 organisatie, maar fysiek zitten we verspreid over 3 locaties. Dit leidt in de administratie soms tot het werken op een "eilandje". Om deze "eilandjes" toch te groeperen tot een "archipel" wat betreft de administratie, komen de administratief medewerkers onder leiding van de AC samen om de algemene administratie op elkaar af te stemmen. Tijdens deze werkoverleggen wordt afgetoetst welke administratie voor de 3 locaties gelijklopend is, en worden oplossingen gezocht om de administratie voor deze 3 locaties eenvormig te maken.

Om dezelfde redenen als voor het OM, werd dit overlegmoment ook geëvalueerd. Aangezien de onthaalbedienden samen met de onthaalbedienden van de gemeente ook reeds 2-maandelijks samenkomen in het kader van het Herenthuis, werd de frequentie van het WOAM ook sterk gereduceerd en enkel nog ingericht op afroep.

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Aantal WOAM's	9	4	2

De trend zet zich verder in 2011 en het WOAM zal enkel nog doorgaan op afroep, naar schatting 2x/jaar.

### **D.3 Managementteam (MAT)**

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Aantal MAT's	5	8	10	10	12

Belangrijke agendapunten besproken in 2010:

- Introductie nieuwe secretaris
- Beleidsnota's 2011-2013
- Besparingen
- Meerjarenplanning
- Resultaten toegankelijkheidsscan Herenthuis
- Gebrek aan ruimte zetel OCMW
- Nieuwe beleids- en beheerscyclus

Het MAT is in 2010 nog meer uitgegroeid tot een adviserend orgaan naar de Raad. Zo zijn de data van het MAT afgestemd op de data van de dagorde van de Raad.

### **D.4 Werkgroep onthaalbedienden Herenthuis**

Het uitwerken van de functies, en dan vooral de onthaal-/loketfunctie blijft de verdienste van de onthaalbedienden, die een aantal keer per jaar samenkomen in 'de werkgroep onthaalbedienden'. Er is een betere afstemming tussen de verschillende onthaalbedienden wat resulteert in minder samenkomsten met de werkgroepen. Zo kwam de werkgroep in 2009 nog 7 keer samen, in 2010 slechts 3 keer. Dit wijst er op dat de interne communicatie tussen de onthaalbedienden beter verloopt en dat ze mekaar's werking beter kennen. Vandaar dat er dus minder vraag is om samen te zitten.

Volgende punten stonden op de agenda:

- verdere uitwerking toegankelijkheidsscan (VVSG): de loketfunctie aftoetsen volgens een aantal principes van de 7B's, volgende B's werden besproken: bereikbaarheid, bruikbaarheid, begrijpbaarheid, betrouwbaarheid. De resultaten hiervan werden besproken op het MAT van de gemeente en het OCMW. Nadien werden kleine aanpassingen gedaan om de toegankelijkheid van de loketten te verbeteren. De andere resultaten worden mee in overweging genomen bij eventuele toekomstige verbouwingen.
- registratiegegevens onthaal/kwartaalrapportage
- communicatie tussen loketten/onthaalbedienden inzake evenementen, activiteiten, afwezigheden binnen de loketten, ...
- wijzigingen productencatalogus
- stand van zaken ontwikkelingen Herenthuis
- medewerking onthaalbedienden aan huisstijl/externe communicatie
- oplijsting verschillen in openings-, stand- en tikuren

## **D.5 Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid**

In 2010 kwam de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid 3 keer samen. Volgende onderwerpen werden besproken:

- jaarverslag 2007-2008-2009 van het Lokaal Bestuur
- vierde evaluatie LSB-plan
- stand van zaken cultuurbeleidsplan
- stand van zaken mobiliteitsplan
- toekomst Herenthuis: enquête personeel, bespreking resultaten
- charter toegankelijke dienstverlening
- toegankelijkheidsscan door onthaalbedienden
- signaal verschil in openingsuren
- tussentijdse evaluatie LSB – plan: advies over wijze van evalueren wordt voorgelegd aan OCMW- en gemeenteRaad
- voorstelling doelstellingen en acties inzake Herenthuis en LSB uit de beleidsnota 'OCMW als moderne organisatie' 2011 - 2013

Rond de activering van de stuurgroep, zoals afgesproken in de stuurgroep van 2 juli 2009, zijn er weinig resultaten geboekt. De stuurgroep LSB is nog te weinig een adviserend orgaan naar het bestuur voor de verdere uitbouw van het LSB en het Herenthuis.

## **D.6 Naslagwerken**

De OCMW-bib omvatte in 2009-2010 het volgende:

	Aantal		Bedrag in €	
	2009	2010	2009	2010
Nieuwe handboeken	42	12	808,18	680,24
Abonnementen kranten	2	2	518,00	531,00
Naslagwerken	18	17	4.954,54	4.678,27
Abonnementen	35	34	3.334,04	3.460,97
Andere	2	5	1.069,26	1.043,20
<b>TOTAAL</b>	<b>99</b>	<b>70</b>	<b>10.684,02</b>	<b>10.393,68</b>

Nieuwe handboeken 2009: 42 waaronder 12 gratis mini-boekjes voor vrijwilligers en 13 mini-boekjes voor de Kinderclub.

De AC heeft in 2009-2010 alle naslagwerken en tijdschriften waarop het OCMW geabonneerd is onder de loep genomen. Op het Overlegmoment zijn deze systematisch besproken geweest: welke worden nog gebruikt, welke zijn nuttig, welke kunnen opgezegd worden, van welke kan het aantal abonnementen gereduceerd worden, ...? Dit kaderde ook in de besparingsoproep.

Het resulteerde in de stopzetting van volgende abonnementen met hun financiële besparing per jaar:

	Aantal		Bedrag in €	
	2010	2011	2010	2011
Naslagwerken	4	4	305,39	1.006,00
Tijdschriften	/	18	/	1.091,00
Andere	/	1	/	338,00
<b>TOTAAL</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>305,39</b>	<b>2.435,00</b>

## E. Patrimonium

### E.1 Technische Dienst

Onze technische dienst kreeg vanaf april 2010 hulp van een stagiair uit het tewerkstellingsproject Travoo die vanaf dan 2 dagen/week stage kwam lopen op onze TD. Vanaf september 2010 werd dit uitgebreid naar 3 dagen/week. Deze extra werkkraft wordt vanaf januari 2011 voltijds tewerkgesteld binnen de technische dienst als art 60§7.

Onze technische dienst heeft in 2010 volgende aantal uren gepresteerd voor de benoemde projecten, bovenop hun gewone dagelijkse werking:

Project	# uur aan gewerkt in 2010
Verbouwing Klimop – verhuis Kids & co	50
Afbraakwerken Kloosterstraat 3-5	65
Opknappenwerken Koestraat 47	34
Huis Driane: afdak plaatsen+dals leggen aan fietsshok	102
Terras + tuinaanleg Koestraat 49	101

### E.2 Landbouwgronden

Na dat in 2009 11 landbouwgronden openbaar werden verkocht, 5 gronden onderhands aan Natuurpunt en enkele gronden geruild en verkocht aan de gemeente in het kader van het RUP, ging het OCMW in november 2010 over tot een 2<sup>e</sup> openbare verkoop van nog eens 4 landbouwgronden:

Sectie	Nr	Oppervlakte				m <sup>2</sup>	verkoopprijs	boekwaarde	meerwaarde
		ha	a	ca					
Sie A	38		64	50	6.450	€ 83.000,00	€ 9.593,48	€ 58.237,33	
Sie A	40c	1	2	11	10.211		€ 15.169,19		
Sie A	41b		46	54	4.654	€ 37.000,00	€ 6.875,80	€ 30.124,20	
Sie A	770		66	70	6.670	€ 39.000,00	€ 8.267,25	€ 30.732,75	
					<b>27.985</b>	<b>€ 159.000,00</b>	<b>€ 39.905,72</b>	<b>€ 119.094,28</b>	

De gemeente heeft plannen om langs de Bouwelse Steenweg afgescheiden fietspaden aan te leggen. Om deze plannen tot uitvoering te kunnen brengen, verzochten ze het OCMW om 3 delen van gronden langs de Bouwelse Steenweg onderhands aan schattingsprijs te verkopen. De verkoop bracht het volgende op:

Sectie	Nr	Oppervlakte				m <sup>2</sup>	verkoopprijs	boekwaarde	meerwaarde
		ha	a	ca					
Sie A	40c/deel		3	54	354	€ 991,20	€ 544,78	€ 446,42	
Sie A	41b/deel		2	12	212	€ 593,60	€ 328,16	€ 265,44	
Sie A	41b/deel		5	54	554	€ 1.551,20	€ 857,54	€ 693,66	
					<b>1.120</b>	<b>€ 3.136,00</b>	<b>€ 1.730,48</b>	<b>€ 1.405,52</b>	

Na deze verkopen telt het landbouwgrondenbestand van het OCMW einde 2010 nog 39 gronden met een totale oppervlakte van 18ha 16a 08ca.

Er zijn geen verdere verkopen meer gepland.

## E.3 Woningen

### E.3.1 Inventaris

**Ristenstraat 34:** werd opgezegd per 1 maart wegens te hoge energiekosten.

**Kloosterstraat 14:** de eigenaar verkocht de woning. De nieuwe eigenaar plant renovatiewerken en zal nadien de huur aanzienlijk verhogen. De OCMW-Raad koos ervoor om een nieuwe woning in de plaats te zoeken. Begin 2011 hebben we een nieuwe woning gevonden, Astridlaan 7 en zal de huur van Kloosterstraat 14 opgezegd worden.

**Koestraat 45a:** werd verhuurd voor 97 €/maand. Door onderling overleg met de huurder is de huur vanaf 1 juli gebracht op 300 €/maand, wat een meer realistische marktprijs is voor de woning.

**Molenstraat 17a:** kreeg een opknapbeurt doordat het tewerkstellingsproject Travoo de muren een nieuw frisgroen schilderkleurtje gaf. Molenstraat 17 staat hetzelfde te wachten in 2011.

**Schoetersstraat 32:** door te bemiddelen met de eigenaar, werden enkele zaken verbeterd aan de woning: nieuwe boiler, behandeling vochtige muren, aanpassingswerken keuken, elektriciteit in de achterbouw werd geaard, ...

**Kloosterstraat 3-3a-5-5a:** met de aankoop van dit gebouwencomplex in 2007 werd ook een grondige renovatie van het gebouw gepland. Door omstandigheden zijn de renovatiewerken beperkt gebleven tot het leefbaar maken van 2 van de 4 appartementen. In 2010 zijn dan toch de eerste stappen gezet om het gebouw alsook 1 appartement dat momenteel leeg staat in zijn geheel te renoveren en te isoleren. Het vast bureau van 190111 stelde een architect aan om de plannen uit te tekenen en op te volgen en enkele indicatieve offertes zijn reeds opgevraagd om een kostenraming te kunnen maken. De effectieve uitvoering volgt in 2011 met ook de uitbreiding onder het dak met 2 studio's.

Dit brengt het woningenbestand van het OCMW einde 2010 op het volgende:

Adres	Aard	Eigendom/huren	Opmerking
Bergense Steenweg 36*	Woning	Huren	
Doornboompad 5	Woning	Huren	
Doornboompad 5a	Woning	Huren	
Kloosterstraat 3	Appartement	Eigendom	Leegstand wegens renovatie
Kloosterstraat 3a	Appartement	Eigendom	
Kloosterstraat 5	Appartement	Eigendom	
Kloosterstraat 5a	Appartement	Eigendom	
Kloosterstraat 14	Woning	Huren	Opzeg in 2011
Koestraat 45	Woning	Eigendom	
Koestraat 45a	Woning	Eigendom	
Koestraat 47	Woning	Eigendom	
Koestraat 47a	Appartement	Eigendom	
Koestraat 49	Woning	Eigendom	
Molenstraat 15	Studio	Huren	
Molenstraat 17	Studio	Huren	
Molenstraat 17a	Studio	Huren	
Nijlense Steenweg 53	Woning	Eigendom	
Nijlense Steenweg 137	Woning	Huren	
Ristenstraat 34	Woning	Huren	Opgezegd per 1/03/2010
Schoetersstraat 32	Woning	Huren	

\* huurcontract op naam van OCMW, maar alles wordt volledig afgehandeld door huurder

### **E.3.2 Kosten versus opbrengsten**

Per woning wordt hieronder een overzicht gegeven van de meest relevante kosten en opbrengsten. Volgende zaken werden echter niet opgenomen in het overzicht:

- Diftar
- Kosten voor onderhouds- en herstellingswerken (materiaal, personeelskost, ...)
- Vervanging en nieuwe aankoop meubilair, gebruiksgoederen (donsdekens, servies, elektrotoestellen, ...)

Aandachtspunten:

- Woningen die gebruikt worden als LOI-woning hebben als opbrengsten de LOI-middelen, die uitgekeerd worden per beschikbare plaats. In 2010 bracht een bezette plaats 34,89 €/dag op, een niet-bezette plaats 20,94 €/dag. Deze middelen worden echter niet alleen gebruikt voor de kosten van de woning, maar ook om bvb. de personeelskost van de LOI-verantwoordelijke te betalen. De middelen zijn echter ruim voldoende om alle kosten van de woning te dekken.
- De huurprijzen worden jaarlijks geïndexeerd. Indexering resulteert meestal in een hogere huurprijs, maar in 2009 werden de meeste huurprijzen geïndexeerd naar onder (lagere spilindex door de economische crisis). Dit is de verklaring voor de kleine verschillen die je hier en daar zult zien in de huurprijzen.
- Voor woningen waarvan de nutsvoorzieningen op naam van de bewoner staan, hebben we geen verdere uitsplitsing gemaakt.

#### ***E.3.2.1 Doorstroomwoningen (DSW)***

<b>Doornboompad 5</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	12 mndn DSW	12 mndn DSW	
ontvangen huur	3.318,00	3.360,00	+42,00
betaalde huur	3.519,12	3.519,12	0,00
nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	91,17	87,90	-3,27
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>-292,29</b>	<b>-247,02</b>	<b>+45,27</b>

Deze woning is licht verlieslatend. Het verlies in 2010 was echter iets minder dan in 2009.

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door de bewoner.

<b>Koestraat 45</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	8 mndn DSW 4 mndn leegstand	12 mndn DSW	
ontvangen huur	3.579,00	5.423,00	+1.844,00
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	39,62+bewoner	bewoner	-39,62
kosten elektriciteit	29,24+bewoner	bewoner	-29,24
kosten water	90,41+bewoner	bewoner	-90,41
kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	80,68	77,78	-2,90
onroerende voorheffing	237,39	237,39	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+3.101,66</b>	<b>+5.107,83</b>	<b>+2.006,17</b>

Deze woning is ruim winstgevend aangezien we eigenaar zijn. De hogere huuropbrengst in 2010 is volledig te verklaren doordat in 2009 de woning 4 maanden heeft leeg gestaan maar in 2010 het ganse jaar verhuurd was.

De kosten van de nutsvoorzieningen in 2009 zijn voor de periode van leegstand.

Sinds 011109 staan de nutsvoorzieningen en kabelTV op naam van en worden betaald door de bewoner.

<b>Koestraat 47</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn DSW	7 mndn DSW 5 mndn leegstand	
ontvangen huur	2.784,00	1.630,95	-1.153,05
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	bewoner	31,79+bewoner	+31,79
kosten elektriciteit	bewoner	75,46+bewoner	+75,46
kosten water	bewoner	32,55+bewoner	+32,55
kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	36,05	34,76	-1,29
onroerende voorheffing	111,94	111,94	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+2.636,01</b>	<b>+1.344,45</b>	<b>-1.291,56</b>

In 2009 was de woning het ganse jaar verhuurd, in 2010 heeft de woning 5 maanden leeg gestaan wat resulteerde in 1.153,05 € minder huuropbrengsten.

De kosten in 2010 voor water, elektriciteit en gas zijn voor de periode van leegstand.

