



OCMW van Ganshoren

Algemene beleidsnota 2025

Inhoudstafel

OCMW Ganshoren.....	4
Algemene beleidsnota 2025.....	4
Voorwoord Woorden van de voorzitter	4
1. Sociodemografische context en ruimtelijke vaststellingen	7
1.1 Algemene context: veranderingen in de bevolking van Ganshoren	7
1.2 Vaststellingen	10
➤ Een gemeente die zowel jong is als ouder wordt.....	10
➤ Groeiende onzekerheid ondanks een historisch middenklasseprofiel	10
➤ Sociale huisvesting die structuur biedt, maar onvoldoende is	10
➤ Grotere sociale vraag vanwege jongeren en grote gezinnen	11
➤ Ouderen worden steeds kwetsbaarder	11
➤ Administratieve en digitale onzekerheid komen nog te vaak voor.....	11
2. Het OCMW van Ganshoren is ook dit... ..	13
3. Het OCMW van Ganshoren is ook een instelling die ondersteund wordt door haar 230 werknemers.	17
4. Het OCMW Ganshoren is verspreid over 3 sites.....	18
5. De begroting voor 2025 per dienst.....	21
5.1. Een wervingsplan.....	21
5.2. Het rusthuis Home Heydeken en de serviceflats	22
5.3. De dienst Gezinshulp en huishoudhulp	25
5.4. De sociale dienst.....	28
5.5. De dienst SPI en de contracten onder artikel 60	32
5.6. De dienst PIO (Plaatselijke opvanginitiatieven)	34
5.7. Woningen.....	37
5.8. Sociale coördinatie	39
5.9. De diensten Onthaal en Sociale administratie	42
5.10. Digitale openbare ruimte	43
5.11. De dienst Human resources	44
5.12. De dienst communicatie.....	47
5.13. De dienst IT	49
5.14. De dienst Financiën	50
➤ Een aanzienlijke stijging van de personeelskosten: investeren in de teams	50
➤ Een beredeneerd en gestructureerd wervingsplan.....	51
➤ Werkingsuitgaven onder controle gehouden ondanks groeiende behoeften	51

➤	Toekomstgerichte investeringen	51
➤	Groeiende druk op de structurele inkomsten	52
➤	Anticiperen op de gevolgen van de Arizona-hervorming: een grote uitdaging voor de begroting	52
6.	Welzijn van de werknemers	54
7.	Preventie en bescherming op het werk - IDPBW	58
8.	Interne controle	60
9.	Juridische functie: een pijler van beveiliging en strategische ondersteuning	61
10.	Naleving AVG	63
11.	Ecologische transitie 'Naar een duurzaam OCMW'	64
12.	Synergieën met de gemeente	66
✓	Strijd tegen huiselijk geweld (HG)	68
✓	Bestrijding van dakloosheid: een groeiende lokale realiteit	68
✓	Logica van netwerken en lokale solidariteit	69
13.	De belangrijkste begrotingsposten	70
➤	Verlies van ontvangsten	70
➤	Verwachte besparingen	70
➤	Investeringen	70
➤	Digitaal	71
14.	Kerncijfers begroting 2025	72
	Algemene evolutie van de begroting	72
	Veranderingen in gemeentesubsidies	73
	Evolutie van de financieringskosten	74
	Evolutie van de schuldenlast	75
	Evolutie van het aantal leefloners	76
	Evolutie van de uitgaven voor sociale bijstand	77
	Evolutie van de economische rubrieken van de werkingsbegroting	78
	Evolutie van het eindresultaat	79
	Personeelsuitgaven per dienst	80
15.	Gedeeld bestuur ten dienste van het algemene belang	81
	Conclusie: een nuttig, waardig OCMW dat stevig in zijn schoenen staat	82

OCMW Ganshoren

Algemene beleidsnota 2025



Voorwoord Woorden van de voorzitter

Meneer de burgemeester,
Dames en heren schepenen,
Dames en heren raadsleden,

Deze algemene beleidsnota voor 2025 schetst de actieprioriteiten, de uit te voeren projecten en de in te zetten middelen om een antwoord te bieden op zowel sociale noodsituaties als fundamentele transformaties. Ze is gebaseerd op een gedetailleerde analyse van de situatie ter plaatse, een zorgvuldige beoordeling van de gegevens voor 2018-2024 en nauw overleg met de diensten. Ze wil zowel ambitieus als realistisch, veeleisend en menselijk zijn.

Het jaar 2025 luidt een periode van ingrijpende veranderingen in voor het OCMW van Ganshoren. Ons OCMW is geen louter administratieve instelling, maar een centrale speler in de lokale solidariteit, een pijler van het sociale weefsel, van de cohesie, van de strijd tegen het niet-gebruiken van rechten en een bolwerk tegen de groeiende ongelijkheid.

De gewestelijke, nationale en internationale context van aanhoudende inflatie, huisvestingscrisis, werkonzekerheid, vergrijzing en migratiedruk maakt de sociale eisen aanzienlijk complexer. Onze teams worden geconfronteerd met situaties waarin isolement, geestelijke gezondheidsproblemen, huiselijk geweld, energiearmoede en de digitale kloof in elkaar verstrengeld zitten. En achter elk verzoek zit een persoon, een familie, een verhaal. Dat is iets wat we constant voor ogen houden. Het is die aandacht voor menselijke waardigheid, voor de reis van het leven, voor het soms stille lijden, die de rode draad is voor onze dagelijkse toewijding.

De gemeentedotatie werd aangepast na een herziening van de situatie met de lokale autoriteiten en dankzij het werk van het Directiecomité, zoals uiteengezet in hun

memorandum. Ons OCMW was ondergefinancierd en de teams waren te klein voor de omvang van de taken. Deze aanpassing weerspiegelt de erkenning van het verrichte werk en een duidelijke politieke wil om de diensten weer de middelen te geven om te handelen. 2025 is dan ook een cruciaal jaar om onze activiteiten te consolideren en onze werking te optimaliseren.

Na jaren onder druk te hebben gewerkt met toegewijde, maar uitgeputte teams, hebben we nu de basis gelegd voor een nieuwe dynamiek, gericht op stabiliteit, structuur en waardigheid. Deze nota is niet zomaar een begrotingsvoorstel. Ze weerspiegelt een visie: die van een OCMW dat geworteld is in zijn grondgebied, aandacht heeft voor elke individuele situatie, in staat is zichzelf opnieuw uit te vinden in het licht van sociale veranderingen en vastbesloten is om te handelen met menselijkheid, respect en consistentie.

De uitbreiding van het personeelsbestand tegen 2025, het resultaat van een gezamenlijke inspanning van het voorzitterschap, de algemene directie, de diensten en de gemeente, is een rechtvaardig en dringend antwoord op een overbelasting die structureel was geworden. Het is ook een duidelijke boodschap: het werk van onze teams wordt erkend en er worden concrete oplossingen geïmplementeerd om hun omstandigheden te verbeteren en de kwaliteit van de ondersteuning te verhogen.

Het OCMW van Ganshoren is begonnen met een geleidelijke reorganisatie van zijn diensten, prioriteiten en werkmethodes. Dit is geen op zichzelf staande hervorming, maar een strategische herpositionering van onze sociale diensten als geheel. We hebben onze diensten herbekeken om beter tegemoet te komen aan de werkelijke behoeften van de rechthebbenden, of het nu gaat om financiële hulp, psychosociale ondersteuning, schuldbemiddeling of toegang tot huisvesting, gezondheidszorg en fundamentele rechten. Het doel is duidelijk: de impact van elke actie vergroten, het hulpproces soepeler laten verlopen en onze sociale diensten toegankelijker maken.

Deze transformatie is ook gebaseerd op een interne reflectie over manieren om de organisatie van ons werk te verbeteren, de transversaliteit tussen de diensten te versterken, de administratieve werklast te verminderen en onze mechanismen duidelijker te maken. Ze wordt methodisch uitgevoerd, met dialoog, verantwoordelijkheid en continuïteit van openbare dienstverlening in gedachten.

Het project om de dienst Huishoudhulp om te vormen en de oprichting van de Solidaire ruimte illustreren deze paradigmaverschuiving van een gefragmenteerde hulpaanpak naar een allesomvattende ondersteuning die samen met de rechthebbenden wordt opgebouwd, gebaseerd is op de realiteit ter plaatse en hun autonomie respecteert. De traditionele distributie van voedselpakketten, stopgezet in 2024, maakte plaats voor een flexibeler systeem van noodvouchers en een versterkte samenwerking met Lojega en het Duurzame

wijkcontract. Het gaat er niet om minder te doen: het idee is de dingen beter te doen, met een geschiktere en effectievere aanpak.

In 2025 zal het OCMW van Ganshoren ook elke maand meer dan 1500 mensen rechtstreeks ondersteunen; actief aanwezig zijn in de wijken om te werken met eenoudergezinnen, jongeren in transitie, ouderen, migranten en mensen met een handicap; en bijzondere aandacht besteden aan gezondheid, huisvesting, de digitale kloof, preventie en de levenskwaliteit op het werk voor onze medewerkers.

De toekomst ziet er complex uit. We staan voor een budgettaire vergelijking met meerdere onbekende factoren: aangekondigde hervormingen, onzekerheid over subsidies, de stijging van de kosten van levensonderhoud, toename van het aantal rechthebbenden enz. In het bijzonder de hervorming van de limieten voor werkloosheidsuitkeringen vormt een grote uitdaging voor onze instelling, zowel financieel als in termen van mensen. Deze verschillende factoren vereisen nauwkeurigheid, strategische visie en aanpassing. Maar we gaan deze uitdaging aan met verantwoordelijkheid en overtuiging, met het constante doel onze burgers zo goed mogelijk te helpen.

Deze nota is een routekaart, maar bovenal een belofte: die van een versterkte openbare dienst, afgestemd op de werkelijke behoeften van de Ganshorenaars, die blijft innoveren en aanpassen, en die een ambitieus sociaal beleid voert dat inclusief, intergenerationeel en diep menselijk is.

Ik wil hulde brengen aan de voorbeeldige inzet van de Secretaris-generaal, de Financieel directeur, de directrice Personeelszaken, alle leden van het Directiecomité en al onze teams, die elke dag waardige, kwaliteitsvolle ondersteuning bieden. Ik wil ook onze partners in het veld bedanken, de verenigingen, gezondheidswerkers en institutionele spelers die samen met ons een netwerk van solidariteit vormen. Tot slot wil ik onze burgemeester, Jean-Paul Van Laethem, en de gemeenteraad bedanken voor de kwaliteit van de dialoog en de steun tijdens deze essentiële overgangsfase.

We hebben nog een lange weg te gaan. Maar met de sterke punten van onze instelling, de aanpassingen die zijn doorgevoerd en het vertrouwen tussen de politieke en bestuurlijke spelers, zien we de toekomst helder, moedig en vastberaden tegemoet.

1. Sociodemografische context en ruimtelijke vaststellingen

1.1 Algemene context: veranderingen in de bevolking van Ganshoren



GANSHOREN

25.564 inwoners in 2024

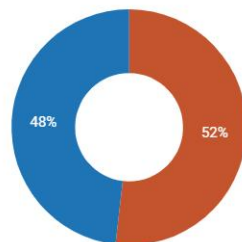
25.680 inwoners (1/1/2025)

Oppervlakte: 2,44 km²

Inwoners/km²: 10.524 inwoners/km²

12.309

Mannen



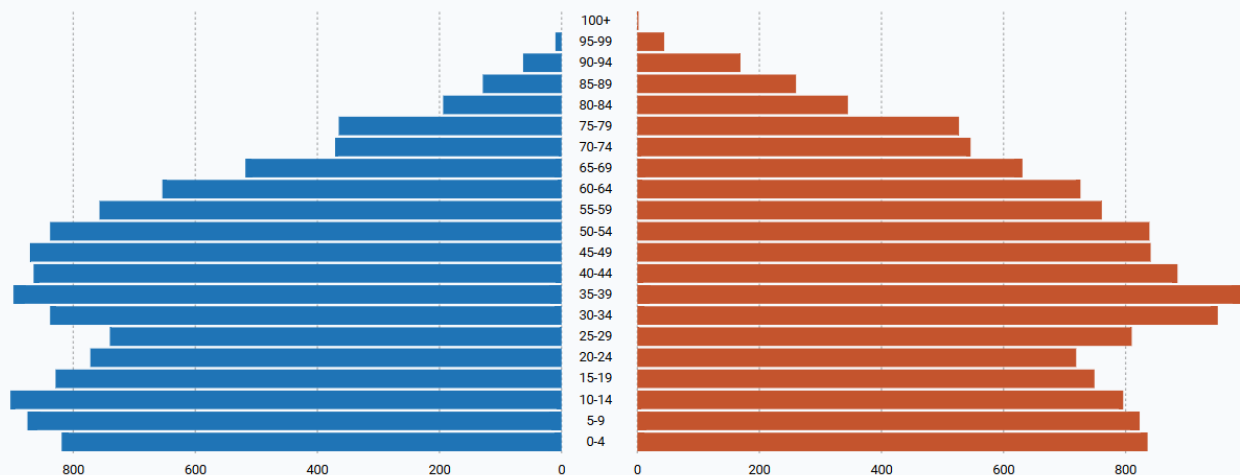
13.255

Vrouwen



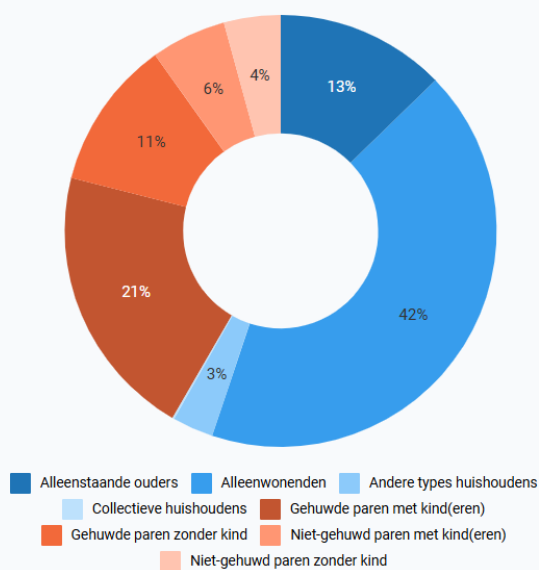
Leeftijdspiramide

M-Mannen F-Vrouwen



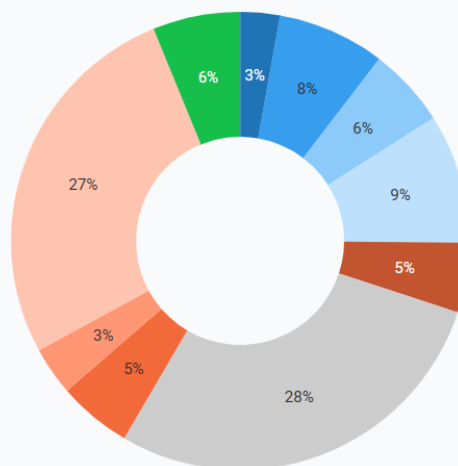


Soorten huishoudens



Belangrijkste buitenlandse nationaliteiten

Andere Landen van Europa Frankrijk Italië Marokko
Oekraïne Andere Polen Portugal Roemenië
Spanje



Bevolking op 1 januari	2017	2024
Totale bevolking (aantal inwoners)	24.596	25.564
Bevolkingsdichtheid (aantal inwoners per km ²)	10.090	10.487
Aantal mannen per 100 vrouwen ¹	89	93

Bevolking per leeftijdsgroep op 1 januari (%)	2017	2024
Jonger dan 18 jaar	23,3	23,6
18 tot 64 jaar	59	60,1
65 jaar en ouder	17,7	16,3

Gemiddelde leeftijd van de bevolking op 1 januari	2017	2024
Gemiddelde leeftijd van de mannen	37,5	37,7
Gemiddelde leeftijd van de vrouwen	41,9	41
Gemiddelde leeftijd van de totale bevolking	39,8	39,4

Particuliere huishoudens op 1 januari	2017	2024
Totaal aantal particuliere huishoudens	11.197	11.311
Gemiddelde grootte van de particuliere huishoudens	2,2	2,2
Aandeel alleenwonenden in het totaal aantal particuliere huishoudens (%)	43,2	42,5
Aandeel alleenstaande ouders in het totale aantal particuliere huishoudens (%)	12,5	12,7

1.2 Vaststellingen

➤ Een gemeente die zowel jong is als ouder wordt

Op 1 januari 2024 telde Ganshoren 25.564 inwoners. De gemeente is weliswaar klein van omvang (2,4 km²), maar is dichtbevolkt (10.487 inwoners/km²) en heeft een opmerkelijke demografische structuur met een **dubbele oververtegenwoordiging: jongeren onder de 18** (23,6%) en **mensen van 65 jaar en ouder** (16,3%), tegenover respectievelijk 22,94% en 13,1% voor het gewestelijke gemiddelde. De gemiddelde leeftijd (39,4) is hoger dan voor het gewest (37,5).

Deze configuratie accentueert de kruisbestuiving van behoeften op het gebied van **kinderopvang, naschoolse opvang en jeugdinfrastructuur**, evenals **hulp voor ouderen, thuisondersteuning en passende huisvestingsoplossingen**.