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

<b>Koestraat 47a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn DSW	12 mndn DSW	
ontvangen huur	3.096,00	3.103,00	+7,00
betaalde huur	/	/	/
nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	36,29	37,14	+0,85
onroerende voorheffing	63,05	63,05	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+2.996,66</b>	<b>+3.002,81</b>	<b>+6,15</b>

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

<b>Koestraat 51</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	5 mndn DSW 7 mndn magazijn	12 mndn magazijn	
ontvangen huur	557,50	/	-557,50
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	bewoner	111,52	+111,52
kosten elektriciteit	bewoner	127,17	+127,17
kosten water	bewoner+19,55	39,10	+19,55
kabelTV	bewoner	/	/
brandverzekering	23,67	22,82	-0,85
onroerende voorheffing	36,25	36,25	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+478,03</b>	<b>-336,86</b>	<b>-814,89</b>

Tot 1 juni 2009 werd de woning verhuurd als doorstroomwoning. Nadien werd de woning ontruimd (keuken, sanitair, ...) en kreeg het een bestemming als magazijn voor de technische dienst, aangezien het wooncomfort veel te wensen overliet en de oppervlakte te klein was voor een degelijke woning.

De gas werd afgesloten in februari 2010 en de elektriciteit in juli 2010 met de bijhorende kosten die je ziet in de tabel.

<b>Molenstraat 15</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	3 mndn DSW 6 mndn leegstand 3 mndn LOI	12 mndn DSW	
ontvangen huur	900,00	3.618,54	+2.718,54
betaalde huur	2.426,49	2.340,48	-86,01
kosten gas	140,11	bewoner	-140,11
kosten elektriciteit	84,24	bewoner	-84,24
kosten water	223,30	bewoner	-223,30
kabelTV	0,00	bewoner	0,00
brandverzekering	32,04	30,90	-1,14
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>-2.006,18</b>	<b>+1.247,16</b>	<b>+3.253,34</b>

De woning heeft in 2009 6 maanden leeg gestaan wat een serieuze streep door de rekening was van de huuropbrengsten. 3 maanden heeft de woning dienst gedaan als noodopvang voor 2 LOI-bewoners.

De kosten in 2009 van water, elektriciteit en gas zijn voor de periode van leegstand en de 3 maanden noodopvang. Vanaf 300909 staan de nutsvoorzieningen op naam van de bewoner.

De woning is sinds 2010 winstgevend doordat de gevraagde huur hoger ligt dan de te betalen huur.

<b>Schoetersstraat 30</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	12 mndn DSW	12 mndn DSW	
ontvangen huur	5.748,00	5.736,00	-12,00
betaalde huur	5.400,00	5.400,00	0,00
nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	77,46	74,67	-2,79
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+270,54</b>	<b>+261,33</b>	<b>-9,21</b>

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

### E.3.2.2 LOI-woningen

In onderstaande tabellen geven we de kostprijs weer per LOI-woning. Deze kostprijs wordt volledig gedragen door de vergoedingen die we vanuit de federale overheid voor onze LOI-werking krijgen.

<b>Doornboompad 5a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	12 mndn LOI	11 mndn LOI 1 mnd NW	
aantal LOI-plaatsen	3	8 maanden 3 4 maanden 4	
ontvangen huur	LOI-middelen	279,24 + LOI-middelen	
betaalde huur	2.490,00	2.490,00	0,00
kosten gas	717,19	834,50	+117,31
kosten elektriciteit	1.165,16	1.693,73	+528,57
kosten water	581,00	498,43	-82,57
kabelTV	0,00	0,00	0,00
brandverzekering	91,17	87,90	-3,27
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTALE KOST</b>	<b>5.044,52</b>	<b>5.604,56</b>	<b>+560,04</b>

Doordat de bewoners vanaf december 2010 uit het LOI gingen maar niet direct een andere woning vonden, werd de woning 1 maand geschorst uit het LOI en werd er voor de woning huur gevraagd.

In 2009 werd de woning het ganse jaar bewoond door 3 personen, in 2010 4 maanden door 4 personen. Dit verklaart voor een stuk de hogere gas- en elektriciteitskosten. Een andere reden is de verhoging van de energieprijzen.

Doornboompad 5 en 5a hebben een gezamenlijke watermeter. Tot en met het 3<sup>e</sup> kwartaal 2009 werd het totale factuur betaald door het OCMW. Vanaf het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2009 rekenen we echter een deel van de waterkosten door aan de bewoners van Doornboompad 5. Hierdoor is er een daling van de waterkosten in 2010 ondanks het hogere waterverbruik in 2010.

<b>Kloosterstraat 3</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	leegstand	leegstand	
ontvangen huur	0,00	0,00	0,00
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	21,88	20,56	-1,32
kosten elektriciteit	5,08	6,07	+0,99
kosten water	0,00	0,00	0,00
kabelTV	0,00	0,00	0,00
brandverzekering	23,41	22,56	-0,85
onroerende voorheffing	87,03	87,03	0,00
<b>TOTALE KOST</b>	<b>-137,40</b>	<b>-136,22</b>	<b>+1,18</b>

Dit appartement staat leeg sinds 1 juni 2008 maar wordt in 2011 gerenoveerd waarna de woning zal worden aangeboden binnen het LOI.

<b>Kloosterstraat 5</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn LOI	12 mndn LOI	
aantal LOI-plaatsen	1	1	
ontvangen huur	LOI-middelen	LOI-middelen	
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	2.292,95	1.923,53	-369,42
kosten elektriciteit	206,69	189,85	-16,84
kosten water	380,20	426,55	+46,35
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	39,01	37,59	-1,42
onroerende voorheffing	145,02	145,02	0,00
<b>TOTALE KOST</b>	<b>3.236,67</b>	<b>2.895,34</b>	<b>-341,33</b>

De gaskost is gedaald ondanks de hogere prijs. Dit is enkel en alleen de verdienste van de bewoner die in 2010 minder gas verbruikt heeft dan de bewoner in 2009. Het elektriciteitsverbruik is ongeveer gelijk gebleven. Het waterverbruik is licht gestegen, dus ook de kost.

We hebben voor de woning in 2010 dus 341,33 € minder kosten gehad dan in 2009.

<b>Kloosterstraat 5a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn LOI	12 mndn LOI	
aantal LOI-plaatsen	1	1	
ontvangen huur	LOI-middelen	LOI-middelen	
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	2.927,94	1.850,99	-1.076,95
kosten elektriciteit	653,45	500,19	-153,26
kosten water	380,20	426,55	+46,35
kabelTV	0,00	0,00	0,00
brandverzekering	28,20	27,17	-1,03
onroerende voorheffing	104,83	104,83	0,00
<b>TOTALE KOST</b>	<b>4.094,62</b>	<b>2.909,73</b>	<b>-1.184,89</b>

De gaskost is met meer dan 1.000 € gedaald (!). Nader onderzoek leert ons dat het verbruik wel licht gestegen is, maar dat de leverancier ons in 2010 een veel lager tarief heeft aangerekend dan in 2009. De reden hiervan is ons onduidelijk.

Het elektriciteitsverbruik is effectief gedaald, dus ook een lagere elektriciteitskost in 2010.

Het waterverbruik is licht gestegen, dus ook de kost.

<b>Kloosterstraat 14</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	12 mndn LOI	12 mndn LOI	
aantal LOI-plaatsen	4	4	
ontvangen huur	LOI-middelen	LOI-middelen	
betaalde huur	2.487,24	2.476,20	-11,04
kosten gas	1.137,95	1.716,55	+578,60
kosten elektriciteit	485,74	627,42	+141,68
kosten water	594,19	631,41	+37,22
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	46,00	44,35	-1,65
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTALE KOST</b>	<b>4.923,92</b>	<b>5.668,73</b>	<b>+744,81</b>

In 2010 werd er effectief meer water, elektriciteit en gas verbruikt door de bewoners dan in 2009. Dit gekoppeld aan de duurdere water- en energieprijzen geeft een verklaring voor de hogere kosten.

<b>Nijlense Steenweg 53</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	10,5 mndn LOI 1,5 mnd geschorst	12 mndn LOI	
aantal LOI-plaatsen	2	2	
ontvangen huur	LOI-middelen	LOI-middelen	
betaalde huur	/	/	/
kosten gas	815,36	1.080,55	+265,19
kosten elektriciteit	1.238,80	1.528,48	+289,68
kosten water	470,37	859,50	+389,13
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	34,69	33,42	-1,27
onroerende voorheffing	83,48	83,48	0,00
<b>TOTALE KOST</b>	<b>2.815,50</b>	<b>3.758,23</b>	<b>+942,73</b>

In 2009 is de woning 1,5 maand geschorst geweest in het LOI wegens renovatiewerken en is deze dus niet bewoond geweest. Dit verklaart de hogere verbruikskosten voor de nutsvoorzieningen in 2010 toen de woning wel 12 maanden bewoond was, in samenloop met de hogere energieprijzen in 2010.

De totale kosten voor de woning zijn dus in 2010 met bijna 1.000 € gestegen.

<b>Nijlense Steenweg 137</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	11 mndn LOI 1 mnd leegstand	12 mndn LOI	
aantal LOI-plaatsen	6	6	
ontvangen huur	LOI-middelen	LOI-middelen	
betaalde huur	5.309,30	5.333,55	+24,25
kosten gas	2.107,93	1.602,63	-505,30
kosten elektriciteit	1.255,88	1.604,00	+348,12
kosten water	1.108,15	868,72	-239,43
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	75,52	72,81	-2,71
onroerende voorheffing	/	/	
<b>TOTALE KOST</b>	<b>10.029,58</b>	<b>9.654,51</b>	<b>-375,07</b>

De daling in kosten voor gas is te verklaren door het veel lagere verbruik in 2010 t.o.v. 2009. In 2010 waren het andere bewoners dan in 2009, die blijkbaar de woning minder dienden te verwarmen.

Het elektriciteitsverbruik is gestegen, dus ook de elektriciteitskost.

In 2010 hebben de bewoners minder water verbruikt.

Dit alles samen maakt dat de woning ons 375,07 € minder gekost heeft in 2010.

### **E.3.2.3 Sociale woningen**

<b>Kloosterstraat 3a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn SW	12 mndn SW	
ontvangen huur	2.208,00	2.208,00	0,00
betaalde huur	/	/	/
Nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	26,14	25,19	-0,95
onroerende voorheffing	97,19	97,19	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+2.084,67</b>	<b>+2.085,62</b>	<b>+0,95</b>

De opbrengst van de woning in 2010 was dezelfde als in 2009.

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

<b>Koestraat 45a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn SW	12 mndn SW	
ontvangen huur	1.164,00	2.382,00	+1.218,00
betaalde huur	/	/	/
nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	36,05	34,76	-1,29
onroerende voorheffing	111,94	111,94	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+1.016,01</b>	<b>+2.235,30</b>	<b>+1.219,29</b>

Vanaf juli 2010 is in overleg met de huurder de huurprijs aangepast van 97 €/maand naar 300 €/maand, een meer realistische prijs op de huidige woningmarkt. Dit is de verklaring voor de meeropbrengst in de ontvangen huur.

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

<b>Koestraat 49</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW eigenaar	12 mndn SW	12 mndn SW	
ontvangen huur	4.199,00	4.197,00	-2,00
betaalde huur	/	/	/
nutsvoorzieningen+kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
brandverzekering	36,29	37,14	+0,85
onroerende voorheffing	63,05	63,05	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>+4.099,66</b>	<b>+4.096,81</b>	<b>-2,85</b>

De woning is ruim winstgevend, wat verantwoord is na de grondige renovatie in 2008.

Nutsvoorzieningen en kabelTV staan op naam van en worden betaald door bewoner.

#### **E.3.2.4 Noodwoningen**

<b>Molenstraat 17</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	7 mndn DSW 1 mndn NW 4 mndn leegstand	10,5 mndn NW 1,5 mnd leegstand	
ontvangen huur	2.155,48	2.725,97	+570,49
betaalde huur	2.631,72	2.538,48	-93,24
kosten gas	bewoner+145,44	421,69	+276,25
kosten elektriciteit	bewoner+110,09	108,51	-1,58
kosten water	bewoner+68,65	129,11	+60,46
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	34,76	33,51	-1,25
onroerende voorheffing	/	/	
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>-1.007,98</b>	<b>-678,13</b>	<b>+329,85</b>

De noodwoning is verlieslatend. Hoe groot het verlies elk jaar is, is sterk afhankelijk van het aantal maanden dat de woning bezet is, wat niet te voorspellen valt op voorhand. In 2010 was het verlies 329,85 € lager dan in 2009.

In 2010 heeft de woning slechts 1,5 maand leeg gestaan t.o.v. 4 maanden in 2009 wat een hogere ontvangen huur betekende in 2010. Meer maanden bewoond wil echter ook zeggen meer verbruik van de nutsvoorzieningen, wat je kan zien in de tabel.

<b>Molenstraat 17a</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt	5 mndn DSW 7 mndn leegstand	5 mndn NW 7 mndn leegstand	
ontvangen huur	1.250,00	1.381,77	+131,77
betaalde huur	2.219,76	2.141,04	-78,72
kosten gas	737,10	63,15	-673,95
kosten elektriciteit	248,87	84,26	-164,61
kosten water	311,65	27,31	-284,34
kabelTV	172,80	172,80	0,00
brandverzekering	29,32	28,26	-1,06
onroerende voorheffing	/	/	/
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>-2.469,50</b>	<b>-1.135,05</b>	<b>+1.334,45</b>

De noodwoning is verlieslatend. Hoe groot het verlies elk jaar is, is sterk afhankelijk van het aantal maanden dat de woning bezet is, wat niet te voorspellen valt op voorhand. De kosten in 2010 bedroegen 1.334,45 € minder als in 2009.

Zowel in 2009 als in 2010 heeft de woning 7 maanden leeg gestaan. In 2009 waren dit de laatste 7 maanden van het jaar, in 2010 de eerste 5 maanden van het jaar + september en oktober. Dit verklaart het grote verschil in gas-, elektriciteits- en waterkosten. De facturatieperiode voor elektriciteit en gas loopt immers van november tot november. Dit wil zeggen dat de factuur voor 2009 7 bezette maanden telde (2 in 2008 en 5 in 2009) en de factuur voor 2010 maar 3 bezette maanden. De facturatieperiode voor water loopt van augustus tot augustus. Dit betekent concreet dat de factuur voor 2009 10 bezette maanden telde en de factuur voor 2010 slechts 2 bezette maanden.

### ***E.3.2.5 Eigen patrimonium***

<b>Kids &amp; co - Kloosterstraat 23</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
OCMW huurt			
huur+gas+elek+water	1.496,82	1.493,05	-3,77
kosten gas	1.480,34	1.430,12	-50,22
kosten elektriciteit	1.105,04	1.059,51	-45,53
kosten stookolie	4.441,00	7.206,44	+2.765,44
<b>TOTALE KOST</b>	<b>8.523,20</b>	<b>11.189,12</b>	<b>+2.665,92</b>

Het OCMW betaalt jaarlijks een bedrag aan de gemeente voor de huur en het verbruik van water, gas en elektriciteit van het hoofdegebouw.

Met de jaren zijn er delen van het klooster toegevoegd aan De Kinderclub. Voor deze delen zijn er aparte meters voor de nutsvoorzieningen, die op naam staan van het OCMW en waarvoor wij de facturen rechtstreeks betalen.

Het verbruik van gas en elektriciteit is licht gedaald. Het personeel werd in 2010 meer bewust gemaakt van het onnodig laten branden van lichten enz... en in de Speeltoren werd in mei 2010 de gaskachel vervangen door een centrale verwarming.

De kosten voor stookolie zijn sterk gestegen. Dit komt omdat we einde 2010 nog een levering hebben laten doen om tot juli 2011 toe te komen. Een deel van deze kosten zijn dus eigenlijk toe te wijzen in 2011.

<b>Zetel – Bouwelse Steenweg 14</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
van gemeente ter beschikking			
kosten gas	3.732,02	5.250,66	+1.518,64
kosten elektriciteit	2.498,65	2.522,80	+24,15
kosten water	293,03	253,98	-39,05
brandverzekering	40,07	38,63	-1,44
<b>TOTALE KOST</b>	<b>6.563,77</b>	<b>8.066,07</b>	<b>+1.502,30</b>

Het OCMW-gebouw is eigendom van de gemeente maar het OCMW moet geen huur betalen.

Ondanks de hogere waterprijzen, heeft het OCMW in 2010 minder betaald aan Pidpa. Dit komt doordat het totale waterverbruik is gedaald wat we toeschrijven aan de aankoop van de afwasmachine en aan het feit dat de zetel in 2010 minder gepoetst is geweest dan in 2009.