➤ Groeiende onzekerheid ondanks een historisch middenklasseprofiel

Hoewel het mediane inkomen van de Ganshorenaars iets hoger blijft dan dat van het Brussels Gewest, kent de gemeente een **geleidelijke verarming**, zowel **relatief** (verkleining van de kloof met het gewestelijk gemiddelde) als **absoluut** (daling van het gemiddelde inkomen in de meeste wijken).

Het aandeel van de bevolking tussen 18 en 64 jaar dat een sociale uitkering ontvangt (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, handicap) is hoger dan het gewestelijke gemiddelde. Bijna **21% van de geboorten** vindt plaats in huishoudens zonder inkomen uit arbeid, en **meer dan een kwart van** de inwoners heeft recht op de **verhoogde zorguitkering** (bijna 1 op de 3 voor jongeren onder de 18).

Het aandeel van eenoudergezinnen is met 12,7% van de huishoudens ook hoger dan het gewestelijke gemiddelde.

Deze cijfers wijzen op een **toenemende sociale kwetsbaarheid**, vooral in bepaalde wijken zoals de Villa's van Ganshoren of Heideken, waar de meest kwetsbare groepen geconcentreerd leven in sociale woningen.

➤ Sociale huisvesting die structuur biedt, maar onvoldoende is

Met **12 sociale woningen per 100 huishoudens** zit Ganshoren boven het gewestelijke gemiddelde (7/100). De gemeente onderscheidt zich door de aanwezigheid op van grote woonwijken zoals de Villa's van Ganshoren en de woonwijk Heideken. **De vraag blijft** echter **hoog: 7% van de huishoudens** in het BHG staat geregistreerd als wachtend op een sociale huurwoning.

Tegelijkertijd zijn er **weinig alternatieve vormen van sociale huisvesting** (Sociale verhuurkantoren (SVK's), sociale huisvesting via particulieren of verenigingen) in de gemeente, waardoor er een onevenwicht ontstaat tussen het aanbod en de diversiteit van de behoeften. De **stijging van de vastgoedprijzen** is weliswaar langzamer dan elders, maar verhoogt niettemin de druk op de gezinnen met een laag inkomen.

Daarom moet het OCMW extra waakzaam zijn over de **hulp met de huur, de hulp bij verhuizing en de sociale begeleiding in sociale woningen**.

➤ **Grotere sociale vraag vanwege jongeren en grote gezinnen**

Tussen 2011 en 2021 is het aantal kinderen tussen 3 en 17 jaar sterk gestegen (+30% voor 6-11-jarigen en 12-17-jarigen). Tegelijkertijd is er een duidelijke toename van het aantal **grote gezinnen** (5+ personen), terwijl de gemiddelde grootte van een huishouden in Ganshoren (2,22) hoger is dan in het gewest.

De **dekkingsgraad van de kinderopvang** in de gemeente is echter **laag**: slechts **37% van de kinderen onder de 3 jaar** heeft een plaats en slechts **27%** gaat naar een kinderopvang met sociaal tarief.

Deze ontwikkeling vereist een **versterking van de diensten voor ouders, hulp voor alleenstaande moeders** en de **implementatie van ondersteuningsprojecten voor jongeren en jonge kinderen**, in samenwerking met gemeenschaps- en schoolstructuren.

➤ **Ouderen worden steeds kwetsbaarder**

Er zijn nog steeds veel ouderen en het **percentage dat een IGO (Inkomensgarantie voor ouderen) ontvangt, is aan het stijgen**. Ganshoren heeft echter **het op één na laagste aantal rusthuisbedden per oudere inwoner**. Dit verhoogt de druk op het **OCMW om thuiszorg te bieden, mantelzorgers te ondersteunen en isolement te bestrijden**.

Home Heydeken heeft een bezettingsgraad van 98%, wat illustreert dat er geïnvesteerd moet worden in aangepaste structuren, waaronder **serviceflats**, en in meer medische en sociale ondersteuning.

➤ **Administratieve en digitale onzekerheid komen nog te vaak voor**

Hoewel het werkloosheidscijfer onder het gewestelijke gemiddelde ligt (15%), blijven **de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen** en de **uitsluiting van laaggeschoolden** groot. De banen zijn geconcentreerd in ondergewaardeerde sectoren (gezondheidszorg, maatschappelijk werk, ondersteunende diensten).

In 2021 maakten 84 mensen gebruik van dringende medische hulp (DMH) in Ganshoren, wat neerkomt op 0,3% van de bevolking. Dit cijfer lijkt misschien laag, maar toont de discrete maar zeer reële aanwezigheid van mensen zonder verblijfsvergunning in de gemeente. In 2024 werden **1415 aanvragen in verband met DMH** geregistreerd, een teken van de **uitgesproken stijging van het aantal gevallen van gezondheidsgerelateerde en sociale uitsluiting**. Deze ontwikkeling benadrukt de toenemende complexiteit van zorgtrajecten voor mensen in de marge van de samenleving, die vaak te maken hebben met **administratieve, taalkundige, juridische, sociale en digitale barrières**. Naast de puur medische dimensie onthullen deze situaties levenstrajecten die worden gekenmerkt door isolement, onzekerheid en het niet-gebruikmaken van rechten. In deze context is de rol van het OCMW cruciaal om **effectieve toegang tot essentiële zorg** te garanderen, **menselijke ondersteuning** te bieden en de banden met partnerstructuren te coördineren, in het bijzonder gezondheidsdiensten, verenigingen in het veld en opvangvoorzieningen.

2. Het OCMW van Ganshoren is ook dit...

Enkele gedetailleerde cijfers over de verwerkte aanvragen

Achter elk dossier, project, strategische keuze en begrotingslijn zitten concrete acties, gezichten en verhalen. Ons OCMW is allesbehalve een louter administratieve structuur, maar een speler in het veld die zich dagelijks inzet voor de meest kwetsbare Ganshorenaars. In 2024 zetten onze teams hun opdracht verder met vasthoudendheid, menselijkheid en professionalisme – en dit in een steeds veeleisender sociale context. De onderstaande cijfers geven een idee van de omvang van het werk dat dit jaar is verricht: dit is solidariteit - vaak discreet, maar altijd doorslaggevend.



- In 2024 verwerkte het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst **3847 aanvragen**, een **gemiddelde van 80 dossiers per sessie**.
- Er werden **427 nieuwe leefloondossiers** en **71 nieuwe equivalent leefloondossiers** geopend, met andere woorden: steeds meer mensen doen een beroep op sociale bijstand.
- Er werden **1415 aanvragen voor dringende medische hulp** geregistreerd, wat op een groeiend aantal mensen in preciaire situaties wijst.
- **160 rechthebbenden** werden thuis ondersteund door huishoud- en gezinshulpen, goed voor **meer dan 18.000 uur dienstverlening**.
- De dienst SPI ondersteunde **687 mensen**, waaronder **186 studenten**, met in totaal **24 artikel 60-werknemers**.
- Er vonden **36 aanwervingen** plaats (waarvan 24 onder artikel 60), terwijl er **41 vertrekken** werden geregistreerd.
- Het **totale verzuimpercentage** bedroeg **10,15%**, langdurige ziekte niet meegerekend.
- Home Heydeken ontving **34 nieuwe bewoners** en registreerde **32 overleden bewoners**, met een gemiddelde bezettingsgraad van **96%**.
- De serviceresidentie Paul Fontaine huisvestte **16 mensen op doorlopende basis**, **4 opnames** en **2 overplaatsingen naar het Home**.
- **5 POI-woningen** huisvestten tot **17 mensen** per maand in het kader van de opvang van asielzoekers of vluchtelingen.
- Er werden **85 digitale permanenties** aangeboden in het kader van het project 'Tous connectés', waarmee **honderden burgers** rechtstreeks werden geholpen.

- **Een nieuwe vorm van voedselhulp:** einde van de sociale kruidenierswinkel in 2024, lancering van het project **Café solidaire** in 2025, in samenwerking met Lojega.
- **Meer dan 1000 uur overlegvergaderingen** van de dienst Gezinshulp werden gewijd aan geestelijke gezondheid, eenoudergezinnen, ouderen en jongeren.
- In Home Heydeken ging een **groot renovatieproject** van start, met een budget van € **1.533.963,82** en een **subsidie van Iriscare ten bedrage van € 759.312.**
- In 2024 hielden de OCMW-organen (RMW, BCSD, Basiscomité, CPBW enz.) **99 vergaderingen**, een bewijs van duurzame democratische werking.