De elektriciteitskosten zijn heel licht gestegen, maar het verbruik is verminderd in 2010 t.o.v. 2009. Het personeel werd in 2010 meer bewust gemaakt van het onnodig laten branden van lichten, enkele desktop-PC's werden vervangen door lap-tops (lap-tops verbruiken minder stroom dan desktop-PC's), 1 TL-lamp werd verwijderd wegens overbodig, ...

Het gasverbruik is aanzienlijk gestegen in 2010. Dit wijten we aan de strenge winter van 2010 gepaard gaande met de slechte isolatie van het gebouw, waardoor de sterk verouderde verwarming op volle toeren moest draaien. En laten we ook de sterk verhoogde gasprijzen in 2010 niet vergeten...

<b>Huis Driane – Molenstraat 56 – gemeenschappelijke delen</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
van gemeente ter beschikking			
kosten gas	3.662,10	4.866,44	+1.204,34
kosten elektriciteit	8.241,10	8.132,06	-109,04
kosten water	5.973,58	6.451,11	+477,53
kabelTV	172,80	172,80	0,00
<b>TOTAAL WINST/VERLIJES</b>	<b>18.049,58</b>	<b>19.622,41</b>	<b>+1.572,83</b>

In deze tabel worden de kosten weergegeven voor de gemeenschappelijke delen. Hieronder vallen de cafetaria, polyvalente zaal, gangen, inkomhal, WC's, openbare computerruimte.

Het waterverbruik is licht gestegen wat een iets hogere kost met zich meebracht. Een van de redenen is waarschijnlijk het dorpsrestaurant, dat in 2010 meer werd georganiseerd dan in 2009, dus moest er ook meer afgewassen worden.

Het elektriciteitsverbruik is licht gedaald en dus betaalden we in 2010 minder voor elektriciteit dan in 2009. In de gangen worden niet meer automatisch lampen vervangen als deze stuk zijn. Men tracht te gaan naar lampen die "om en om" branden. Boven de toeg in de cafetaria werden de 6 spots (energievreters!) vervangen door spaarlampen.

Het gasverbruik is aanzienlijk gestegen. Dit wijten we vooral aan de strenge winter van 2010, waardoor de verwarming meer moest draaien.

<b>Huis Driane – Molenstraat 56/401 - conciërgewoning</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
van gemeente ter beschikking			
kosten gas	/	/	/
kosten elektriciteit	674,48	1.063,18	+388,70
kosten water	/	/	/
kabelTV	bewoner	bewoner	bewoner
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>674,48</b>	<b>1.063,18</b>	<b>+388,70</b>

Er is geen gasaansluiting in de conciërgewoning, zoals nergens in de serviceflats.

Er is geen aparte watermeter per flat, dus ook niet in de conciërgewoning. Het waterverbruik in de serviceflats is inbegrepen in de huurprijs.

Het nieuwe conciërgespaar nam zijn intrek op 1 mei 2009. De maanden van 2009 ervoor stond de woning leeg. Dit verklaart de hogere kosten voor elektriciteit voor 2010.

<b>Huis Driane – Molenstraat 56 – bureau</b>			
<b>Omschrijving</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2010-2009</b>
van gemeente ter beschikking			
kosten gas	/	/	/
kosten elektriciteit	760,80	598,72	-162,08
kosten water	/	/	/
<b>TOTAAL WINST/VERLIES</b>	<b>760,80</b>	<b>598,72</b>	<b>-162,08</b>

Er is geen gasaansluiting in het loket van Huis Driane.

In november 2010 werd een groep spots in de centrale bureau vervangen door een spaar-TL-lamp (spots verbruiken veel meer dan TL-lampen), wat de lagere elektriciteitskost voor een stukje verklaart.

## **F. Automatisatie**

### **Inventaris OCMW:**

Eind 2010 bestond het computerpark van het OCMW uit het volgende materiaal:

<b>Wat</b>	<b>Aantal</b>
Computers	33
<i>Laptops</i>	<i>22 waarvan 5 voor het OCR</i>
<i>Vaste PC's</i>	<i>11 waarvan 1 internetcomputer voor het OCR</i>
Printers	8

### **Vervangingen / bijkomend materiaal in 2010:**

In 2010 werden de volgende PC's vervangen en/of aangekocht:

- 4 oude PC's werden vervangen door nieuwe laptops
- 1 gecrashte PC werd vervangen door een nieuwe vaste PC
- 5 nieuwe laptops + 1 printer werden geïnstalleerd in het OCR
- 4 oude PC's werden gerecupereerd:
  - 1 als tijdelijke PC voor sociaal werkster (krijgt in 2011 nieuwe PC)
  - 1 als tijdelijke PC voor pedagogisch coördinator
  - 1 ter vervanging van gecrashte PC animator
  - 1 als internetcomputer in de cafetaria van Huis Driane

## Deel 2. REALISATIES

### A. Personeel

Buiten de acties die ressorteren onder de vooropgestelde doelstellingen van de beleidsnota 2008-2010 personeel, zijn in 2010 nog volgende acties gerealiseerd:

- bevordering E-niveau naar D-niveau vanaf 01/01/10 (poetsvrouwen en schoonmaaksters)
- invoering 2<sup>e</sup> pensioenpijler voor contractuele personeelsleden vanaf 01/01/10
- oprichting Gemeenschappelijke Sociale Dienst Personeel samen met de gemeente
- bevordering diensthoofden vanaf 01/04/10
- aanwerving nieuwe secretaris vanaf 01/05/10
- invoering tikklok vanaf half mei
- aanwerving sociaal werker vanaf 14/06/10
- aanwerving 2 doelgroepmedewerkers in Kids & co vanaf 12/07/10
- aanwerving pedagogisch coördinator vanaf 01/02/10 en vanaf 01/02/11
- mogelijkheid tot het toedienen van het griepvaccin voor het personeel in de thuiszorg en de buitenschoolse kinderopvang

#### A.1 Strategisch doel 1

**Transformatie van de personeelsdienst als louter administratieve dienst gericht op personeelsbeheer en –administratie naar een dienst Personeel en Organisatie met een sterke nadruk op het ontwikkelen en implementeren van een echt personeelsbeleid.**

#### A.1.1 Operationele doelstelling 1

<b>Het organogram wordt aangepast en de nodige functies worden ingevuld.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Een boekhouder aanwerven waardoor de huidige adm. deskundige enkel de functie van personeelsverantwoordelijke kan uitoefenen	2008	OK
2. De administratief coördinator vult de functie van kwaliteitscoördinator in	2008	OK
3. De administratief coördinator is verantwoordelijke voor de interne communicatie	2008	OK
4. Een ICT-verantwoordelijke aanwerven en halftijds detacheren naar gemeente	2008	OK
5. Een halftijds administratief medewerker P & O voorzien voor administratieve ondersteuning	2009	OK

#### Resultaten

1-5. Gerealiseerd in 2008-2009

## **A.2 Strategisch doel 2**

**Streven naar de meest optimale organisatiestructuur waarbij de juiste persoon op de juiste plaats werkt door een goed uitgebouwd competentie management.**

### **A.2.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Afstemmen van het selectiebeleid op het competentie management.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Opstartfase van het invoeren van het competentie management laten begeleiden door een extern bureau.	2008	OK
2. Definiëren van een set van competenties die voor onze organisatie de meest relevante zijn voor het behalen van succesvol gedrag	2008	OK
3. Operationaliseren van deze competenties zodat ze concreet observeerbaar zijn en bijgevolg gemeten kunnen worden bij selecties (gedragsindicatoren)	2008	OK
4. Bij het vastleggen van aanwervings- of bevorderingsvoorwaarden in het administratief statuut meer nadruk leggen op het beschikken over een aantal essentiële competenties dan over een bepaald diploma	2008	OK
5. Het invoeren van selectiemethoden (bv. STAR-methode) die het mogelijk maken om competentiegericht te gaan selecteren	2009	OK
6. De interne juryleden vorming laten volgen rond de STAR-methode	2008	OK

#### **Resultaten**

1-6. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.2.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Uitbouwen van een vormingsbeleid.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Opmaken van een vormingsreglement (in samenwerking met het gemeentebestuur)	2009	BN 2011-2013
2. Ontwikkelen van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen en Team Ontwikkelingsplannen o.b.v. evaluaties en functioneringsgesprekken	2009	BN 2011-2013
3. Implementeren v.h. informaticapakket Vorming & Evaluaties	2008	OK
4. Minstens één keer per jaar gezamenlijke vormingsmomenten en/of teambuildingsessies organiseren	2008	OK

#### **Resultaten**

1-2. Als actie opgenomen in de nieuwe beleidsnota personeel 2011-2013.

3-4. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.2.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Afstemmen van de functionerings- en evaluatiegesprekken op het competentie management.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Het opstellen van competentieprofielen met aanduiding van resultaatgebieden en kwantitatieve meetbare indicatoren	2008	OK
2. Evaluatiecriteria afstemmen op de specifieke functies	2008	OK
3. Leidinggevendend onderrichten over het gebruik van de nieuwe evaluatieformulieren	2009	OK
4. Alle personeelsleden evalueren volgens dezelfde methodiek	2009	OK

#### **Resultaten**

1-4. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.3 Strategisch doel 3**

**Door gerichte inspanningen en personeelszorg wordt de motivatie, tevredenheid en retentie van het personeel verhoogd.**

#### **A.3.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Beleidsinformatie opbouwen rond motivatie en tevredenheid.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Een periodieke tevredenheidsmeting (peiling naar motivatie en tevredenheid) houden bij het personeel aan de hand van gevalideerde meetinstrumenten	2009	OK
2. Systematisch in kaart brengen van het absentieisme als indicator van motivatie en tevredenheid	Vanaf jan. 2008	OK
3. Organiseren van teambuilding-activiteiten	lopende	OK
4. De job van poetsvrouw in de poetsdienst opwaarderen van E-niveau naar D-niveau	2009	OK
5. De uurroosters opstellen zodat balans privé-werk optimaal is	lopende	OK
6. Systematisch houden van exit-gesprekken (bevragen van ontslagnemende personeelsleden) om zo te achterhalen waarom medewerkers niet blijven	2008	OK

#### **Resultaten**

1. In maart 2010 werd er zowel onder het gemeente- als het OCMW-personeel dezelfde tevredenheidsmeting gehouden. De resultaten hiervan worden in 2011 verwerkt en bekend gemaakt. Hieruit zullen vermoedelijk nieuwe acties voortvloeien om de personeelswerking verder te optimaliseren.

2-6. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.3.2 Operationele doelstelling 2**

<b>De werkomgeving en het werkcomfort worden verbeterd door een verzuimbeleid op te starten.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Oorzaken van verzuim in kaart brengen	2009	BN 2011 - 2013
2. Eénvormige en duidelijke procedure ontwikkelen omtrent ziektemelding	2009	OK
3. Training van leidinggevenden in het voeren van verzuimgesprekken	2009	OK
4. Inspanningen doen op het vlak van ergonomie, arbeidsveiligheid en personeelsvriendelijkheid bij het inrichten van de werkomgeving. Systematisch opvolgen en nagaan of alle werk- en kantoorruimten functioneel zijn	Bij (her)inrichting nieuwe infrastructuur	OK
5. Gericht vorming organiseren rond ergonomie en stress op het werk	2009	OK

#### **Resultaten**

1. Als actie opgenomen in de nieuwe beleidsnota personeel 2011-2013.
- 2-3. Gerealiseerd in 2008-2009.
4. Er wordt systematisch beroep gedaan op de GiDPBW om ons hierin te begeleiden.
5. Gerealiseerd in 2008-2009 (en 2011).

### **A.3.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Een actieve aanpak rond 'personeelszorg en -begeleiding' uitbouwen.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Verder uitbouwen v.h. onthaalbeleid van nieuwe personeelsleden door de combinatie van een centraal 'algemeen' onthaal met een specifiek onthaal op de werkvloer zelf	2008	OK
2. Ontwikkelen van een onthaalmap	2008	OK
3. Organiseren op regelmatige basis van een onthaaldag voor nieuwe werknemers	2008	OK
4. Invoeren van een tweemaandelijks happy-hour, een moment waarop alle medewerkers en raadsleden elkaar kunnen ontmoeten	2008	NOK
5. Uitbouwen van prepensioenbegeleiding in functie van een naadloze overgang werk-pensioen. Opstellen van een programma/aanpak 'prepensioenbegeleiding'	2010	NOK
6. Contact houden met ex-werknemers of niet-actieve werknemers (bv. bij loopbaanonderbreking) i.f.v. mogelijke wederindiensttreding en bij gepensioneerden i.f.v. vrijwilligerswerk	2008	OK
7. Invoeren van een deontologische code	2008	BN 2011-2013

## **Resultaten**

- 1-3. Gerealiseerd in 2008-2009.
4. Niet gerealiseerd. Raadsleden en personeel hebben de gelegenheid elkaar in een informele sfeer te ontmoeten op het personeelsfeest, de gemeentereceptie en de teamdag.
5. Niet gerealiseerd. Buiten de secretaris in 2010, gaat er normaalgezien de eerste jaren nog niemand op pensioen. De behoefte is dus niet sterk aanwezig.
6. Gerealiseerd in 2008-2009.
7. Als actie opgenomen in de nieuwe beleidsnota personeel 2011-2013.

### **A.3.4 Operationele doelstelling 4**

<b>Het uitbouwen van een bedrijfscultuur waarin overleg, inspraak en erkenning van de expertise centrale kernwaarden zijn.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Elke dienst heeft een duidelijk herkenbare interne overleg- en communicatiestructuur, waarin alle medewerkers aan bod kunnen komen	2008	OK
2. Een personeelsblad ontwikkelen dat op regelmatige tijdstippen verschijnt	2008	BN 2011-2013 AC

## **Resultaten**

1. Gerealiseerd in 2008-2009.
2. Actie opgenomen in de beleidsnota 2011-2013 van de administratief coördinator.

### **A.4 Strategisch doel 4**

**Langer werken mogelijk maken op een gemotiveerde manier door een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.**

#### **A.4.1 Operationele doelstelling 1**

<b>De ervaren werknemer informeren.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Een personeelsblad ontwikkelen dat op regelmatige tijdstippen verschijnt	2008	BN 2011-2013 AC
2. Informatie geven over verlofregelingen, loopbaanonderbreking	lopende	OK

## **Resultaten**

1. Actie opgenomen in de beleidsnota 2011-2013 van de administratief coördinator.
2. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.4.2 Operationele doelstelling 2**

<b>De loyale werknemer waarderen en beoordelen op competenties.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Invoeren van een anciënniteitspremie	2009	(N)OK
2. Evaluatiesysteem afstemmen op het competentie management	2009	OK

#### **Resultaten**

1. Door de oprichting van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Personeel samen met de gemeente, zijn de premies en tegemoetkomingen voor het personeel vastgelegd in het reglement. De wettelijke anciënniteitspremie (1 of 2 maand loon) is hier niet in opgenomen, maar wel een beperkte premie voor anciënniteit die oploopt naargelang de werknemer meer jaren dienst heeft (tussen 25,00 en 125,00 euro).
2. Het evaluatiesysteem volgens de GROEI-filosofie (leerbehoefte) is goedgekeurd in 2009. Het evaluatieformulier van poetsvrouw zit nog in de testfase. Na goedbevinden van het formulier kan het opgemaakt worden voor de andere functies.

### **A.4.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Een goede afstemming tussen de capaciteiten van de werknemer en de eisen van de job.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Verder uitwerken van het peter/meterschap	lopende	OK
2. Landingsbanen creëren	Naargelang behoefte	OK

#### **Resultaten**

1. Gerealiseerd in 2008-2009.
2. Dit is reeds 2x gebeurd en zal verder lopen naargelang de behoefte en de mogelijkheden.

### **A.5 Strategisch doel 5**

**Ernaar streven dat àlle talent gemobiliseerd wordt, dat iedereen kan participeren en dat iedere werkzoekende en werknemer dezelfde kansen krijgen en grijpen door het invoeren van een divers personeelsbeleid.**

### **A.5.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Invoeren van een non-discriminatiecode.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Zowel OCMW- als gemeentebestuur besluiten formeel om over te gaan tot de ontwikkeling en opname van een non-discriminatiecode	2008	BN 2011-2013
2. Een duidelijke en correcte communicatie voeren om alle personeel kennis te laten maken met de implementatie van de non-discriminatiecode en zijn aandachtsgebieden	2008	BN 2011-2013
3. Een duidelijke en correcte communicatie voeren naar alle burgers en klanten omtrent non-discriminatie in ons bestuur	2009	BN 2011-2013

#### **Resultaten**

1-3. Acties opgenomen in de beleidsnota 2011-2013 personeel.

### **A.5.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Integreren van diversiteit in het wervings- en integratiebeleid.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Vacatures toegankelijk maken voor kansengroepen	2008	OK
2. Ontwikkelen van een standaard sollicitatieformulier	2008	NOK
3. Een evenwichtige jury samenstellen voor de selectiegesprekken	2008	OK
4. Extra aandacht voor een goed onthaal bij werknemers uit de kansengroepen	Begin 2008	OK

#### **Resultaten**

1. Gerealiseerd in 2008-2009.
2. Actie opgenomen in de beleidsnota 2011-2013 personeel.
- 3-4. Gerealiseerd in 2008-2009.

### **A.5.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Creëren van stageplaatsen voor jongeren in het deeltijds onderwijs.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Begeleidend personeel vrijstellen van bepaalde taken zodat zij de begeleiding kunnen opnemen van stagiaires	2009	OK
2. Begeleidend personeel voldoende informeren en vorming aanbieden om de begeleiding van stagiaires op zich te nemen	2008	(N)OK
3. Een samenwerking met de gemeente opzetten om stageplaatsen in de groendienst te creëren	2009	NOK

## **Resultaten**

1. Gerealiseerd in 2008-2009.
2. In de kinderopvang lopen bijna continu stagiaires rond. De groepsverantwoordelijken hebben hierin reeds opleiding genoten. Onze medewerkers van de onderhoudsdienst (technisch medewerkers en schoonmaaksters) hebben hier nog geen vorming op maat kunnen voor volgen. Een vorming op maat is op dit ogenblik nog te duur voor het beperkte aantal deelnemers. De omliggende OCMW's zijn voorlopig nog geen vragende partij om mee in te stappen.
3. Niet gerealiseerd omdat er op dit vlak nog geen samenwerking met de gemeente mogelijk is.

## **B. Beleidsvernieuwend werken**

### **B.1 Strategisch doel 1**

#### **B.1.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Uitwerken van de functies van Sociaal Huis.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Onthaal / loketfunctie	2008-2010	OK
2. Vraagverheldering	2008-2010	OK
3. Rechtendetectie	2008-2010	OK
4. Informatieverstrekking	2008-2010	OK
5. Klantgerichte doorverwijzing	2008-2010	OK
6. Registratie	2008-2010	OK
7. Signaalfunctie	2008-2010	OK

## **Resultaten**

1. De loketten werden gerealiseerd bij de opening van het Herenthuis, mei 2009.
2. Het grote verschil tussen het onthaal van de gemeente en het OCMW blijft dat de onthaalbedienden van het OCMW verder doorverwijzen naar de intake of de back-office bij aanmelden van cliënt, indien geen snelloket. Bij de gemeente doet de onthaalbediende onmiddellijk na de aanmelding van de cliënt taken binnen de back-office. Ook het takenpakket van de onthaalbedienden is heel uiteenlopend. (niet alle onthaalbedienden hebben officieel deze functiebenaming).
3. Is van toepassing binnen de intake van het Loket Sociale Dienst.
4. Door een verbeterde interne communicatie tussen de onthaalbedienden is ook de informatieverstrekking verbeterd. Ook zijn er verschillende informatiekanalen aangewend om het aanbod van het Herenthuis bekend te maken. (lees verder externe communicatie)
5. Door betere informatieverstrekking is ook de doorverwijzing tussen de loketten verbeterd.
6. Wat de registratie betreft hebben we enkel cijfers van het onthaal van de loketten van het OCMW (zie kwartaalrapportage OCMW). Begin januari 2011 hebben we beslist dat de onthaalbedienden niet het hele jaar door moeten registreren, maar zullen in 2011 een aantal momenten afgesproken worden. We registreren deze cijfers om zo de bereikbaarheid en toegankelijkheid te meten.

7. De werkgroep onthaalbedienden is het kanaal om zaken te signaleren. Signalen worden dan voorgelegd aan de verantwoordelijken die dan vervolgens op zoek gaan naar een oplossing om de toegankelijkheid te verbeteren.

### **B.1.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Verbeteren van de fysieke en tijdruimtelijke toegankelijkheid.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Het maken van de loketten	2008	OK
2. Gezamenlijke openingsuren	2008	OK
3. Uitvoeren toegankelijkheidsscan	2010-2011	BN 2011-2013
4. Charter toegankelijke dienstverlening	2010	BN 2011-2013

#### **Resultaten**

- De loketten werden gerealiseerd bij de opening van het Herenthuis, mei 2009.
- Elke voormiddag zijn de loketten samen open van 9.00 – 12.00 uur, in de namiddag zijn er verschillen tussen gemeente en OCMW. In de bevraging van het Herenthuis eind 2010 is hier wel wat reactie rond gekomen. Meer openheid voor samenwerking vraagt eerst gelijkstemming in openingsuren en personeelsaangelegenheden. Beide besturen zijn het er wel over eens dat een volledige eenvormigheid niet kan. Eind 2010 kreeg de beleidsmedewerker vanuit de SG LSB hier rond de opdracht om een nota op te maken die de verschillen naast elkaar zet!
- Een deel van de toegankelijkheidsscan werd overlopen met de onthaalbedienden. Verder wordt deze toegankelijkheidsscan besproken met de diensthoofden via de SG LSB in 2011.
- Het charter toegankelijke dienstverlening werd goedgekeurd op de gemeenteraad van 28 juni. Dit charter werd nog niet ter goedkeuring voorgelegd op de OCMW-Raad. De goedkeuring van het charter is verschoven naar de BN 2011-2013. Het thema toegankelijkheid is ook een onderdeel van de tussentijdse evaluatie Lokaal Sociaal Beleidsplan 2008-2013.

### **B.1.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Werken aan een betere interne communicatie, doorverwijzing en cliëntopvolging.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Verbeteren interne communicatie tussen gemeente en OCMW	2008-...	OK
2. Doorverwijzing en cliëntopvolging tussen de verschillende loketten	2008-...	OK

#### **Resultaten**

- Eerder werd aangehaald dat de interne communicatie tussen de onthaalbedienden beter verloopt. Ook zijn er afspraken gemaakt in het kader van de communicatie rond het LSB en het Herenthuis. Deze verloopt voor de collega's van de gemeente via de communicatieambtenaar van de gemeente, voor het OCMW is dit via de beleidsmedewerker. Uit de enquête van het Herenthuis blijkt dat er een groot verschil is tussen gemeente en OCMW. Waar de OCMW 'ers vinden dat er niet voldoende overleg is met de gemeente, vindt de gemeente dat er wel voldoende overleg is. Uit de cijfers blijkt

ook dat er zowel binnen het OCMW als binnen de gemeente weinig nood is aan extra overlegmomenten met collega's die raakvlakken hebben met de eigen werking.

De beleidsmedewerker ervaart hier wel een gebrek aan samenkomsten met de diensthoofden van de verschillende loketten in het kader van het LSB en de verdere uitbouw van het Herenthuis. Het enige kanaal waar dit kan is de stuurgroep LSB, maar de diensthoofden van de gemeenten zijn vaak afwezig! De taak van de diensthoofden in het kader van het Herenthuis ligt vooral in de interne organisatie van hun loket. Als we verder van het Herenthuis nog iets willen maken, moeten we nog tot een betere samenwerking en betere afspraken kunnen komen.

Ook het intranet voor het Herenthuis zal een meerwaarde zijn voor de interne communicatie. Binnen dit intranet moet er zowel ruimte zijn voor formele als voor informele zaken. Vooral uitwisseling van informele zaken brengt mensen dicht bij elkaar! Deze actie werd mee opgenomen in de beleidsnota's 2011 – 2013.

2. We zien een verbetering bij de doorverwijzing en cliëntopvolging binnen het Loket Sociale Dienst, het Contactpunt WW/PWA en de Intergemeentelijke Tewerkstellingsdienst.

De doorverwijzing tussen de onthaalbedienden van de verschillende loketten verloopt goed. Ook omdat er steeds meer aandacht is voor de interne communicatie. Via een aantal overlegkanalen zowel intern als extern is er een betere samenwerking en doorverwijzing naar derde partners. Toch blijft dit een aandachtspunt voor de toekomst.

#### **B.1.4 Operationele doelstelling 4**

<b>Zorgen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Wegwerken van psychosociale drempels	2008-...	OK
2. Wegwerken van financiële en administratieve drempels	2008-...	OK

#### **Resultaten**

1. We merken dat, nu we minder de naam OCMW gebruiken en meer de naam Loket Sociale Dienst, dit drempelverlagend werkt. We zijn gestart met het werken met foto's van onze onthaalbedienden en andere medewerkers. Een vertrouwd gezicht heeft zeker ook zijn meerwaarde, zodat de burgers er niet alleen een naam maar ook een gezicht kunnen op kleven. We kunnen dit niet direct staven met cijfers, maar we hebben het gevoel dat het concept van het Herenthuis drempelverlagend werkt voor het OCMW!

2. Samen met de administratief coördinator werden ook in 2010 formulieren uitgewerkt die makkelijk invulbaar zijn (ook via de website) voor de burgers en aangepast zijn aan de nieuwe huisstijl:

- aanvraagformulier Sociaal tarief Kids & co
- inschrijvingsformulieren paas- en zomervakantie.
- attest inkomen kandidaat vluchteling
- verhuur noodwoning
- organisatienota vrijwilligers
- checklist serviceflats
- ...

Er werden door de administratief coördinator ook formulieren aangepast voor de gemeente.

Een aantal van bovenstaande formulieren zullen in 2011-2012 mee opgenomen worden in het e-loket van de gemeenschappelijke website.

## **B.2 Strategisch doel 2**

**Het Lokaal Bestuur biedt concrete participatiemogelijkheden aan organisaties, doelgroepen en burgers bij de ontwikkeling en uitwerking van het lokaal sociaal beleid.**

### **B.2.1 Operationele doelstelling 1**

**De beleidsmedewerker investeert samen met het Lokaal Bestuur mee in de uitbouw van de adviesorganen als adviserende organen naar het lokaal sociaal beleid.**

#### **Resultaten**

De kloof tussen de werking van de adviesraden en de acties in het kader van het LSB is nog groot.

Sinds 2010 kan je wel de agendapunten van de adviesraden raadplegen op de website van de gemeente, niet de verslagen.

Vanaf 2011 wordt een terugkoppeling van de adviesraden voorzien op de Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid.

### **B.2.2 Operationele doelstelling 2**

**Blijven betrekken van partners uit de verschillende werkgroepen via de organisatie van informele ontmoetingsmomenten.**

<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Ontmoetingsmoment: voorstellen LSB plan en andere gemeentelijke plannen	2008-2009	OK
2. Samenkomst werkgroepen: stand van zaken LSB – plan en ideeën opening Sociaal Huis	2008-2009	OK
3. Infonamiddag tewerkstelling	2010	OK

#### **Resultaten**

1+2: OK

3. In mei 2010 werd een infonamiddag georganiseerd rond tewerkstelling, dit in samenwerking met Loket Sociale Dienst, Contactpunt WW/PWA, ACV en de intergemeentelijke tewerkstellingsdienst in het kader van ISOM.

Werkzoekenden kregen antwoord op vragen als:

- Waar kan ik in Herenthout terecht met al mijn vragen rond tewerkstelling
- Wat zijn mijn rechten en plichten als werkzoekende?
- Welke tewerkstellingsmaatregelen zijn er allemaal en wat houden ze in?

Hier namen een 30-tal werkzoekenden aan deel.

### **B.3 Strategisch doel 3**

**De coördinator van het Lokaal Sociaal Beleid bewaakt de afstemming tussen de andere gemeentelijke plannen.**

#### **B.3.1 Operationele doelstelling 1**

**De beleidsmedewerker organiseert op geregelde tijdstippen formele en informele bijeenkomsten met de beleidsschrijvers van de gemeente.**

<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
Organisatie Speeddate	2010	NOK

#### **Resultaten**

In de loop van 2010 ondernam de beleidsmedewerker een poging voor de organisatie van een speeddate onder de beleidsschrijvers, dit om via een snelle manier met mekaar uit te wisselen waar ze mee bezig zijn. Maar dit is niet doorgegaan uit gebrek aan interesse.

### **B.4 Strategisch doel 4**

**De coördinator biedt ondersteuning bij de opmaak van beleidsnota's en jaarverslagen en discussienota's.**

#### **B.4.1 Operationele doelstelling 1**

**Waken over de sturing, timing en uitvoering van de beleidsplannen binnen het Lokaal Bestuur.**

<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1.Opmaak nota 'beleidsnota's schrijven'	2010	OK
2.Opmaak beleidsnota's 2011 - 2013	2010	OK
3.Organisatie 'Jullie beleid onze prioriteit'	2010	OK
4.Opmaak nota 'jaarverslagen schrijven'	2010	OK
5.Opmaak jaarverslag 2007-2008-2009 Lokaal Bestuur	2010	OK

#### **Resultaten**

1. Er werd een nota, een soort van handleiding ontwikkeld voor het schrijven van beleidsnota's dit om uniformiteit te creëren.
2. Er werden 7 beleidsnota's geschreven voor de periode 2011-2013. Voor de eerste keer is er een duidelijke link met het meerjarenplan 2011-2013 door de opmaak van een opvolgingssysteem naar analogie met de beleids- en beheerscyclus.
3. Op 20/11/2010 organiseerden we 'Jullie beleid, onze prioriteit', waarin raadsleden nauwer betrokken werden bij de beleidsplanning door samen te discussiëren over de inhoud en de prioriteiten aan te duiden: deze werden in addenda toegevoegd aan de beleidsnota's.

4. Naar analogie met de handleiding voor de opmaak van beleidsnota's werd ook een handleiding opgemaakt voor de opmaak van jaarverslagen.

5. Het jaarverslag 2007-2008-2009 werd opgemaakt voor de burgers in samenwerking met de communicatieverantwoordelijke van de gemeente en het OCMW en de collega's van de verschillende loketten.

#### **B.4.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Centraliseren en actualiseren van cijfermateriaal als basis voor de opmaak van de verschillende beleidsplannen binnen het Lokaal Bestuur.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Omgevingsanalyse en inventarisatie Lokaal Sociaal Beleidsplan als basis voor opmaak van LSB-plan 2008-2013	2008	OK

#### **Resultaat:**

1. In de beleidsnota 2011-2013 werd volgende operationele doelstelling opgenomen: 'Herwerken analyserapport LSB'

#### **B.4.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Organiseren van kwartaalrapportage voor de opmaak van jaarverslagen en voor de aansturing van het bestuur.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Kwartaalrapportage binnen het OCMW	2008-2013	OK

#### **Resultaat:**

1. De kwartaalrapportage, het overzicht van de output van onze dienstverlening, is nog steeds door de raadsleden een sterk gewaardeerd instrument. Ook hanteren de beleidschrijvers de kwartaalrapportage als een handig instrument voor de opmaak van jaarverslagen.

### **B.5 Strategisch doel 5**

**De beleidsmedewerker coördineert binnen het Lokaal Bestuur de zoektocht naar project- en andere subsidies.**

#### **B.5.1 Operationele doelstelling 1**

**Oplijsten en kanaliseren van mogelijke subsidiekanalen om zo snel te kunnen inspelen op subsidies voor bepaalde projecten.**

#### **Resultaat:**

De functie van subsidiezoeker, zoals Patrick dit vermeldde in zijn analyserapport werd regulier ingevuld binnen het OCMW door de beleidsmedewerker. Zij houdt een overzicht over de verschillende mogelijke subsidiekanalen en coördineert mee de subsidieaanvraag.

## **B.6 Strategisch doel 6**

**Het OCMW heeft oog voor netwerkvorming in het kader van organisatieontwikkeling.**

### **Resultaten:**

- De beleidsmedewerker zat mee in het panel van minister Vandeurzen tijdens de trefdag van de VVSG (mei 2010) rond toegankelijkheid.
- De beleidsmedewerker van het OCMW gaf een toelichting over het concept Herenthuis op de Studiedag van de VVSG: Integrale toegankelijkheid (oktober 2010).