Evolutie van bezoekersaantallen en verstrekte hulp (2020-2024)

Jaar	Aanvragen aan BCSD	Gemiddeld aantal leefloners	Gemiddelde TLEQ	Totale steun	SPI-rechthebbenden
2020	3200	410	65	750	580
2021	3350	450	80	820	600
2022	3500	470	90	860	620
2023	3700	490	98	900	640
2024	3847	496	102	915	687

Tabellen: totaal aantal begunstigden van leefloon en equivalent leefloon 2018-2024

2018	JAN.	FEB.	MRT.	APR.	MEI	JUN.	JUL.	AUG.	SEPT.	OKT.	NOV.	DEC.
TLRIS	271	274	286	284	288	282	276	269	283	291	291	283
TLEQ	43	43	40	43	43	38	38	36	36	36	34	36

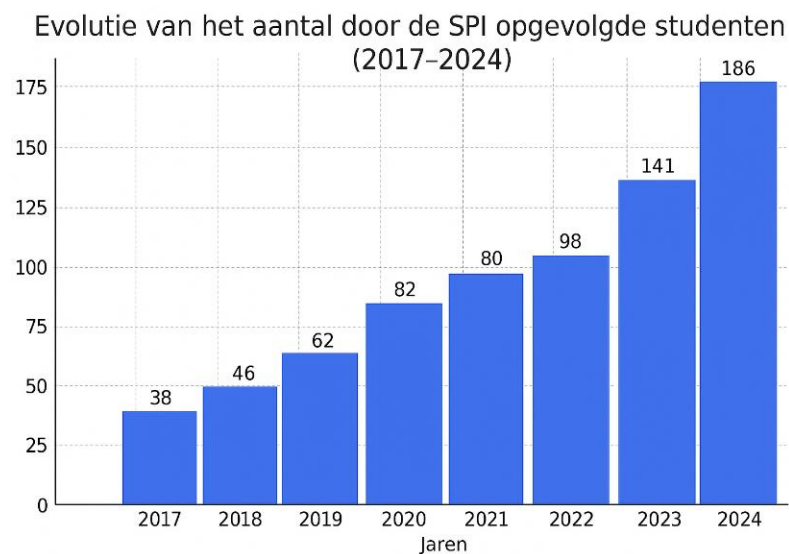
2024	JAN.	FEB.	MRT.	APR.	MEI	JUN.	JUL.	AUG.	SEPT.	OKT.	NOV.	DEC.
TLRIS	496	506	505	498	506	498	473	467	499	510	504	493
TLEQ	102	99	101	92	102	105	103	104	104	101	101	107

Tabel: Evolutie van het **aantal werknemers met een inschakelingscontract art. 60** tussen 2017 en 2024

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bedienden	8	5	8	5	10	5	4	9
Arbeiders	39	36	20	13	19	11	20	15
TOTAAL	47	41	28	18	29	16	24	24

Tabel: Evolutie van het **aantal studenten** opgevolgd door de dienst SPI tussen 2017 en 2024

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Studenten	38	46	62	80	98	103	141	186



Andere activiteiten van de sociale dienst in 2024:

- Deelname aan het project Duurzaam wijkcontract (DWC);
- Organisatie van permanenties om administratieve hulp te bieden bij het indienen van aanvragen voor erkenning van een handicap en IGO-aanvragen;
- Voortzetting van het project mobiel sociaal loket om de vragen van de Ganshorenaars te beantwoorden;

- Promotie van het sociale tariefsysteem voor de rechthebbenden;
- Deelname aan de informatiesessie voor burgers over belastingaangifte in de sporthal van Ganshoren, in samenwerking met de gemeente;
- Lancering van een initiatief om de digitale kloof te bestrijden;
- Verspreiding van informatie (web/brochures) in verband met Brussel Huisvesting;
- Implementatie van het jaarlijkse **hitteplan** en **winterplan**;
- Organisatie van individuele gesprekken voor aanvragen voor studiebeurzen, als onderdeel van het project ter bestrijding van de digitale kloof;
- Deelname aan de jaarmarkt;
- Bericht over telefoonfraude in verband met het OCMW;
- Organisatie van maandelijkse bijeenkomsten onder leiding van onze sociaal coördinator om de banden tussen het verenigingsnetwerk van Ganshoren en de maatschappelijk werkers te versterken.

3. Het OCMW van Ganshoren is ook een instelling die ondersteund wordt door haar 230 werknemers.



Het OCMW van Ganshoren is niet alleen een openbare instelling die geworteld is in de lokale gemeenschappen, maar ook een belangrijke werkgever met **230 werknemers** die zich inzetten voor solidariteit. Op 1 januari 2024 bestond het team uit **177 vrouwen (77%)** en **53 mannen (23%)**, met een breed scala aan beroepen: maatschappelijk werkers, huishoudhulpen, zorgverstrekkers, technici, administratief personeel, coördinatoren, kaderleden enz.

Dit team kenmerkt zich door een grote diversiteit aan leeftijden: **meer dan 51%** van de werknemers is **ouder dan 45** en bijna **23%** is ouder dan 55, wat de uitdaging van opvolging en vernieuwing onderstreept. In 2024 **werden 36 nieuwe personeelsleden aangeworven**, waaronder **24 onder artikel 60**, en werden **41 vertrekken** geregistreerd. Het OCMW heeft ook **6 bedienden** en **25 arbeiders** met een artikel 60-contract, wat bijdraagt tot de sociale en professionele inschakeling van veel Ganshorenaars.

Het **algemene verzuimpercentage**, langdurige ziekte niet inbegrepen, bedraagt **10,15%**, een cijfer dat de realiteit van de sector weerspiegelt en om een versterkt welzijnsbeleid op de werkplek vraagt. Daarom zijn er concrete stappen ondernomen om beroepsrisico's te voorkomen, de mentale en fysieke gezondheid van onze werknemers te bevorderen en hun terugkeer naar het werk na langdurige afwezigheid te ondersteunen.

In 2024 werden er meerdere opleidingen georganiseerd, waaronder **13 sessies over respect op de werkplek** en modules over **eerste hulp, conflictbeheer, geestelijke gezondheid, hygiëne, zorgzame communicatie en brandveiligheid**. De gezinshulpen volgden in totaal **221 uur opleiding** en de huishoudhulpen **218,5 uur**. Deze investeringen weerspiegelen de wens van het OCMW om zijn teams te ontwikkelen, hen praktische instrumenten te geven om de uitdagingen op het terrein aan te gaan en kwalitatief hoogstaande sociale actie te garanderen.

4. Het OCMW Ganshoren is verspreid over 3 sites

Het OCMW Ganshoren is niet slechts één plaats. Het is een instelling die in het veld werkt, met aanwezigheid op drie locaties in de gemeente, en die haar diensten structureert en toegankelijker maakt voor burgers.

1. De sociale site

Dit is het operationele hart van het OCMW. Hier zijn gevestigd:

- de **algemene sociale dienst**
- de **dienst Thuishulp** (gezinshulp en huishoudhulp)
- de sociale permanenties
- de receptiebalies
- **Communicatie, IT en sociale coördinatie**

Op deze site kunnen rechthebbenden terecht van maandag tot vrijdag van 8.30 tot 12.30 uur en van 13.00 tot 16.30 uur. Dit is de plaats waar de meeste bijstandsaanvragen worden verwerkt, waar afspraken worden gemaakt met maatschappelijk werkers en waar lokale contacten met de bevolking plaatsvinden.

Ook het Bijzonder Comité is hier gevestigd.

📍 **Adres:** Keizer Karellaan 30-32 – 1083 Ganshoren

☎ **Tel.:** 02/436.63.63

✉ **Mail:** info@cpasgan.irisnet.be

🕒 **Open** van maandag tot vrijdag van 08.30 tot 12.30 uur en van 13.00 tot 16.30 uur

Deze site herbergt de **algemene sociale dienst**, de **inloopcentra**, de **aanvullende sociale bijstand**, de **sociale coördinatie**, de **dienst Gezinshulp en Huishoudhulp**, de **dienst SPI**, **Communicatie, IT en Sociale coördinatie**, en de **digitale referent**.

Het is het operationele hart van de sociale ondersteuning, in direct contact met de Ganshorenaars. Hier vinden ook de digitale permanenties, mobiele loketten en een aantal groepswerkshops plaats.

2. Het Home Heydeken en de serviceresidentie Paul Fontaine

Deze site combineert twee essentiële functies voor de ouderen in de gemeente:

- **Home Heydeken**, een rust- en verzorgingstehuis (woonzorgcentrum),
- de **serviceflats Paul Fontaine flatservices**, voor zelfstandige ouderen.

De diensten bieden accommodatie, zorg, dagelijkse ondersteuning, maaltijden, entertainment en, indien nodig, noodhulp. Deze site werkt van maandag tot vrijdag van 8.30 tot 16.00 uur.

📍 **Adres:** Hervormingslaan 63 - 1083 Ganshoren

☎ **Tel.:** 02/600.19.00

✉ **e-mail:**

- homeheydeken@cpasgan.irisnet.be
- residenceservices@cpasgan.irisnet.be

Deze site omvat:

- **Home Heydeken**, een rust- en verzorgingstehuis (woonzorgcentrum),
- de **serviceresidentie Paul Fontaine**, voor zelfstandige ouderen.

Het is een volwaardige leefruimte met accommodatie, zorg, activiteiten, psychosociale ondersteuning en maaltijden. Het belichaamt de missie van het OCMW om **ouderen te ondersteunen, isolement te voorkomen en de waardigheid van de bewoners te respecteren**.

Het is ook de locatie voor de vergaderingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn (RMW) en het Permanent Bureau.

3. Het administratieve hoofdkantoor

Dit is het strategische stuurcentrum van het OCMW. Hier vinden we:

- het **voorzitterschap** en de **algemene directie**, de Financieel directeur, de directeur Human resources
- de diensten **HR, Financiën**, Revenue en Juridische zaken
- evenals de kantoren van het transversale administratieve personeel

Deze site speelt een sleutelrol in bestuur, planning, begrotingstoezicht, coördinatie tussen de diensten, strategische vergaderingen en belangrijk intern overleg.

📍 **Adres:** Van Overbekelaan 163 – 1083 Ganshoren

☎ **Tel.:** 02/436.63.64

✉ **Mail:** info@cpasgan.irisnet.be

Samen vormen deze drie locaties een samenhangend, complementair netwerk, dat lokale verankering, lokale dienstverlening en efficiënt, gecentraliseerd beheer verzekert. In 2025 zullen nieuwe interne communicatiemiddelen, een vernieuwde onthaalruimte en een constante dialoog tussen de teams op de verschillende locaties het inzicht in de organisatie vergemakkelijken.

5. De begroting voor 2025 per dienst



5.1. Een wervingsplan

De afgelopen jaren werd de instelling geconfronteerd met de kwetsbaarheid van haar teams: chronische overbelasting, afwezigheden waarvoor geen vervanging beschikbaar is, problemen om mensen aan te werven in bepaalde sectoren, menselijke uitputting en verlies van betekenis. In deze situatie was het niet langer mogelijk ondersteuning van hoge kwaliteit te bieden en te voldoen aan de verplichtingen op het gebied van regelgeving en menselijke aspecten.

Het plan om het personeelsbestand te versterken, dat in de begroting voor 2025 is opgenomen, is het resultaat van een lang overlegproces. Dit proces resulteerde in de volgende aanwervingen:

- 1 Hoofd maatschappelijk werker
- 1 Hoofd maatschappelijk werker POI
- ½ VTE onthaal
- 1 Verantwoordelijke onthaal/secretariaat
- 1 VTE niveau A HR
- 1 VTE niveau B HR
- ½ VTE POI

Dit plan is **essentieel als we de verloren tijd willen inhalen**, een efficiënt intern bestuur willen waarborgen en onze teams in staat willen stellen inwaardigere en stabielere omstandigheden te werken. Het gaat bovendien gepaard met de implementatie van een **ambitieuw opleidingsplan**, de **oprichting van een intranet** om de interne communicatie te verbeteren en de invoering van een **actieplan voor het welzijn van het personeel**.

5.2. Het rusthuis Home Heydeken en de serviceflats



De toenemende vergrijzing in Ganshoren en de evolutie van de afhankelijkheidsprofielen vragen om een gestructureerd, humaan en toegankelijk publiek antwoord. Het OCMW van Ganshoren ondersteunt deze ambitie via twee centrale voorzieningen: **Home Heydeken**, een rust- en verzorgingstehuis (woonzorgcentrum), en de **serviceresidentie Paul Fontaine** voor zelfstandig wonende ouderen. Deze twee voorzieningen vormen de kern van het beleid om de waardigheid, zelfstandigheid en sociale banden van de ouderen in de gemeente te behouden.

Het jaar 2025 wordt een mijlpaal voor Home Heydeken, met de voltooiing van een **groot renovatieproject**, dat in 2024 werd gestart in het kader van de renovatie van het rusthuis. Dit grootschalige project omvat de bouw van **36 eenpersoonskamers** met volledige sanitaire voorzieningen (douche en toilet), die voldoen aan **de normen voor rust- en verzorgingstehuizen**, gespreid over twee fasen:

- In de eerste fase, die begin 2025 werd afgerond, werden de gelijkvloerse en de eerste verdieping gerenoveerd en **werden de bewoners van de tweede verdieping overgebracht**.
- De tweede fase, die gepland staat voor later dit jaar, omvat de **renovatie van de tweede en derde verdieping** en zal in de herfst van 2025 voltooid zijn.

De totale investering bedraagt **€ 1.533.963,82 incl. btw**, waarvan **€ 759.312** wordt gefinancierd door **Iriscare**. Zo kan het OCMW eerder dan gepland voldoen aan de nieuwe accreditatienormen, vastgesteld door de COCOM (1 september 2024).

Op 15 juli 2025 bedroeg de bezettingsgraad van het Home **98%** (100 van de 102 beschikbare bedden), wat de noodzaak onderstreept om een hoogwaardige, toegankelijke publieke zorgcapaciteit in stand te houden. In 2024 werden **34 nieuwe opnames** geregistreerd. 10 van de nieuwe bewoners waren tussen 60 en 80, 14 tussen 80 en 90, en 10 tussen 90 en 100.

Tussen 20% en 25% van de bewoners ontvangt sociale steun van het OCMW om hun levensonderhoud te financieren, wat de essentiële rol van de instelling in de opvang van afhankelijke personen bevestigt.

In 2025 staat het OCMW ook voor een **belangrijke omwenteling wat het management betreft, aangezien de huidige directrice van het home en de serviceflats op pensioen gaat**. In **september 2025** start er een **aanwervingsprocedure** om een soepele en gestructureerde overdracht te garanderen en zo de continuïteit van de managementpraktijken, het toezicht op de teams en de uitvoering van het project van de instelling te waarborgen.

Tegelijkertijd is de **functie van zorgcoördinator**, hoewel opgenomen in het kader, tot op de dag van vandaag **vacant**. Ondanks verschillende wervingspogingen zijn we er nog niet in geslaagd om deze sleutelpositie op permanente basis in te vullen. Dit probleem weerspiegelt het algemene tekort aan gekwalificeerde profielen in de residentiële zorgsector. Het OCMW zal zich blijven inspannen om **een ervaren professional aan te trekken** door zijn HR-strategie te versterken om een effectieve klinische coördinatie tussen de zorgteams, de coördinerende arts, de verpleegkundigen en de directie te garanderen.

Als het personeelsbestand in 2025 globaal gesproken ongewijzigd blijft, zal het een uitdaging zijn om de **vacatures effectief in te vullen** en de **teams te stabiliseren** in deze sector, die onder grote druk staat. De continuïteit van de zorg en de kwaliteit van de ondersteuning blijven absolute prioriteiten, waarbij we evenwel binnen de grenzen van de begroting moeten blijven.

Het animatieprogramma van het Home blijft een centraal onderdeel van het levensproject in de instelling, met brunches, schoonheidswerkshops, yoga, uitstapjes, een koor in samenwerking met de Munt, themafeesten, verjaardagssnacks enz. Alle activiteiten zijn bedoeld om de cognitieve ontwikkeling te stimuleren, plezier te delen en het gevoel erbij te horen te versterken. Het doel is een **levendige, open leefomgeving** te bieden waarin elke bewoner een volwaardige rol speelt.

De **serviceresidentie Paul Fontaine** biedt onderdak aan 20 huurders tussen 60 en 99 jaar oud, van wie de meesten vrouwen zijn. De maaltijd- en schoonmaakdiensten, geleverd door de teams van het tehuis, helpen mensen in hun eigen huis te blijven terwijl hun veiligheid dagelijks wordt gewaarborgd. De bewoners nemen ook deel aan collectieve activiteiten, waarbij ze hun eigen dynamiek ontwikkelen: brunches, yoga, verjaardagen... Bovendien is er een **bewonersraad**, die elk kwartaal bijeenkomt. Dit garandeert een regelmatige en gestructureerde dialoog met de administratie. De **cafetaria**, die elke middag open is, helpt om van de residentie een plek te maken waar mensen elkaar kunnen ontmoeten en sociale contacten kunnen leggen.

Tot slot bevestigde 2024 het nut van en de groeiende vraag naar **digitale inclusie**. In de herfst vonden in de flats acht digitale permanenties plaats, gevolgd door acht trainingssessies in

december (vier in het Home, vier in de flats), in samenwerking met de vzw Fobagra. Via deze initiatieven kregen meerdere bewoners ondersteuning bij het gebruik van Itsme, internetbankieren en elementaire kantoor tools. Het OCMW zal de **voortzetting van deze regeling** opnemen in zijn plannen voor 2025, in samenhang met zijn Digitale Openbare Ruimte (DOR), om van digitale technologie een hefboom te maken voor autonomie en toegang tot rechten.