## **B.7 Strategisch doel 7**

**De Raad beter betrekken bij besluitvorming door een betere informatie en hen te betrekken bij het proces van totstandkoming van besluiten / beleid.**

### **B.7.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Opmaken van een afsprakennota</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Actualiseren huidige afsprakennota*	2008-2010	BN 2011-2013

*\*Afspraken tussen ambtenaren en mandatarissen*

### **Resultaat:**

1. Opmaak afsprakennota mee opgenomen in de beleidsnota 2011-2013.

### **B.7.2 Operationele doelstelling 2**

**De beleidsmedewerker bewaakt de communicatie naar Raad – Vast Bureau – Schepencollege en Gemeenteraad.**

### **Resultaten**

De communicatie naar Raad en Vast Bureau verloopt goed. De communicatie naar het Schepencollege en de Gemeenteraad verdient wel wat meer aandacht. Het voordeel is wel dat de voorzitter van het OCMW zetelt in het college.

Hier rond werden acties opgenomen in de BN 2011-2013.

## **B.8 Strategisch doel 8**

**Ontwikkelen van een klachtenmanagement/klantenmanagement.**

### **B.8.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Ontwikkelen van een gezamenlijke klachtenregeling voor het Sociaal Huis.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Klachtenregeling OCMW en gemeente samen bekijken	2008-2009	BN 2011-2013

#### **Resultaten**

1. Momenteel wordt in het kader van het Herenthuis het e-mailadres info@ocmwherenthout gecommuniceerd waarop burgers suggesties tot verbetering kunnen melden.

Binnen de gemeente is er reeds een uitgewerkte klachtenregeling. Het is de bedoeling om deze in het kader van het Herenthuis tussen gemeente en OCMW op elkaar af te stemmen.

### **B.9 Strategisch doel 9**

**Verder uitbouwen van het MAT als orgaan dat het totale organisatiebeleid bepaalt.**

### **B.9.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Het MAT ontwikkelen als een orgaan waarin beleidsnota's worden opgevolgd en acties worden bijgestuurd indien zich problemen voordoen.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Beleidsnota's als werkinstrument in het MAT	2008-2010	OK

#### **Resultaten**

1. De realisatie van de beleidsnota's 2011-2013 werd mee gestuurd via het MAT. Ook de stand van zaken van projecten werden regelmatig overlopen op het MAT. Eind 2010 gingen we op zoek naar een opvolgingssysteem naar analogie van de nieuwe BBC. Als het MAT moest fungeren als adviserend orgaan naar de Raad moesten ook de agendapunten van de Raad vooraf aan het MAT voorgelegd worden. Eind 2010 werd een planning opgemaakt waarin er een afstemming is tussen de vergaderingen van het MAT en de opmaak van de dagorde van de Raad.

## **C. Externe communicatie**

### **C.1 Strategisch doel 1**

**Het Lokaal Bestuur werkt aan een toegankelijke, klantvriendelijke sociale dienstverlening waarin de burger vlot zijn weg vindt.**

### **C.1.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Het aanbod van de dienstverlening van het Lokaal Bestuur structureren zodat het doorzichtiger wordt voor de burger.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Inpassen van SOKA en Rechtenverkenner binnen de werking van het Herenthuis	2008 - ...	OK
2. Ontwikkelen van een productencatalogus	2008	OK
3. Aankoop programma 'Digitaal Sociaal Huis' van Cipal	2008	OK
4. Inhoud Digitaal Sociaal Huis	2008	OK

#### **Resultaten**

1. Beide databanken worden slechts sporadisch gebruikt door de onthaalbedienden. Het is ook de taak van de beleidsmedewerker om deze databanken naast de website en de productencatalogus up-to-date te houden, dit is niet altijd evident. Bij de nieuwe website zal er een link gemaakt worden met beide databanken.

2-3-4: Onze huidige productencatalogus, toch nog niet ideaal:

Digitaal Huis werd aangekocht 9/12/2008 omdat "beloofd" werd dat 70% van de producten hier zouden ingebracht zijn. Dit was een heleboel werk uitgespaard, we zouden er nog enkel onze lokale producten moeten inzetten. Het was de bedoeling dit programma te installeren tegen de opening van het Herenthuis, voorjaar 2009. Het programma op zich werkt, maar de productenfiches (70%) moeten nog in het programma worden geplaatst. Er zijn door Cipal al verschillende pogingen ondernomen om de input te doen van de producten in de productencatalogus. In maart 2010 stellen de ICT-verantwoordelijke en de beleidsmedewerker voor om toch al te starten met het programma; zo kunnen de onthaalbedienden er mee beginnen leren werken. Hiervoor werden 2 stagiairs ingezet. Zij brachten de teksten van de Excel-productencatalogus en gemeentegids in dit nieuwe programma in.

### **C.1.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Werken aan de bekendheid van de dienst- en hulpverlening.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Wedstrijd naam Sociaal Huis	2008	OK
2. Uitwerken overheidsopdracht drukwerk	2008	OK
3. Gids voor Kids	2010	OK
4. Gemeentegids 2010 - 2011	2010	OK
5. Jaarverslag 2007-2008-2009 Lokaal Bestuur	2010	OK

#### **Resultaten**

1. Gerealiseerd in 2008.

2. Gerealiseerd in 2008. Eind 2011 gaat de nieuwe overheidsopdracht in voege;

3. Gids voor Kids met info over de verschillende mogelijkheden en de beschikbare opvangplaatsen in Herenthout werd opgemaakt in samenwerking tussen Werkwinkel en Loket Kids & co

4. Gemeentegids 2010-2011 werd opgemaakt in samenwerking tussen de communicatieambtenaar van de gemeente en de communicatieambtenaar van het OCMW.
5. De realisaties van de eerste helft van de nieuwe legislatuur werden per loket opgesomd in het jaarverslag 2008-2009-2010.

## **C.2 Strategisch doel 2**

**Het Lokaal Bestuur werkt een communicatiebeleid uit om burgers te informeren over de ontwikkelingen in het kader van het Lokaal Sociaal Beleid.**

### **C.2.1 Operationele doelstelling 1**

**Het Lokaal Bestuur ontwikkelt een communicatiematrix als basis voor het uittekenen van een communicatiebeleid, waarbij alle kanalen en alle doelgroepen in kaart worden gebracht.**

<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Uittekenen van een communicatiematrix	2008	OK

#### **Resultaat:**

1. Gerealiseerd in 2008.

### **C.2.2 Operationele doelstelling 2**

**Ontwikkelen van een operationeel communicatieplan.**

<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Opmaak communicatieplan in het kader van het Sociaal Huis	2009 - ...	OK

#### **Resultaten**

In het kader van de opstart van het Sociaal Huis werd al eerder een communicatieplan en communicatiematrix opgemaakt door de beleidsmedewerker. In het kader van het Herenthuis is het nu belangrijk om 1 communicatieplan op te stellen, met daarin een gezamenlijke matrix die onze communicatiekanalen en doelgroepen weergeeft. De opmaak hiervan werd opgenomen in de BN 2011-2013 en werd gepland voor het voorjaar 2011.

## **C.3 Strategisch doel 3**

**OCMW en gemeente maken samen afspraken over de openbaarheid en de communicatie naar de burger omtrent het Lokaal Sociaal Beleid.**

### **C.3.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Opmaak van een dienstenwijzer/productencatalogus om voor de burger een duidelijk beeld te scheppen van het Sociaal Huis en zijn verschillende loketten.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Opmaak productencatalogus	2008-2009	OK
2. Opmaak folder	2008-2009	OK
3. Indeling Herenthuis in Witte Gids	2010	OK
4. Gemeentegids 2010-2011		

#### **Resultaten**

1. De indeling van de productencatalogus vormt de basis voor de uitwerking van alle andere communicatiekanalen
2. Folder Herenthuis werd verdeeld bij de opening van het Herenthuis
3. In de Witte Gids telefoongids werd niet meer de vermelding van gemeente en OCMW apart gemaakt, maar wel de indeling van de 6 loketten.
4. Volgens de indeling van de productencatalogus en de verschillende loketten werd ook de gemeentegids 2010-2011 opgemaakt. Een tweejaarlijkse uitgave voor de burgers waarin ze wegwijs worden gemaakt in de diensten van het Herenthuis. Dit in samenwerking met de communicatieambtenaren van gemeente en OCMW en Mediabooks.

### **C.3.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Opstarten van een redactieRaad om de externe communicatie van het Lokaal Bestuur te stroomlijnen.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Bijeenkomsten redactieraad	doorlopend	OK
2. Ontwikkelen van een nieuwsbrief in het kader van het Sociaal Huis	2008-2009	BN 2011-2013
3. Aftasten van de mogelijkheden naar verenigbaarheid van de 2 gemeentelijke websites (OCMW en gemeente)	2008-2009	BN 2011-2013

#### **Resultaten**

1. Jaarlijks verschijnen er 4 edities van het gemeentenieuws. De redactieraad doet de eindredactie van de artikels die verschijnen. In deze redactieraad is er een personeelslid vanuit elk loket vertegenwoordigd.
2. Het ontwikkelen van een nieuwsbrief in het kader van het Sociaal Huis wordt bekeken bij de uitwerking van het communicatieplan voor het Lokaal Bestuur.
3. Beide websites zijn toe aan een opknappbeurt en we willen naar 1 website voor Herenthout. In 2010 hebben wij bekeken of we de website zouden uitbesteden of in eigen beheer zouden maken. Dit voorstel met prijskaartje werd voorgelegd aan het bestuur op de Raad van 6 juli. Het vernieuwen van de website voor gemeente en OCMW in eigen beheer zou samen een initiële besparing geven van  
- voor de ontwikkeling van de website: min. € 5.489,78

- voor het jaarlijks onderhoud: € 3.761,74. In 2010 werd reeds de basis gelegd door het oprichten van een werkgroep website & intranet die zich zal bezighouden met de uitwerking van dit project.

De effectieve uitwerking van de website is voor 2011 en werd opgenomen in de BN 2011-2013.

In 2010 werd een werkgroep voor de ontwikkeling van een gezamenlijk intranet / website opgestart. De uitwerking is pas voor 2011.

### **C.3.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Uitwerken van een eigentijdse huisstijl.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Implementatie lettertype Verdana 10	begin 2010	OK
2. Opmaak huisstijlhandboek - gebruik van logo's van Herenthout, het Herenthuis en andere logo's - schrijfwijze van loketten en dienst / beslissingsorganen	eind 2010	NOK OK OK
3. Standaard instellen van het Officepakket op elke PC, aanpassen aan nieuw lettertype	juli 2010	OK
4. Logo inpassen in documenten van de verschillende programma's	vanaf oktober 2010	lopende
5. Handtekening onder mail	begin 2010	OK
6. Wagenpark voorzien van nieuw logo van Herenthout	Augustus 2010	OK
7. Dienstfietsen voor elk loket	2010	OK

### **Resultaten**

De opening van het 'Herenthuis' gaf het startschot voor een nieuwe, dynamische huisstijl met een nieuw logo. In 2010 werd deze nieuwe huisstijl systematisch geïmplementeerd in alle informatiekanalen. Het gebruik van deze huisstijl wordt bewaakt door de communicatieambtenaren van gemeente en OCMW. Ook de administratief coördinator werkt mee aan het project rond huisstijl.

In 2010 is deze werkgroep 10 keer samen geweest. In het VB van 17 maart 2010 gaven de leden hun fiat over:

- de opmaak van een huisstijlhandboek door de werkgroep
- de geplande acties voor 2010
- het gebruik van lettertype Verdana 10

1. Zowel bij gemeente als OCMW wordt gewerkt met lettertype Verdana 10.
2. Het huisstijlhandboek is in opmaak. Het gebruik van logo's wordt streng bewaakt door de 2 communicatieambtenaren. Het gebruik van de verschillende logo's is ook goed ingeburgerd bij de collega's.
3. Elk Officepakket werd aangepast aan lettertype Verdana 10.
4. Dit is niet zo een evidente opdracht, bij een aantal programma's hebben we dit al kunnen aanpassen. Deze actie loopt verder in 2011.
5. Elk personeelslid heeft een handtekening onder zijn mail aangepast aan de huisstijl.
6. Elke auto van het wagenpark van het Lokaal Bestuur is voorzien van een sticker van Herenthout.
7. Elk loket heeft zijn eigen dienstfiets in de kleur van zijn loket.

### **C.3.4 Operationele doelstelling 4**

<b>Het Lokaal Bestuur wordt lid van 'Kortom', een vereniging voor overheidscommunicatie.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. OCMW wordt lid van Kortom	2008	OK

#### **Resultaten**

In 2008 was het OCMW nog lid van Kortom. Maar sinds 2009 heeft het zijn lidgeld niet meer verlengd aangezien de gemeente lid is. De communicatieambtenaren wisselen de informatie onderling uit. Dit is een besparingsmaatregel van € 140/jaar.

## **D. Interne communicatie**

### **D.1 Strategisch doel 1**

#### **D.1.1 Operationele doelstelling 1**

<b>De interne communicatie wordt verbeterd.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Een personeelsblad ontwikkelen dat op regelmatige tijdstippen verschijnt	Eind 2008	BN 2011-2013
2. De beslissingen van Raad en Vast Bureau meedelen via het personeelsblad aan het personeel	Eind 2008	NOK
3. De individuele personeelsbeslissingen binnen de twee dagen meedelen aan de betrokken personeelsleden	Vanaf sept. 2007	OK
4. De nieuwe formulieren in de nieuwe huisstijl ontwikkelen (logo, zelfde lettertype, ...) en zo de herkenbaarheid verbeteren	Vanaf sept. 2008	OK

#### **Resultaten**

1. Actie opgenomen in de beleidsnota 2011-2013 van de administratief coördinator
2. Voorlopig is er nog geen personeelsblad ontwikkeld.
3. Gerealiseerd sinds 2008.
4. Dit gebeurt systematisch vanaf september 2008 voor de documenten die in het Microsoft Office pakket worden gemaakt (Word, Excel, ...), maar er is nog steeds veel werk aan de winkel, zeker voor de aanpassing van de aangekochte softwarepakketten waarvoor we afhankelijk zijn van de leveranciers (en wat gepaard gaat met extra kosten). Er is met de werkgroep huisstijl een planning opgemaakt voor de implementatie van de huisstijl, maar deze bleek niet haalbaar. Een nieuwe timing dient opgemaakt in 2011.
5. Voor het VB van 190510 werd een overzicht opgemaakt van alle bestaande overlegstructuren. Het VB gaf de opdracht om deze kritisch onder de loep te nemen en te evalueren. Dit resulteerde in het reduceren van het 2-wekelijks Overlegmoment (OM) naar 1x per maand en het reduceren van het aantal vergaderleden van 18 naar 12. Voor het werkoverleg van de administratief medewerkers (WOAM) werd de frequentie verminderd van maandelijks naar enkel nog maar op afroep.

Niettegenstaande werd het wel heel duidelijk in het evaluatierapport van de externe auditfirma Quality Software (aangesteld door de gemeente om een interne audit te doen van gemeente en OCMW), dat de intensieve overlegcultuur van het OCMW als sterkte wordt beschouwd in de interne communicatie binnen het OCMW en dat de personeelsleden dit als zeer nuttig informatiekanaal ervaren en we dat in de toekomst zeker willen behouden

## **E. Optimalisatie administratie**

### **E.1 Strategisch doel 1**

#### **E.1.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Het administratief handboek wordt ontwikkeld.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Elke dienst werkt jaarlijks minimaal 10 nieuwe procedures uit	Vanaf juni 2008	NOK
2. Implementeren, communiceren, opvolgen, evalueren en optimaliseren van de procedures	Vanaf juni 2008	NOK
3. Alle procedures in één handboek bundelen en raadpleegbaar maken voor alle personeelsleden	Midden 2009	NOK

### **Resultaten**

Het administratief handboek is door het nieuwe OCMW-decreet afgeschaft en wordt vervangen door een nieuw intern controlesysteem onder verantwoordelijkheid van de financieel beheerder. In 2010 zijn hiervoor de eerste stappen ondernomen door ons kandidaat te stellen om mee in te stappen in de kwaliteitscirkels. In kwaliteitscirkels gaan deelnemers het engagement aan om in hun bestuur stapsgewijs een integraal kwaliteitsmanagementsysteem (intern controlesysteem) vorm te geven en onderdelen van dit systeem samen uit te werken. Het gaat om proces- en risicoanalyses, procesbeschrijvingen, klachtenmanagement, beleidsplanning, documentenbeheer, tevredenheidsonderzoeken, interne audit, HRM beleid, prestatiemeting en -indicatoren, enz...