HOME HEYDEKEN

TABEL: Evolutie van de bezetting

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
JANUARI	144	137	133	129	116	118	114/28	99
FEBRUARI	144	134	136	130	116	120	114	101
MAART	147	130	134	129	120	125	117	100
APRIL	150	129	133	117	119	122	120	101
MEI	146	128	131	114	117	122	116	102
JUNI	142	128	129	116	117	121	101/23	100
JULI	140	132	129	121	118	121	108	98
AUGUSTUS	144	134	130	134	120	121	115	96
SEPTEMBER	141	134	131	119	124	120	112	99
OKTOBER	146	129	131	118	122	117	102	101
NOVEMBER	142	129	126	117	124	121	105	99
DECEMBER	139	128	128	113	122	115	105/22	95

Tussen 20% en 25% van de bewoners ontvangt sociale bijstand om de huisvestingskosten te betalen.

RESIDENTIE PAUL FONTAINE – SERVICEFLATS

Van de 20 appartementen van de residentie waren er:

Tabel Bezetting in 2024: Uitgesplitst naar leeftijd en geslacht

	Mannen	Vrouwen	TOTAAL
- 60 jaar	0	0	0
60-80 jaar	2	6	8
80-90 jaar	3	6	9

90-100 jaar	0	3	3
+ 100 jaar	0	0	0

5.3. De dienst Gezinshulp en huishoudhulp



De mensen de mogelijkheid bieden thuis te blijven wonen, is een van de pijlers van de sociale actie van het OCMW van Ganshoren. In de context van de vergrijzing, de toenemende kwetsbaarheid van bepaalde groepen, de gedeeltelijke verzadiging van de woonvoorzieningen en de wens van veel mensen om thuis oud te worden, speelt de **dienst Thuishulp** een fundamentele rol. Hij combineert menselijke begeleiding, dagelijkse ondersteuning, een geruststellende aanwezigheid en een sociale band.

In 2024 beschikte het team over **13 huishoudhulpen** (waarvan 5 met langdurig ziekteverlof) en **13 gezinshulpen** (waarvan 3 met langdurig ziekteverlof). Ze ondersteunden respectievelijk **128 en 114 rechthebbenden**, voor een totaal van **8125 uur huishoudhulp** en **10.031 uur gezinshulp** (iets minder dan in 2023).

De dienst telt ook **vier administratieve medewerkers**: een coördinator, twee maatschappelijk werkers en een administratief medewerker. Daarnaast wordt hij ondersteund door **zeven stagiairs**, verspreid over het hele jaar, en draagt zo bij aan de opleiding en voorbereiding van de volgende generatie in de sector.

De afdelingsoverschrijdende initiatieven van de dienst omvatten onder meer:

- De organisatie van **wekelijkse sociale permanenties**
- **Occasionele ondersteuning van de OCMW-diensten** (algemene sociale diensten, Home Heydeken)
- De invoering van een **hitteplan** om werknemers en rechthebbenden te beschermen tijdens hittegolven

De dienst ondersteunde **160 rechthebbenden en in totaal 208 mensen**. We zien een **toename van het aantal complexe situaties**, met name in verband met geestelijke gezondheidsproblemen, die meer coördinatie, toezicht en een luisterend oor vereisen. In 2024 werden **39 van de 56 geregistreerde nieuwe aanvragen ingewilligd**, terwijl de andere regelmatig worden opgevolgd, vooral wanneer mensen bijstand weigeren, maar duidelijk kwetsbaar zijn.

De coördinatie van de dienst is ook gebaseerd op een **regelmatige interne inspanning**. Zo werden in 2024 meer dan **1000 uren aan teamvergaderingen** besteed. Deze maken het mogelijk de opvolging aan te passen waar nodig, de overdrachten vlot te laten verlopen en de emotionele belasting waarmee bepaalde vormen van ondersteuning gepaard gaan, te verlichten. De **gezinshulpen** en **huishoudhulpen** volgden respectievelijk **221 en 218,5 uur opleiding** rond een brede waaier aan onderwerpen, zoals eerste hulp bij ongevallen, geestelijke gezondheid, verslaving, ethiek, zorgzame communicatie, de digitale kloof enz.

In 2024 beschikte de dienst over **15,55 VTE voor thuishulp**, verdeeld over **6,8 VTE voor huishoudhulp** en **8,75 VTE voor gezinshulp**. Een **gedetailleerde analyse van de werking** en het gebruik van de **door Iriscare gesubsidieerde quota** bracht echter een zorgwekkende onevenwichtigheid aan het licht:

- **Enerzijds werden er 9162 uur aan huishoudhulp gepresteerd** voor een gesubsidieerd quotum van slechts **2919 uur**;
- **Anderzijds werden er 14.295,8 uur aan gezinshulp gepresteerd** van een toegestaan quotum van **21.156 uur**.

Met andere woorden, de dienst heeft te maken met een **dure en niet-gesubsidieerde overbezetting van de functie huishoudhulp**, terwijl het **quotum voor gezinshulp, dat beter is aangepast aan de lokale behoeften, onderbenut blijft**. Dit vraagt om een structurele reactie.

Gezien het **krappe budget** en de beperkte financiële speelruimte, achtte het OCMW het **essentieel de organisatie van de dienst te heroverwegen en te herevalueren**, in het bijzonder met betrekking tot de regeling voor gezinshulp. De uitdaging is de efficiëntie van het overheidsbeleid te garanderen, het gebruik van subsidies te optimaliseren en te zorgen voor een coherente en billijke verdeling van de menselijke middelen.

In reactie hierop lanceerde het OCMW in 2025 een **geleidelijk, maar ambitieus omscholingsplan** om het evenwicht tussen de opdrachten te herstellen, het gebruik van de gesubsidieerde middelen te optimaliseren en **de profielen van het personeel aan de realiteit in het veld aan te passen**. Concreet **zullen vanaf oktober 2025 acht huishoudhulpen worden ondersteund in een opleidingsprogramma dat tot de beroepskwalificatie van gezinshulp leidt**. Het programma voorziet een volledige begeleiding, met afwisselend theorie en praktijk, stages, individuele coaching, HR-ondersteuning en geleidelijke onderdompeling in de nieuwe rol.

Tijdens deze periode zal het OCMW **2 VTE huishoudhulpen** behouden om de continuïteit van de dienstverlening voor mensen met lichte afhankelijkheid of occasionele behoeften te garanderen. Deze heroriëntatie is bedoeld om **beter tegemoet te komen aan de behoeften van de rechthebbenden**, met name op het gebied van zelfstandigheid, comfortzorg, algemene ondersteuning en het voorkomen van isolement.

Dit **omscholingsplan**, opgesteld in samenwerking met de HR-diensten, veldteams, opleidingspartners en subsidiërende overheden, is een belangrijke strategische hefboom om vier grote uitdagingen aan te gaan:

1. Het tekort aan gekwalificeerd personeel
2. Rationalisatie van het budget
3. Aanpassing van de opdrachten aan de vergrijzing en mentale kwetsbaarheid
4. Opwaardering van de thuiszorgberoepen

Tegelijkertijd zet het OCMW zich in om **de werkomstandigheden van de teams in het veld te verbeteren** door een betere begeleiding, betere instrumenten, aandacht voor mobiliteit, regelmatig toezicht en meer toegang tot voortgezette opleiding. Het welzijn van ons personeel en de strijd tegen het personeelsverloop zijn prioriteiten die we op ons hebben genomen om de toekomst van de dienst op de lange termijn te garanderen.

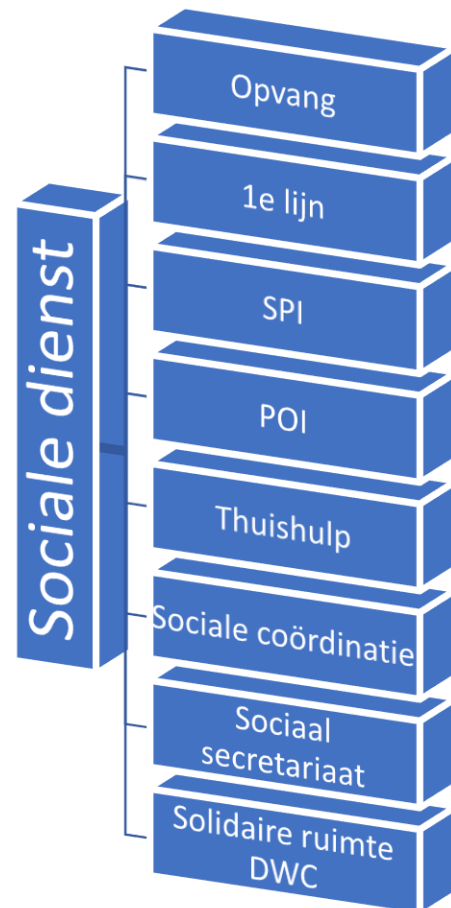
Ondanks zijn doeltreffendheid en zijn verankering in de plaatselijke realiteit, heeft de dienst te kampen met **aanhoudende budgettaire beperkingen**. De toenemende intensiteit van de aanvragen, de steeds hogere complexiteit van de situaties en de noodzaak om menselijke en gespecialiseerde interventie te garanderen, vragen om een **structurele herfinanciering**. Er is dringend behoefte aan **extra middelen** om de kwaliteit, continuïteit en toegankelijkheid van thuishulp op lange termijn te garanderen.