### **E.2 Strategisch doel 2**

**Introductie van administratieve vereenvoudiging voor een efficiënte werking van de organisatie.**

### **E.2.1 Operationele doelstelling 1**

**Ontwikkelen van systematiek inzake notulenbeheer voor Raad, vast bureau en overlegcomité zodanig dat deze stukken eenvoudig, makkelijk op te maken zijn en leesbaar voor alle betrokkenen.**

#### **Resultaten**

De AC heeft een opvolgingsdocument ontworpen om voorbereiding en afhandeling van de beleidsorganen op te volgen. In 2010 werd dit geïmplementeerd en door iedereen als nuttig en efficiënt beoordeeld.

De AC heeft in 2010 een opleiding gevolgd rond het opmaken van beslissingen en dit verder geïnformeerd naar de diensthoofden. Er zijn in navolging afspraken gemaakt rond het opmaken en leesbaarheid van de beslissingen. De systematiek staat op punt en blijkt efficiënt en werkbaar.

### **E.2.2 Operationele doelstelling 2**

Ontwikkelen van een **vast stramien voor verslaggeving allerhande.**

#### **Resultaten**

Opgenomen in de beleidsnota van de AC 2011-2013.

### **E.2.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Het vormen van een archief voor het OCMW van Herenthout.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Het opmaken van een ordeningsplan en een archiefbeheersplan als kernstuk voor een goed archiefbeheer.		BN 2011-2013
2. Opmaken van selectielijsten		BN 2011-2013
3. Opmaken van een vast stramien voor dossiervorming.		BN 2011-2013

#### **Resultaten**

1-3. Het ontwikkelen van een goed doordacht en duidelijk archiefbeleid is opgenomen in de beleidsnota van de AC 2011-2013.

### **E.2.4 Operationele doelstelling 4**

**Deelname aan de Regionale Ondersteuningspunten kwaliteitszorg (ROP) en aan het Regionaal Overleg Kwaliteitscoördinatoren arrondissement Turnhout (ROK).**

#### **Resultaten**

In 2010 heeft de AC niet deelgenomen aan ROP en ROK aangezien er geen relevante agendapunten aan de orde waren. Vanaf 2011 nemen de AC en de secretaris deel aan de kwaliteitscirkel voor de Kempen. (uitleg kwaliteitscirkel: zie begin Optimalisatie administratie)

### **E.3 Strategisch doel 3**

**Ontwikkeling en invoering van kwaliteitsmanagement binnen de dienst P&O.**

#### **E.3.1 Operationele doelstelling 1**

**Opstellen van een discussienota voor de implementatie van het CAF-model.**

#### **Resultaten**

Dit wordt vanaf 2011 opgenomen in de werking van de kwaliteitscirkel Kempen.

### **E.4 Strategisch doel 4**

**De kwaliteitscoördinator bewaakt het proces van interne communicatie om zo een optimale dienstverlening te kunnen garanderen binnen een goed draaiende organisatie.**

#### **E.4.1 Operationele doelstelling 1**

**Opmaak van een draaiboek met doorverwijsadressen voor alle onthaalmedewerkers van de verschillende loketten.**

#### **Resultaten**

Op het In-tra-team (intranet van het OCMW) werd een telefoonlijst gezet die up-to-date gehouden wordt door de onthaalbedienden van de 3 loketten. In 2011 komt er een gezamenlijk intranet, op deze manier kan deze lijst ook gedeeld worden met de gemeente.

### **E.5 Strategisch doel 5**

**Ontwikkelen en implementeren van een dienst P&O binnen het OCMW.**

#### **E.5.1 Operationele doelstelling 1**

**Duidelijk de verschillende functies en taken omschrijven van het personeel binnen de dienst P&O.**

#### **Resultaten**

Einde 2010 vergaderde de dienst P&O voor de eerste keer om een gezamenlijk jaarverslag 2010 te schrijven. Dit wordt beschouwd als testcase om de verdere uitwerking van de dienst P&O te ervaren. Verdere ontwikkeling en visie volgt in 2011.

### **E.6 Strategisch doel 6**

**De implementatie van procesmanagement binnen het OCMW als moderne organisatie.**

### **E.6.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Ontwikkelen van een eigen model van projectmatig werken.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Oplijsten projecten 2010	2010	OK
2. Oog hebben voor projecten in het kader van projectsubsidies	2010	OK
3. Ontwikkeling nieuwe Beleids- en beheerscyclus	2010	MJP 2011-2013

#### **Resultaten**

1. Aan het begin van elk nieuw jaar wordt er een overzicht gemaakt van verplichte, de lopende en de nieuwe projecten.

Voor 2010 werden er 38 projecten voorgesteld. Deze projecten worden op het MAT opgevolgd.

De resultaten van de projecten kan je lezen in de verschillende jaarverslagen, als *bijlage* vind je het overzicht van de 38 projecten.

2. De beleidsmedewerker werd aangeduid als 'subsidiezoeker', maar in 2010 kreeg zij ook de opdracht om deze projecten te coördineren.

3. Vroeger werd de opvolging van de beleidsnota's en de opvolging van de projecten bijgehouden in een apart overzicht. Nu met de testfase rond de opstart van de BBC, proberen we dit in 1 document te doen.

### **E.6.2 Operationele doelstelling 2**

#### **Evaluëren van het huidige model van projectfiche.**

#### **Resultaten**

Vanaf 2011 starten we met de nieuwe Beleids- en beheerscyclus en met het Interne Controlesysteem. Einde 2010 zijn de nieuwe beleidsnota's voor 2011-2013 geschreven. De secretaris heeft alle doelstellingen en acties die in deze beleidsnota's vooropgesteld zijn, gebundeld in een opvolgingsdocument waaraan voor een aantal acties ook projectfiches gekoppeld zijn. Het nieuwe ontwerp van de projectfiche lijkt sterk op het oude model. Het model was goed, maar werd niet voldoende geïmplementeerd en opgevolgd. De secretaris neemt de taak op zich om het gebruik ervan en de opvolging beter te bewaken en aan te sturen.

### **E.6.3 Operationele doelstelling 3**

#### **De leden van het MAT volgen een opleiding projectmatig werken.**

#### **Resultaten**

Coaching en opleiding wordt opgepakt door onze nieuwe secretaris.

## **F. Patrimonium**

### **F.1 Strategisch doel 1**

#### **Uitwerken van een patrimoniumbeleid.**

##### **F.1.1 Operationele doelstelling 1**

#### **De huidige kadasterplannen actualiseren (in beeld brengen).**

#### **Resultaten**

In 2010 is het overzicht van de gronden die eigendom zijn van het OCMW geüpdate. Van al deze eigendommen zijn digitale kadasterplannen opgevraagd en elektronisch bewaard in de "boom" zodat iedereen deze vrij kan raadplegen.

## **G. Automatisatie**

### **G.1 Strategisch doel 1**

#### **Het voeren van een automatiseringsbeleid.**

##### **G.1.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Het organogram wordt aangepast en de nodige functies worden ingevuld.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Een ICT-verantwoordelijke aanwerven en halftijds detacheren naar de gemeente	2008	OK
2. De ICT-verantwoordelijke wordt aangeduid als deskundige voor de uitbouw van het automatiserings-, privacy-, informatie- en veiligheidsbeleid van het Sociaal Huis	2008-2010	OK

#### **Resultaten:**

1 + 2 De ICT-verantwoordelijke werd aangeworven in november 2008

##### **G.1.2 Operationele doelstelling 2**

<b>Uitbreiden en updaten informaticamaterieel.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Aankopen / installeren van nieuw informaticamaterieel + up to date houden bestaand materieel.	2008-2010	OK
2. Aankopen van een groupwareoplossing	2010	OK

**Resultaten:**

1. Op het OCMW werden er verschillende PC's aangekocht en vervangen. Zie "1. Cijfers en letters" voor de gedetailleerde informatie.
2. In 2010 werd de overheidsopdracht uitgeschreven voor de aankoop van een groupwareoplossing. Deze groupwareoplossing brengt niet alleen een serieuze besparing met zich mee, maar zorgt er ook voor dat we op gemeente en OCMW de agenda's kunnen delen met elkaar zodat we tot een betere samenwerking kunnen komen. De installatie en implementatie van deze groupwareoplossing zal in 2011 gebeuren. Een groupwareoplossing is een oplossing die enkele zaken bundelt om beter te kunnen samenwerken binnen een werkgroepomgeving, zoals gemeenschappelijk agendabeheer, gemeenschappelijke contactpersoonlijsten, delen van e-mailmappen, ...

**G.1.3 Operationele doelstelling 3**

<b>Ontwikkelen / aankopen van toepassingen om de werking te vereenvoudigen.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. Uitbreiden toepassing voor de administratie van het dienstencentrum	2009-2010	OK
2. Aankopen tijdsregistratiesysteem	2010	OK
3. Ontwikkelen van een systeem om snel e-mailinhoud te kunnen terugvinden	2008-2010	OK
4. Het ontwikkelen van een boomstructuur en aanduiden van toegangsrechten	2010	BN 2011-2013

**Resultaten:**

1. In 2010 werd er verder gewerkt aan een programma om de administratie van het dienstencentrum te vereenvoudigen. Alle activiteiten van het dienstencentrum worden in dit systeem ingebracht en beheerd. Het is de bedoeling om in 2011 deze toepassing verder uit te bouwen als een onderdeel van het nieuwe intranet.
2. In 2010 werd er een tijdsregistratiesysteem geïmplementeerd voor het personeel van OCMW en gemeente. Na het geven van de nodige interne opleidingen en de gebruikelijke kleine opstartproblemen verloopt alles nu vlot, en heeft dit een vereenvoudiging van de personeelsadministratie met zich mee gebracht. Alles kan nu veel beter opgevolgd worden, en de personeelsleden hebben nu zelf ook een beter overzicht van hun uursaldo en verlofdagen.
3. Iedere PC-gebruiker binnen het OCMW heeft Outlook. In Outlook is standaard een zoekfunctie ingebouwd waarmee je op trefwoorden gemakkelijk e-mails kunt terugvinden over een specifiek onderwerp.
4. In 2010 werden er heel wat gesprekken gevoerd met de verschillende diensthoofden en dienstverantwoordelijken. Er is reeds een basisstructuur klaar, en voor enkele diensten werd hun stuk van de boom reeds tot in detail uitgewerkt. In 2011 worden nog de laatste stukken uitgewerkt samen met de dienstverantwoordelijken en kan er overgegaan worden tot de effectieve implementatie van de nieuwe boomstructuur.

**G.2 Strategisch doel 2**

**Het voeren van een informatiebeleid.**

### **G.2.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Het personeel wordt langs verschillende kanalen geïnformeerd over het reilen en zeilen binnen het OCMW alsook over belangrijke beslissingen en projecten.</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
1. De ICT'er biedt ondersteuning aan de beleidsmedewerker bij de verdere uitbouw van de website.	2008-2010	OK
2. Opmaak van een dienstenregister (intranet) voor alle personeelsleden van gemeente en OCMW.	2008-2010	OK

#### **Resultaten**

1. Zie functiebeschrijving ICT-verantwoordelijke.
2. De ontwikkeling van het intranet loopt samen met de ontwikkeling van de website. Het ontwerp van de website vormt de basis voor de opmaak van het nieuwe intranet. (Beslissing gezamenlijk intranet op Raad van 6 juli 2010)  
Een beperkt intranet binnen het OCMW is al opgestart in 2009.

### **G.3 Strategisch doel 3**

#### **Uitbouwen van een openbare computerruimte.**

### **G.3.1 Operationele doelstelling 1**

<b>Moderniseren van het OCR + Uitwerken computerlessen</b>		
<b>Concrete acties</b>	<b>Timing</b>	<b>realisatie</b>
8. Aanvragen subsidie uitbouw OCR	2009-2010	OK
9. Inrichten van het OCR	2010	OK
10. Uitwerken van een computercursus	2010	OK

#### **Resultaten:**

1. We hebben een subsidieaanvraag ingediend voor de uitbouw van onze OCR. Er werd ons voor dit project een bedrag van € 2.500 toegewezen.
2. In 2010 werden er 5 laptops en een printer aangekocht en geïnstalleerd voor het OCR. Deze kunnen gebruikt worden voor de computerlessen en kunnen later ook onder strikte voorwaarden worden uitgeleend. Daarnaast werd er in de cafetaria nog een computer geplaatst waarmee de mensen op internet kunnen surfen. In 2011 komt hier nog een 2<sup>de</sup> computer bij.
3. In 2010 hebben de ICT-verantwoordelijke en de administratief coördinator een computercursus geschreven waarin de basis van de PC, internet, e-mail en Word aan bod komen. De eerste computerlessen werden reeds gegeven en waren een groot succes.

## **G.4 Strategisch doel 4**

### **Het voeren van een automatiseringsbeleid in de diensten van het gemeentebestuur en de gemeenteschool.**

#### **Resultaten:**

De ICT-verantwoordelijke wordt halftijds gedetacheerd naar het gemeentebestuur waarvan 7u aan de gemeenteschool sinds 010910. Hier volgt een beknopt overzicht van de automatiseringsprojecten die in 2010 binnen deze besturen hebben plaatsgevonden:

#### Gemeentebestuur:

- Ondersteuning bieden aan personeel
- Start uittekenen processen
- Testen + aansluiten stemcomputers tijdens de verkiezingsperiode
- Vervangen / vernieuwen informaticamateriaal
- ...

#### Gemeenteschool:

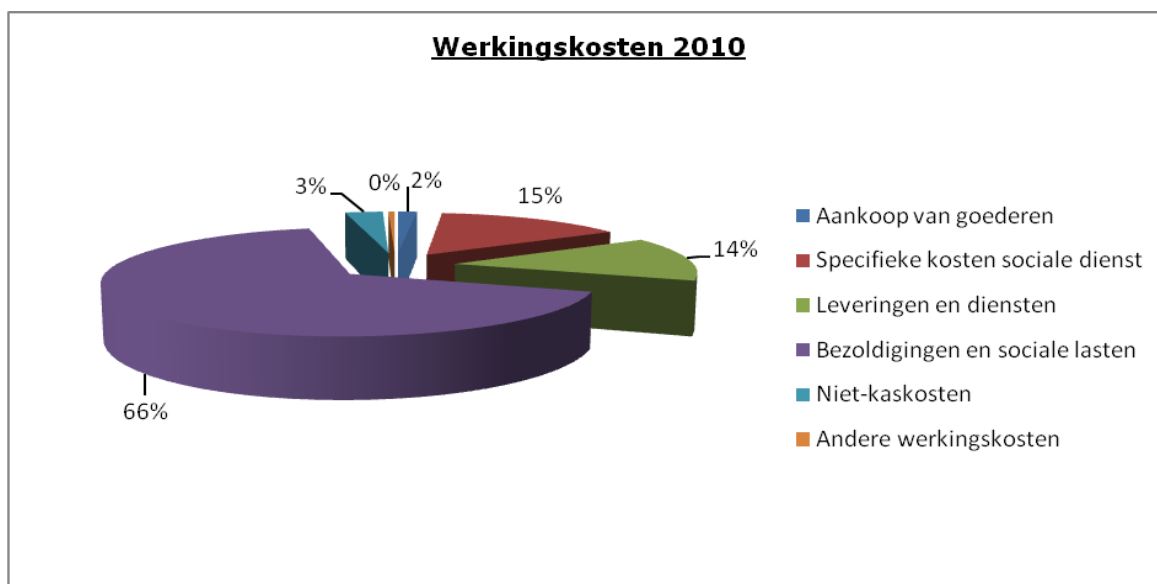
- Inventaris opmaken van de gemeenteschool
- Klaarmaken van de gemeenteschool voor start nieuwe schooljaar
- Implementatie Kurzweil (software voor dyslexie)
- Ondersteunen van de leerkrachten
- ...