5.4. De sociale dienst



ORGANIGRAM VAN DE SOCIALE DIENST



De sociale dienst van het OCMW van Ganshoren is het **kloppende hart van onze instelling**. In het dagelijkse leven belichaamt hij de fundamentele missies van publieke sociale actie: **iedereen een waardig leven garanderen, ongelijkheid bestrijden, als hefboom tegen uitsluiting fungeren, levensovergangen ondersteunen, vervreemding voorkomen en de fundamentele rechten doen toepassen.**

In 2024 werden meer dan **510 leefloners** opgevolgd en kregen **680 mensen actieve sociale ondersteuning**. Deze cijfers weerspiegelen de toenemende intensiteit van sociaal werk, die des te hoger is omdat de situaties die we tegenkomen steeds **complexer, urgenter en steeds meer multifactorieel** worden. Geestelijke gezondheid, dakloosheid, isolement, schulden, geweld, gezinsbreuk: onze teams worden geconfronteerd met realiteiten die steeds erger worden, tegen een achtergrond van **wijdverspreide onzekerheid, uitgeputte zorgsystemen en de uitholling van de formele solidariteit.**

Vandaag beschikt de sociale dienst over **negen eerstelijns maatschappelijk werkers**, die onder toezicht staan van een **directeur sociale actie** en een **hoofd maatschappelijk werker**. Om de structuur van de dienst te verbeteren en meer lokale ondersteuning te bieden, is het OCMW van plan om **in 2025 een tweede hoofd maatschappelijk werker aan te werven**, die verantwoordelijk zal zijn voor **de coördinatie van de dossiers, de ondersteuning van de teams, de continuïteit van de methodologische ondersteuning en de harmonisering van de beroepspraktijken**.

2025 wordt ook een **cruciaal jaar** wat de organisatie betreft, met de voorbereidingen op de **Arizona-hervorming**, die gepland is voor 1 januari 2026. Er komt een diepgaand onderzoek naar **de ontwikkeling van de hulpregeling, het beheer van noodhulp, de samenwerking tussen diensten en de methoden voor de opvolging van de dossiers**, met het oog op consistentie, billijkheid en efficiëntie.

➤ **Strijd tegen overmatige schuldenlast en financiële onzekerheid**

Als antwoord op de toename van overmatige schuldenlast heeft het OCMW van Ganshoren zijn ondersteunings- en preventiestrategie versterkt aan de hand van drie hefboomen:

- **Algemene bijstand:** elke maatschappelijk werker volgt de situatie van zijn of haar begunstigten in de loop der tijd op, start onderhandelingen met schuldeisers, vraagt betalingsplannen aan en controleert de rechtmatigheid van de schulden. Deze acties vertegenwoordigen **10 tot 15% van de werktijd** van de teams.
- **De uitsplitsing van het leefloon:** dit maakt het mogelijk om **essentiële uitgaven** (huur, nutsvoorzieningen, prioritaire schuldeisers) **veilig te stellen**. **De rechthebbenden dragen de verantwoordelijkheid** voor het beheer van hun budget.
- **Preventieve actie:** in 2023 werden **gepersonaliseerde oefeningen in budgetbeheer** in overleg met de gebruikers ingevoerd om te anticiperen op moeilijkheden en de hulp beter te sturen.

Aangezien het OCMW geen interne schuldbemiddelingsdienst heeft, is er een **overeenkomst gesloten met de vzw Armée du Salut**, die zich ertoe verbindt **rechthebbenden binnen 48 uur te ontvangen**. In 2024 werden **39 mensen op deze manier ondersteund**, met zeer bemoedigende resultaten. Dit **structurerende partnerschap** zal worden gehandhaafd en versterkt.

➤ **Sociale steun, gezondheid en klimaatnood**

De sociale dienst ging door met de uitvoering van zijn **hitte- en winterpreventieplannen**, in samenwerking met **de preventiedienst van de gemeente**. Deze mechanismen maken het mogelijk:

- **risicopersonen te identificeren**, vooral geïsoleerde ouderen;
- **een hechte relatie te onderhouden**;
- **en te handelen in geval van dringende nood** (hydratatie, tijdelijk onderdak, levensnoodzakelijke producten enz.).

➤ **Daklozen en mensen zonder vaste woonplaats**

Dakloosheid is een groeiend probleem in Brussel en treft nu elke gemeente. Volgens het rapport **Bruss' Help van november 2024** werden er in het Brussels Gewest **9777 zonder vaste woonplaats** geteld, een **stijging van 25% in twee jaar tijd**.

Ook Ganshoren blijft niet gespaard. De verplaatsing van mensen uit het stadscentrum, in combinatie met de crisis in de opvang van asielzoekers, leidt tot een **groeiend aantal daklozen** in de gemeente, van wie sommigen **met psychische problemen of verslavingen kampen**.

De sociale dienst blijft hen **zo goed mogelijk doorverwijzen naar de beschikbare noodoplossingen** en **werkt aan een sterker partnerschap met de preventiedienst van de gemeente** om een coherenter antwoord op deze crisis te bieden.

➤ **Jongeren, onzekerheid en niet-gebruik van rechten**

Jongeren worden geconfronteerd met steeds ernstigere problemen: **geestelijke gezondheid, gezinsbreuk, schooluitval, drugsgebruik of -handel, zwerven enz.** De traditionele ondersteuningssystemen hebben moeite om aan hun behoeften te voldoen. Deze maatregelen zullen worden geëvalueerd om ze zo goed mogelijk aan te passen aan de realiteit ter plaatse. Speciale aandacht zal uitgaan naar studenten.

De strijd tegen kinderarmoede en de intergenerationele reproductie van armoede is een van de belangrijkste pijlers van ons beleid. We zullen de hele legislatuur lang gerichte en transversale maatregelen treffen om deze verschijnselen te beteugelen.

De term 'niet-gebruik van rechten' verwijst naar iedereen die geen gebruik maakt van het openbare aanbod van rechten en diensten waarop de betreffende persoon recht heeft. Op diverse gebieden van sociale bescherming zijn potentiële begunstigden van een uitkering of dienst niet altijd op de hoogte van hun rechten, hebben ze niet de reflex om een aanvraag in te dienen of weten ze niet hoe ze een aanvraag moeten indienen. Het OCMW zet zich in om **de strijd tegen het niet-gebruik van rechten op te voeren door:**

- **lokale sociale coördinatie**;
- **betere doorverwijzingen naar de juiste partners**;
- **flexibelere en mobielere strategieën** die beter aansluiten op de realiteit in het veld.

Hiertoe zal het OCMW het principe van *outreaching* toepassen door zo dicht mogelijk bij de burgers aanwezig te zijn met een stand op de jaarmarkt en een mobiel sociaal loket in de lokalen van Accolage in de sociale woontorens en de solidaire ruimte van Lojega.

➤ **Ongedocumenteerde migranten en dringende medische hulp**

In 2024 registreerde het OCMW **1415 aanvragen voor dringende medische hulp (DMH)**. Deze situaties betreffen mensen **zonder verblijfsrecht**, die vaak in isolement en in precare omstandigheden leven en onzichtbaar zijn voor de reguliere instellingen.