## Deel 3. FINANCIËLE VERTALING

### A. Personeel

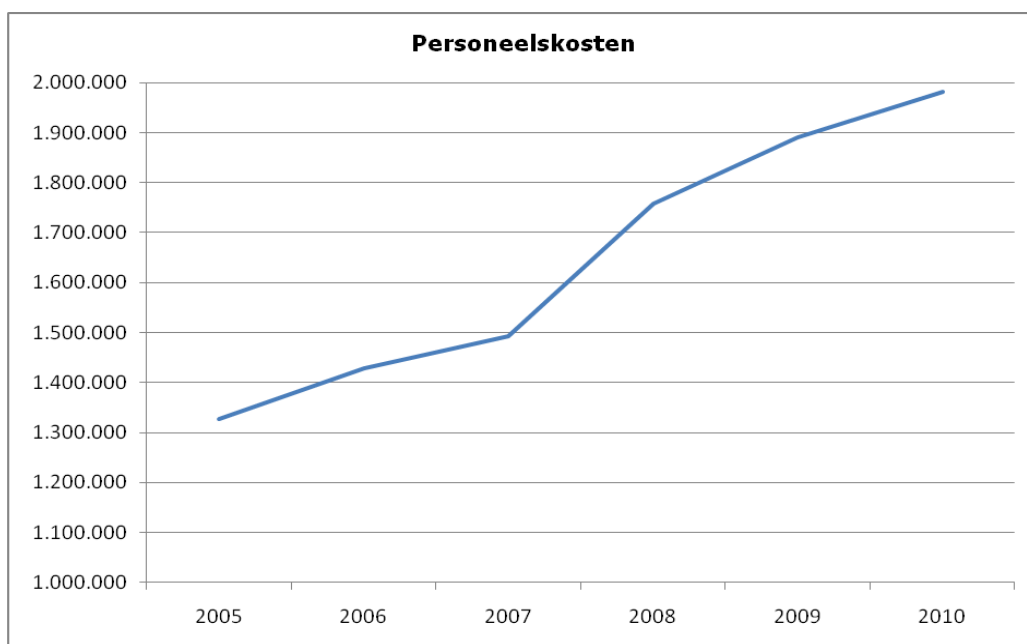
#### A.1. Kostenstructuur personeel

Onderstaande grafiek maakt duidelijk dat de personeelskosten de grootste kostenplaats zijn van het OCMW namelijk 66,35% voor 2010 (65,66% in 2009).



#### A.2. Evolutie

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Personeelskosten</b>	1.326.274	1.428.748	1.493.334	1.758.495	1.889.859	1.981.927



De personeelskosten vertegenwoordigen alle kosten m.b.t. het personeel, inclusief de aangroei of terugname van de voorziening voor het vakantiegeld.

De personeelskosten bedragen in 2010 1.981.927 euro, wat neerkomt op een stijging van 4,87% of 92.068 euro in vergelijking met vorig boekjaar.

### **A.3. Onderverdeling personeelskosten**

De personeelskosten kunnen verder onderverdeeld worden als volgt:

Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	2010	2009	Budget	verschil	% verschil
Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen	1.515.629,42	1.429.281,60	1.562.150,00	86.347,82	6,04%
Werkgeversbijdragen voor wettelijke verzekeringen	341.362,17	303.224,39	344.900,00	38.137,78	12,58%
Andere personeelskosten	118.571,78	151.021,26	136.200,00	-32.449,48	-21,49%
Pensioenen en soortgelijke verplichtingen	6.363,85	6.332,10	4.500,00	31,75	0,50%
<b>TOTAAL BEZOLDIGINGEN, SOCIALE LASTEN EN PENSIOENEN</b>	<b>1.981.927,22</b>	<b>1.889.859,35</b>	<b>2.047.750,00</b>	<b>92.067,87</b>	<b>4,87%</b>

Deze toename is voornamelijk te wijten aan:

- De stijging van de bezoldigingen en sociale voordelen (+86.347,82 euro):
  - aanwerving sociaal werker, aanwerving 2 doelgroepmedewerkers, bevordering poetsvrouwen en schoonmaaksters, bevordering diensthoofden.
- De stijging van de werkgeversbijdragen voor wettelijke verzekeringen (+38.137,78 €)
  - de stijging van de RSZ ingevolge bovenvermelde aanwervingen
  - invoering van de 2<sup>e</sup> pensioenpijler (13.142,06 euro)
- De daling van de andere personeelskosten (-32.449,48 euro):
  - de daling van de kosten voor inrichting examens
  - de overboeking van kosten voor opleiding en dienstverplaatsing naar de rubriek diensten en diverse leveringen (-24.220,39 euro)

Er is een daling ten opzichte van het budget voor een bedrag van 65.822,78 euro.

Een deel van de bezoldigingen wordt door de overheid gesubsidieerd, waardoor de loonkost van het OCMW daalt.

### **A.4. Subsiëring personeel**

	VE	% subsidie loonkost
weerwerk-gesco	7,5	50%
contingent-gesco	9,4	34%
doelgroepmedewerkers	3,5	100% + extra omkaderingspremie
sociale maribel	6,62	70%
art 60 § 7	1	60%
activa	0,8	RSZ-vermindering
projectaanwervingen	3,25	80%
verzorgenden	3,6	23,8295 euro per uur
<b><i>totaal gesubsidieerd</i></b>	<b><i>35,67</i></b>	<b><i>76,3%</i></b>
contractueel niet gesubsidieerd	2,813	
statutair niet gesubsidieerd	8,3	
<b><i>totaal niet gesubsidieerd</i></b>	<b><i>11,11</i></b>	<b><i>23,7%</i></b>
	<b><i>46,78</i></b>	<b><i>100%</i></b>

76% van het personeel is (deels) gesubsidieerd.

### **A.4.1. Gesco's**

In het OCMW van Herenthout bestaat het personeelsbestand voor 36% uit gesco's: 20% contingentgesco's en 16% weerwerk-gesco's. Het overgrote deel van onze dienstverlening wordt door deze personeelsleden geleverd. Bovendien is het gesco-stelsel ook een vorm van werkgelegenheidsbeleid waardoor deze mensen zinvolle arbeid kunnen verrichten. Een deel van de kosten wordt gedragen door de federale overheid, maar het grootste deel betalen de lokale besturen zelf. De federale sociale zekerheid neemt de vrijstelling van de werkgeversbijdragen op zich en de premies aan de lokale besturen.

De sterk gegroeide meerkost van de gesco's is helemaal ten laste gelegd van de gemeenten en OCMW's. Sinds 1986 zijn de gesco-premies niet geïndexeerd waardoor de lokale besturen een verlies aan premies hebben.

Ten tweede zijn alle loonaanpassingen zoals de derde trap functionele loopbaan, de maaltijdcheques, de hospitalisatieverzekering, de verhoging van het vakantiegeld en de verhoging van de eindejaarstoelage en de invoering van de tweede pensioenpijler allemaal ten laste gelegd van de gemeenten en OCMW's. Berekeningen van de VVSG wijzen uit dat tussen 1998 en 2008 de kostprijs van een gesco voor de lokale besturen met 38% gestegen is voor niveau A tot zelfs 77% voor het E-niveau!

Een structurele verhoging van de gesco-premies blijkt een absolute noodzaak!

(bron: Lokaal 01/04/09)

#### ***A.4.1.1. Contingent-gesco's***

Het OCMW heeft van de RSZPPO een contingent toegekend gekregen van 9 VE waarvan 7 VE aan de premie van 10.907,32 euro en 2 VE aan de premie van 5.701,55 euro. Indien we gedurende een volledig kalenderjaar 9 VE tewerkstellen, kunnen we een totale maximum premie ontvangen van 87.754,34 euro. Volgende tabel geeft een overzicht weer van de voorbije 4 jaar.

	<b>KW 1</b>	<b>KW2</b>	<b>KW3</b>	<b>KW4</b>	<b>Coëfficiënt</b>
<b>2007</b>	8,4949	9,0483	9,2416	7,6559	8,6102
<b>2008</b>	8,0691	9,2322	9,0465	7,6588	8,5017
<b>2009</b>	8,9249	9,4167	9,3493	8,4547	9,0364
<b>2010</b>	8,3771	8,1437	8,7139	9,5699	8,7012

#### **Invulling contingent gesco in 2010:**

- 7,3 VE poetsvrouwen
- 0,25 VE logistieke ondersteuning Kids & co (stop vanaf 120710)
- 0,3 VE pedicure Huis Driane
- 1,0 VE maatschappelijk werker
- 0,3 VE schoonmaakster vanaf 111010

Het tewerkstellingsvolume wordt berekend op jaarbasis. In de loop van het jaar mag het contingent van 9 VE tijdelijk worden overschreden. Als een personeelslid langdurig ziek is (periode buiten gewaarborgd loon) telt de afwezigheidsperiode niet mee voor de berekening van de coëfficiënt en kan deze werknemer eventueel vervangen worden door een nieuwe gesco.

In 2010 hebben we de maximumsubsidie niet ontvangen, maar wel het bedrag van 86.050,45 euro.

#### **A.4.1.2. Weerwerk gesco's**

Kids & co heeft de toekenning gekregen van VDAB om 7,5 VE weerwerk-gesco begeleiders tewerk te stellen. Naargelang hun diploma en hun niveau (E, D of C) geven zij recht op een tewerkstellingspremie voor het OCMW. Deze subsidie wordt niet geïndexeerd.

Op 31/12/10 hebben we volgens VDAB begeleiders van volgend niveau in dienst:

Niveau E: 1 VE aan een premie van 13.386,25 euro  
Niveau D: 1 VE aan een premie van 14.204,30 euro  
Niveau C: 5,5 VE aan een premie van 14.997,56 euro

Er kan tegelijk slechts 7,5 VE tewerkgesteld worden (geen overschrijding).

In 2010 hebben wij een totale premie ontvangen van 99.505,90 euro.

#### **A.4.2. Subsidie inclusieve opvang**

Sinds 2002 ontvangt Kids & co een subsidie voor inclusieve opvang van Kind & Gezin. De keuze is gemaakt om met deze middelen extra personeel aan te werven: 3x 0,25 VE groepsverantwoordelijken en 0,5 VE pedagogisch medewerker. Voor 2010 waren de loonkosten voor deze werknemers 51.667,44 euro en stond er een subsidie van 38.957,30 euro tegenover waardoor er een tekort is van 12.710,14 euro.

#### **A.4.3. Subsidie flexibele en occasionele opvang**

Sinds 01/09/07 ontvangt Kids & co een subsidie voor flexibele opvang en sinds 01/11/07 een subsidie voor occasionele opvang. Voor 2010 bedroegen deze middelen 14.750,29 euro. Hiermee worden 0,25 VE begeleider en 0,25 VE pedagogisch medewerker gefinancierd. Voor 2010 waren hun personeelskosten 17.831,26 euro waardoor er nog 3.080,97 euro ten laste is van het OCMW.

#### **A.4.4. LOI-middelen**

De loonkosten voor de LOI-coördinator bedroegen in 2010 42.412,78 euro, de subsidie die we ontvangen hebben van Fedasil 212.620,35 euro. Deze middelen dienen natuurlijk ook voor de steunverlening die uitgekeerd wordt aan de mensen van het LOI en de kosten die gemaakt worden voor hun huisvesting. Tot op heden is de tegemoetkoming ruimschoots voldoende om een voltijdse LOI-coördinator te financieren. (voor een volledig financieel overzicht van het LOI: zie financieel verslag Sociale Dienst)

#### **A.4.5. Subsidie erkenning dienstencentrum**

In 2010 hebben we recht op de volledige subsidie van 29.156,65 euro. Hiervan worden de dienstencentrumleidster en de animator deels gefinancierd. Hun loonkosten bedroegen voor 2010 75.098,95 euro.

#### **A.4.6. Sociale maribel**

Wij hebben een toekenning van sociale maribel voor de tewerkstelling van 6,69 VE (+ 1 VE sinds 01/03/10 voor de sociaal werker). Worden hiermee gefinancierd:

- 1 personeelsverantwoordelijke
- 2 technisch medewerkers
- 1 administratief coördinator
- 1 onthaalbediende
- 1 ICT-verantwoordelijke
- 1 sociaal werker

De tegemoetkoming bedraagt 27.160,56 euro/jaar voor een contractueel en 31.920,00 euro/jaar voor een statutair. In 2010 hadden wij recht op 186.696,28 euro. De loonkosten van het personeel die hiermee gefinancierd worden bedroegen voor 2010 +/- 270.000,00 euro (inclusief RSZ).

#### **A.4.7. Jobcreatie en lokale diensteneconomie**

De middelen jobcreatie en lokale diensteneconomie dienen voor bijkomend logistieke medewerkers in de thuiszorg. Wij hebben sinds 01/06/06 een toekenning van 0,5 VE logistiek personeel waarmee een halftijds contractuele poetsvrouw in de poetsdienst wordt gefinancierd. Sinds 01/02/09 hebben we een uitbreiding van 1 VE via de lokale diensteneconomie. Met deze middelen hebben we 2 halftijdse allochtone poetsvrouwen kunnen aanwerven. Hun loonkosten bedroegen voor 2010 46.254,40 euro en de subsidie waarop wij konden aanspraak maken 41.361,48 euro (raming).

#### **A.4.8. Doelgroepmedewerkers**

Vanaf 12/07/10 heeft Kids & co 2 VE doelgroepmedewerkers in dienst in het kader van het generatiepact. Hiervoor worden de loonkosten gesubsidieerd met een maximum van 35.000,00 euro per VE per jaar. Per VE ontvangt het bestuur ook een omkaderingspremie van 5.363,05 euro per jaar.

#### **A.5. Tweede pensioenpijler contractuelen**

Sinds 01/01/10 hebben OCMW en gemeente een tweede pensioenpijler ingevoerd voor hun contractueel personeel aan een percentage van 1,5%.

Voor 2010 worden deze kosten geraamd op 13.200,00 euro.

### **B. Externe communicatie**

In 2010 werd 4.174,59 euro gespendeerd aan externe communicatie:

- logo Herenthuis
- Drianekes
- CKO-krantje
- communicatie 'Kook je Fit'
- vaste kost omroepen Herenthout FM

## C. Automatisatie

In 2010 werden volgende investeringen gedaan inzake informatica:

- Adobe creative suite: 2.498,65 euro
- 4 laptops: 4.041,40 euro
- 1 vaste PC: 490,00 euro
- 5 laptops + 1 printer OCR: 2.450,25 euro

De gewone uitgaven voor informatica:

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Informatica</b>	39.547,35	48.523,04	42.995,37

Door de indiensttreding van de ICT-verantwoordelijke wordt het informaticapark beter beheerd wat een voordeligere kostenbeheersing teweegbrengt.

## Deel 4. BESLUIT

---

Een goed personeelsbeleid voeren is zeer tijdsintensief. Vernieuwingen moeten goed gecommuniceerd worden en hebben tijd nodig om ingeburgerd te geraken. Een goede communicatie is de sleutel tot succes!

In het verleden werden er afspraken gemaakt dat de beleidsmedewerker haar communicatie over het LSB en het Herenthuis voor de collega's van de gemeente moest voeren via de communicatieambtenaar van de gemeente. Toch merkt de beleidsmedewerker nog weinig betrokkenheid vanuit de collega's - diensthoofden vanuit de gemeente. Zij participeren te weinig aan de stuurgroep LSB dat het enige overlegkanaal is van waaruit het LSB en de verdere uitbouw van het Herenthuis wordt getrokken (vroegere werkgroep sociaal huis werd opgenomen in SG LSB)! Het blijft moeilijk voor de coördinator Lokaal Sociaal Beleid om zich te bewegen tussen gemeente en OCMW, dit zowel op organisatie- als op beleidsniveau. Zoals de voorzitter eerder citeerde in zijn analyserapport 2010: 'Proberen om in de geest van het Herenthuis geregeld eens samen te zitten met de gemeentelijke, aangrenzende dienstverlening? Daar kunnen alleen maar mooie Herenthuis-vruchten van voortkomen.'

### Actiepunten 2011:

- Stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid verder uitbouwen tot een adviserend orgaan naar het bestuur voor de verdere uitbouw van het Lokaal Sociaal Beleid en het Herenthuis.
- Verhuis Kids & co naar Klim-op.
- Verbouwing, renovatie en uitbreiding van Kloosterstraat 3 – 5.
- Het OCMW aan de PC.
- Verder uitwerken van competentieprofielen.
- Soigneren van het personeel in tijden van besparingen.
- Tussentijdse evaluatie Lokaal Sociaal Beleidsplan.
- Stappenplan verdere uitbouw Herenthuis en samenwerking met de gemeente.
- Uitvoeren van de toegankelijkheidsscan in het kader van het Herenthuis.
- Uitbouw website en intranet voor gemeente en OCMW.
- Opmaak communicatieplan voor het Lokaal Bestuur.

### Aandachtspunten voor de toekomst:

- Dienst P&O uitbouwen tot een volwaardige dienst.
- Verbetering samenwerking tussen gemeente en OCMW voor de verdere uitbouw van een integraal en inclusief beleid.

Voor de periode 2011 – 2013 werden er 4 beleidsnota's geschreven door de ondersteunende diensten. Het is de bedoeling om op lange termijn te komen tot 1 jaarverslag P&O op basis van 1 beleidsnota P&O!

Hopelijk zijn we met dit eerste jaarverslag P&O al een beetje in ons opzet geslaagd!

## Deel 5. BIJLAGEN

### Bevraging Herenthuis

**Bij wie?** Deze bevraging werd afgenomen bij het administratief personeel en de mandatarissen van gemeente en OCMW. De stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid koos ervoor om de andere collega's niet te belasten met nog eens een enquête. Op vraag van Els T. worden de resultaten teruggekoppeld aan alle personeelsleden. Iedereen maakt deel uit van het Herenthuis!

**Doel?:** Nagaan in hoeverre het concept leeft bij de collega's en de mandatarissen. Meten in welke mate de collega's en de mandatarissen de samenwerking verder een kans willen geven om het concept Herenthuis verder uit te bouwen.

#### Vraag 1: Mijn werkgever is?

GEMEENTE	# bevroegden	# ingevuld	in procenten
<b>personeel</b>	26	22	84,62%
<b>college</b>	5	2	40%
<b>onthaalbedienden</b>	3	3	100%
<b>Totaal</b>	31	24	77,42%
<b>OCMW</b>			
<b>personeel</b>	22	21	95,45%
<b>raad</b>	9	7	77,78%
<b>onthaalbedienden</b>	3	3	100%
<b>Totaal</b>	31	28	90,32%
<b>ANDERE*</b>			
<b>onbekend</b>		1	
<b>werken in beide besturen</b>		2	
<b>TOTAAL</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>88,71%</b>

88,71% vulde de enquête in! Een grote respons!

#### Vraag 2: Welke kleur heeft elk loket?

Bijna 80% van de bevroegden kent de kleuren van de loketten van het Herenthuis! De kleuren zijn goed gekend bij beide besturen!

#### Vraag 3: Is de samenwerking tussen gemeente en OCMW verbeterd sinds de oprichting van het Herenthuis?

36,8% van de bevroegden vindt dat de samenwerking tussen gemeente en OCMW verbeterd is! Er zijn wel grote verschillen tussen gemeente en OCMW. 33,3% van de gemeente ziet een kleine verbetering, 42,9% ziet geen verbetering. 63% van het OCMW ziet een kleine verbetering, bijna 30% ziet geen verbetering.

Bij het OCMW ziet men sinds de oprichting van het Herenthuis dus een verbetering in de samenwerking, bij de gemeente niet (of toch veel minder).

**Vraag 4: Is door de oprichting van de verschillende loketten in het kader van het Herenthuis de samenwerking binnen je eigen loket verbeterd?**

De meesten zien een kleine verbetering tot geen verbetering voor wat betreft de samenwerking binnen het eigen loket. Ook hier zien we weer een verschil tussen OCMW en gemeente.

**Vraag 5: Is er op dit moment voldoende overleg tussen gemeente en OCMW?**

Er is een groot verschil tussen OCMW en gemeente. Waar de OCMW'ers vinden dat er niet voldoende overleg is met de gemeente, vindt de gemeente dat er wel voldoende overleg is. Dit kan te maken hebben met de beslissingen die ook een effect hebben op een OCMW maar die niet samen met het OCMW overlegd zijn.

**Vraag 6: Heb je zelf nood aan extra overlegmomenten met de collega's die raakvlakken hebben met je eigen werking?**

Uit de cijfers blijkt dat zowel binnen het OCMW als binnen de gemeente weinig nood is aan extra overlegmomenten met de collega's die raakvlakken hebben met de eigen werking.

**Vraag 7: Is er voldoende doorstroming vanuit overlegmomenten (overleg onthaalbedienden, stuurgroep LSB) naar je eigen werking?**

Binnen de gemeente is er voldoende doorstroming voor wat betreft de overlegmomenten. Vanuit het OCMW is hier wel een probleem van doorstroming.

**Vraag 8: Vind je dat gemeente en OCMW nog verdere stappen naar samenwerking moeten zetten?**

De bevroegden vinden dat er verdere stappen naar samenwerking moeten worden gezet! Bij het OCMW is de vraag beduidend hoger dan bij de gemeente (92 % t.o.v. 68 %). Vanuit het ene bestuur is men al meer bereid om verdere stappen te zetten dan vanuit het andere bestuur. Deze samenwerking mag niet geforceerd worden.

**Vraag 9: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de technische diensten?**

Zowel vanuit de gemeente als vanuit het OCMW vindt men dat er meer samenwerking wenselijk is tussen de technische diensten. Bij het OCMW is dit nog hoger dan bij de gemeente. Dit kan te maken hebben met het feit dat de nood naar samenwerking daar sterker wordt aanvoeld aangezien het OCMW maar twee werkmannen in de TD heeft. Bij de gemeente zijn het aantal personen die hierover geen mening hebben wel vrij hoog.

**Vraag 10: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de personeelsdiensten?**

De vraag naar samenwerking tussen de personeelsdiensten is er zowel vanuit de gemeente als vanuit het OCMW. Bij het OCMW wordt deze samenwerking wel sterker aanvoeld. Ook hier weer heel wat personen bij de gemeente die over deze samenwerking geen mening hebben.

**Vraag 11: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de communicatieverantwoordelijken?**

Er is al voldoende samenwerking tussen de communicatieverantwoordelijken al ziet de helft van het OCMW toch nog mogelijkheden naar meer samenwerking. Hier ook weer opletten want een vrij groot deel van mensen heeft hierover geen mening.

**Vraag 12: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de schoonmaakdiensten voor het patrimonium?**

Met de antwoorden op deze vraag moeten we voorzichtig zijn. Het aantal 'geen mening'-antwoorden ligt heel hoog. Zeker voor wat betreft de gemeente kunnen we hierover geen uitspraken doen. Vanuit het OCMW wordt er voorzichtig gezegd dat meer samenwerking wenselijk is.

**Vraag 13: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de managementteams?**

Ook hier weer dezelfde tendens. Het OCMW wenst meer samenwerking, vanuit de gemeente is men eerder terughoudend. Let wel: de cijfers moeten met de nodige voorzichtigheid worden bekeken aangezien het aantal 'geen mening'-antwoorden ook hier vrij hoog is.

**Vraag 14: Wat zou je vinden van meer samenwerking tussen de financiële diensten?**

Vanuit het OCMW wordt een verhoogde samenwerking tussen de financiële diensten sterk bepleit. Vanuit de gemeente is er sprake van een terughoudendheid. Ook hier weer heel wat 'geen mening'-antwoorden, dus voorzichtig zijn met uitspraken.

**Vraag 15: Wat vind je van een gezamenlijke teamdag voor OCMW en gemeente?**

Bij de gemeente zijn de meningen verdeeld over de gezamenlijke teamdag. Bij het OCMW zijn er uitgesproken meer voorstanders dan tegenstanders.

**Vraag 16: Wat zou je vinden van één technische dienst voor gemeente en OCMW?**

Zowel bij de gemeente als bij het OCMW is er wel bereidheid om over één technische dienst na te denken. Bij de gemeente is men hier wel wat voorzichtiger dan bij het OCMW. Bij de gemeente zijn er beduidend meer mensen die één technische dienst helemaal geen goed idee vinden (al is dit wel een minderheid).

**Vraag 17: Wat zou je vinden van één personeelsdienst voor gemeente en OCMW?**

Bij het OCMW vindt 50 % dat we op termijn moeten overstappen naar één personeelsdienst. Daarbij zegt nog 32 % van de OCMW'ers dat dit een interessant idee is om verder te onderzoeken. Bij de gemeente is men een stuk terughoudender. Slechts 20,8 % vindt dit een initiatief dat zeker moet gebeuren. Een 33,4 % wil dit wel verder laten onderzoeken.

**Vraag 18: Wat zou je vinden van één communicatiedienst voor gemeente en OCMW?**

Bij 'naar één communicatiedienst' zien we ook weer sterke verschillen tussen gemeente en OCMW. Bijna alle OCMW'ers vinden dat één communicatiedienst minstens moet onderzocht worden. Bij de gemeente vindt 48 % dit geen goed idee.

**Vraag 19: Wat zou je vinden van één schoonmaakdienst voor gemeente en OCMW?**

Net zoals bij de vorige vragen rond samenwerking weer dezelfde tendens. Vanuit het OCMW stelt 36 % dat één schoonmaakdienst zeker een goed idee is om te doen en 56 % zegt dat dit minstens moet worden onderzocht. Bij de gemeente vindt slechts 8 % dat één schoonmaakdienst de toekomst is en 36 % dat dit wel verder kan onderzocht worden. 56 % van de gemeente vindt dit helemaal geen goed idee.

**Vraag 20: Wat zou je vinden van één gezamenlijk managementteam voor gemeente en OCMW?**

Voor het vormen van één managementteam is men zowel vanuit de gemeente als vanuit het OCMW toch wat voorzichtiger. Vanuit het OCMW is men iets meer voorstander. Bijna 58 % van de gemeente vindt dit geen goed idee.

**Vraag 21: Wat zou je vinden van één financiële dienst voor gemeente en OCMW?**

Vanuit het OCMW wil bijna iedereen de piste van één financiële dienst minstens onderzoeken. Bij de gemeente vind bijna 48 % één financiële dienst geen goed idee.

**Vraag 22: Wat vind je van de gezamenlijke huisstijl van het Herenthuis (zelfde logo, briefpapier, lettertype, ...)**

Voor wat betreft de huisstijl lopen de meningen bij gemeente en OCMW gelijk. De meeste mensen vinden de gezamenlijke huisstijl een (deels) geslaagd initiatief.

**Vraag 23: Vind je dat de dienstverlening sinds het Herenthuis toegankelijker is geworden voor de burger?**

Ook hier zijn de meningen weer verdeeld. Vanuit de gemeente vindt men niet dat de dienstverlening sinds het Herenthuis toegankelijker is geworden. Bij het OCMW vindt men dit eerder wel al is dit hier niet zwaar uitgesproken.

**Vraag 24: Heb je sinds de oprichting van het Herenthuis een beter zicht op de hulp- en dienstverlening van gemeente en OCMW?**

Zowel vanuit gemeente als OCMW ervaart men dat men nu een beter zicht heeft over de hulp- en dienstverlening. Bij de gemeente is dit wel iets minder uitgesproken.

**Uit de bespreking van de enquête op de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid:**

- Volledig voor 100% samenwerken kan niet, maar wel samenwerken waar het kan! In eerste instantie moet werk gemaakt worden van éénvormigheid rond personeelsaangelegenheden.
- Op een paar jaar tijd zijn er grote stappen gezet naar samenwerking tussen gemeente en OCMW. Door meer en meer samen te werken, worden ook veel meer verschillen zichtbaar.
- Het logo van Herenthout is geslaagd! De naam Herenthuis = te abstract. Dient deze naam in de toekomst nog verder gebruikt te worden? Het blijft onduidelijk voor de burger aangezien er geen gebouw is waar alle loketten samen in werden ondergebracht.
- Rond alle zaken beter intern communiceren!

**En nu?**

- Els Thijs maakt discussienota/stappenplan op voor verdere uitbouw van het Herenthuis (timing: januari 2011). Een nota die omschrijft wat die samenwerking kan inhouden. En wat de voor- en nadelen zijn van een samenwerking. Enkel daar waar er openheid is of samenwerking wenselijk is, worden er verdere stappen ondernomen. Els Thijs maakt nota/stappenplan, het is niet haar taak om deze samenwerking in de praktijk om te zetten, dit is de taak van de diensthoofden/secretarissen!
- Els T. lijst de verschillen in personeelsaangelegenheden op! (uren, verlof, compensatie, verplaatsingstijd, ...)

**Vragen? (hier ook blanco lijn laten)**

Het globale rapport kan je opvragen bij je diensthoofd!  
Of je kan terecht bij Els Thijs, [info@ocmwherenthout.be](mailto:info@ocmwherenthout.be).

## PROJECTEN 2010

### 1) Verplichte projecten

OK	Projecten	Timing / deadline	Elke	Nat.	Li.	Ea.	Inge	Et	ViV	Ander
X	Jaarrekening 2009	31 mei 2010		x						Ontv, vicky
X	Budget 2011	Binnen bij gemeente 310810	x	x						Ontv, vicky
	Kids & Co bouwproject		x			x			x	Patrick
	OCMW bouwproject	On hold	x						x	
X	Opmaak Meerjarenplanning 2011 - 2013		x							Ontvanger en VIS
X	In schoonheid eindigen loopbaan Jef/ nieuwe secretaris	1 mei 2010	x							

### 2) Lopende projecten

OK	Projecten	Timing / deadline	Elke	Nat.	Li.	Ea.	Inge	Et	ViV	Ander
X	Sociaal Huis	discussienota/stappenplan na enquête							x	Wg sh
	Verdere opvolging Lokaal Sociaal Beleidsplan	Evaluatie eerste helft 2011, 15 mei 2011							x	SG LSB
	Verbouwing Kloosterstraat 3-5 (LOI-woning)	Bestek nieuw dak zomer 2010/keuze architect	x							Jill, TM, ViV
X	Administratief handboek								x	DH
	Boomstructuur (ICT)	Nog een lange weg af te leggen, stap voor stap							x	Rob
	Competentiemanagement	Gestart in poetsdienst, ... zie bn personeel			x					
	Communicatiebeleid / Huisstijl Herenthout	opgenomen in com.plan SH, zie SH						x	x	Martine, ViV
	Projecten uit ouderenbehoefteonderzoek	Worden mee opgenomen in ouderenbeleidsplan				x		x		SG
X	Ruimte voor pedicure			x		x			x	Isa

### 3) Projecten opgenomen in de beleidsplannen 2008-2010 EN moeten ook opgenomen worden in BN 2011-2013

OK	Projecten	Timing / deadline	Elke	Nat.	Li.	Ea.	Inge	Et	ViV	Ander
	Seniorenbeurs?	BN DC/budget?								Isa
X	OCR	subsidie								Isa en Rob
	Kansarmen en aandacht voor wooncultuur	BN SD, ISOM en CAW					x			
	Personeelsblad / verdere uitbouw intranet	Werkgroep gem. + OCMW		x				x	x	Rob
	Opstart Dienst P&O		x	x				x	x	
	Opmaken vormingsreglement ism gemeentebestuur + budget	BN personeel		x				x		
	Budgethouderschap		x	x						Ontvanger, vis
	Vormingsbeleid - vormingsreglement	BN personeel		x						ET
	Tevredenheidsmeting	Resultaten 2010		x						
	Aanpak prepensioenbegeleiding	?		x						
X	Uitbouw monitoringssysteem (BBC)	Najaar 2010						x		Rob
	Opmaak afsprakennota voor de raad	BN 2011	x					x		
	Klanten/klachtenmanagement	BN 2011						x		Martine
	Ontwikkelen website	BN 2011						x		Rob

	Implementatie digitaal SH	BN 2011							x		Rob
X	Communicatiecampagne: Kook je fit!				x	x	x	x			Isa

#### 4) P - projecten

OK	Projecten	Timing / deadline	Elke	Nat.	Li.	Ea.	Inge	Et	VIV	Ander
	Vrijwilligersbeleid DC	lopende				x		x		Isa
	Herziening huurprijzen patrimonium	lopende							x	
	Archief	BN administratie	x						x	
	Dossieropbouw	BN administratie	x						x	
	Deontologische code personeel	BN personeel		x						
	Infoveiligheidsplan	BN ICT en veiligheid	x							Rob
	<del>Strijkatelier / ophaalpunt</del>						x			
X	Heraanleg tuin Koestraat		x						x	
	RDGZ Hthout/Vorselaar	lopende	x		x					
	Soc. Dienst Personeel	Oproep gedaan om groep samen te stellen		x						