De sociale dienst fungeert als een **humanitair toegangspunt** en verwijst gebruikers door naar:

- **de structuren voor voedselhulp en eerste levensbehoeften**
- **de associatieve partners van de gemeenschap**
- **de beschikbare voorzieningen, ongeacht de administratieve situatie**

➤ **Sociale bijstand: diversiteit, aanpassing en kansengelijkheid**

Naast individuele ondersteuning biedt het OCMW van Ganshoren een brede waaier aan **sociale bijstand op maat** van de behoeften van het publiek:

- **Medische hulp:** consulten, brillen, prothesen, behandelingen;
- **Schoolsteun:** inschrijfgeld, benodigdheden, vervoer, examengeld;
- **Kosten voor kinderdagverblijf, naschoolse opvang en kinderopvang;**
- **Steun voor sportbeoefening:** inschrijving, uitrusting, stages;
- **Zuigelingenvoeding:** melk, luiers, supplementen;
- **Aankoop van essentieel meubilair:** bedden, koelkasten, fornuizen enz.;
- **Aankoop van niet-vergoede geneesmiddelen;**
- **Hulp bij huisvesting:** huurgarantie, installatie, kosten;
- **Uitzonderlijke bijstand:** scheiding, overlijden, ziekenhuisopname, claims;
- **Voedselpakketten en vouchers,** via de OCMW-diensten of partners;
- **Actie tegen de digitale kloof.**

Waar mogelijk **wordt een gedeeltelijke terugbetaling gevraagd**, afhankelijk van de betaalcapaciteit van de rechthebbende. Al deze bijstand **valt onder de sociale bijstandsregels** en wordt onderworpen aan **een strenge beoordeling van de noden**.

In 2025 is het doel van het OCMW duidelijk: **de toegankelijkheid, leesbaarheid, billijkheid en impact van de sociale bijstand verbeteren** en tegelijk zorgen voor een streng beheer van de overheidsmiddelen.

5.5. De dienst SPI en de contracten onder artikel 60

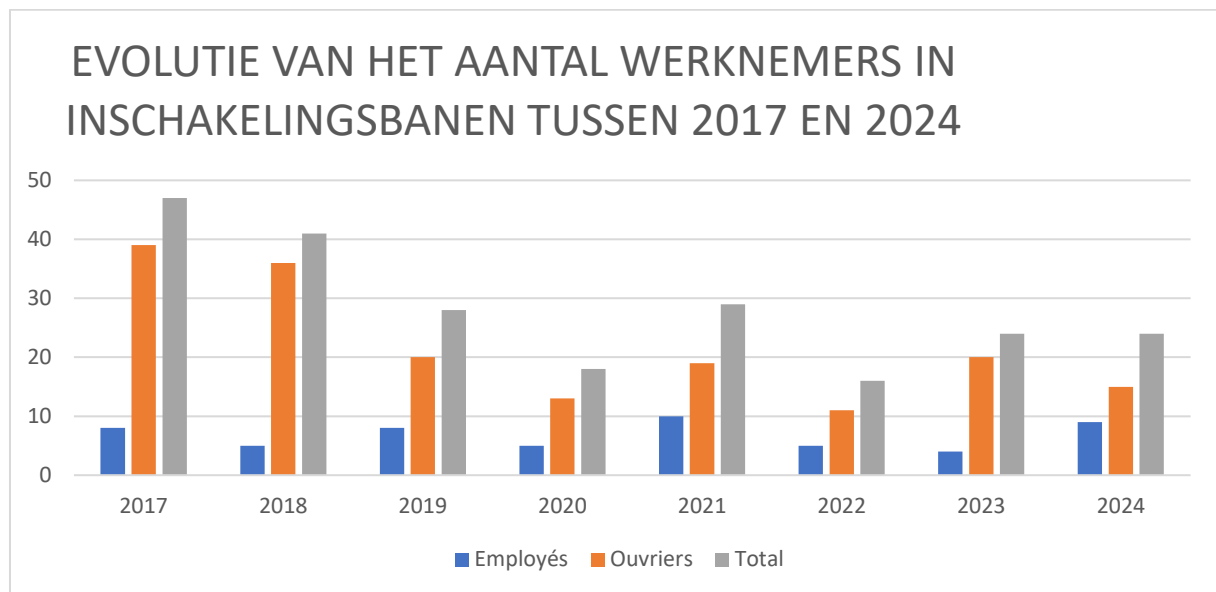


De dienst Socioprofessionele inschakeling (SPI) van het OCMW van Ganshoren speelt een centrale rol in de begeleiding van de rechthebbenden naar zelfstandigheid, via sociale integratie, opleiding of tewerkstelling. In 2024 begeleidde de dienst gemiddeld 300 actieve rechthebbenden, waaronder meer dan 190 jongeren die waren ingeschreven in een GPMI-traject voor studenten. Het programma werkt rond diverse aspecten die essentieel zijn voor hun succes, zoals onderwijsondersteuning, hulp bij huisvesting, administratieve ondersteuning, loopbaanbegeleiding, materiële bijstand en netwerken. Deze allesomvattende ondersteuning is essentieel om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen, het niet-gebruik van rechten te beperken en echte emancipatietrajecten te ondersteunen.

Het jaar 2025 markeert ook een intensivering van het inschakelingsbeleid via artikel 60-contracten. Bij het OCMW worden momenteel 31 functies ingevuld door mensen met een artikel 60-contract, die in diverse sectoren werken, waaronder groenvoorzieningen, kinderdagverblijven, gemeentelijke diensten, medische centra, verenigingen en de horeca. Deze banen zijn een belangrijke manier om mensen die ver van de arbeidsmarkt staan te helpen hun leven weer op te bouwen, overdraagbare vaardigheden te ontwikkelen en hun zelfvertrouwen terug te krijgen. Het doel is de partnerschappen met lokale structuren verder uit te breiden om de diversiteit en relevantie van de aangeboden functies te vergroten en tegelijkertijd de voorwaarden voor begeleiding en opvolging te consolideren.

Om de kwaliteit van de verstrekte ondersteuning te garanderen, zal er in 2025 een functie voor senior maatschappelijk werker worden gecreëerd, die zich specifiek met de dienst SPI bezighoudt. Deze structurerende functie zal het mogelijk maken het team te coördineren, praktijken te standaardiseren, preciezere sturingsinstrumenten te ontwikkelen en synergieën met andere OCMW-diensten te versterken. Bijzondere aandacht zal uitgaan naar het beheer aan het einde van het contract, loopbaanevaluatie en mogelijkheden voor voortgezette opleiding tijdens de inschakelingscontracten (alfabetisering, bijscholing, stages, loopbaancoaching enz.)

Tot slot wordt 2025 een jaar van strategische overgang met het oog op de inwerkingtreding van de Arizona-hervorming op 1 januari 2026. Deze hervorming houdt in dat het GPMI wordt uitgebreid naar alle leefloners, inclusief degenen die momenteel zijn vrijgesteld. Het OCMW zal ook mensen moeten opvangen die uitgesloten zijn van de werkloosheidsregeling en hen de gepaste steun moeten geven om hen terug aan het werk te helpen. Deze verandering zal ingrijpende veranderingen in de werkwijze van de dienst met zich brengen, waaronder een aanpassing van de gebruikte ondersteuningsmethoden en een hogere betrokkenheid van de teams. Het OCMW verbindt zich ertoe om ernstig op deze veranderingen te anticiperen, in een geest van overleg en verantwoordelijkheid, om ervoor te zorgen dat de ondersteuning eerlijk, respectvol en echt inclusief is.



5.6 De dienst PIO (Plaatselijke opvanginitiatieven)



Sinds enkele jaren beheert het OCMW, in het kader van een overeenkomst met Fedasil, **de huisvesting** van aanvragers van internationale bescherming **via POI's (Plaatselijke opvanginitiatieven)**. Deze regeling is weliswaar veeleisend op het gebied van opvolging, maar is in overeenstemming met de fundamentele waarden van solidariteit, eerbiediging van de mensenrechten en sociale cohesie.

In 2024 beschikte het OCMW over **5 POI-woningen**, verspreid over de gemeente, die plaats **boden aan 17 personen**, waaronder gezinnen, alleenstaande mannen, alleenstaande vrouwen en minderjarigen. Door deze spreiding is het mogelijk op diverse situaties te reageren en tegelijkertijd een waardige en begeleide huisvesting te garanderen. De dienst bood gemiddeld **346 overnachtingen aan volwassenen** en **113 aan minderjarigen** per maand. In bepaalde periodes deden zich pieken voor, met verzadiging van het systeem tot gevolg.

De ondersteuning wordt geboden door een **halftijdse medewerker**, die optreedt als schakel tussen de rechthebbenden, sociale diensten, scholen, medische en administratieve structuren. In 2024 bood de dienst **algemene begeleiding aan gezinnen en alleenstaanden**, met name om de toegang tot gezondheidszorg, huisvesting, onderwijs voor kinderen, administratieve procedures en het leren van de Franse taal te vergemakkelijken.

Voor jaar 2025 wil het OCMW **alle momenteel beschikbare POI-accommodatie behouden** om de continuïteit van deze opvangmissie in de gemeente te garanderen. Het is ook de bedoeling **de kwaliteit van de begeleiding verder te verbeteren**, met name door het bestaande team te consolideren, om situaties van overbelasting of professioneel isolement te voorkomen. Het OCMW wil **minderjarigen meer begeleiding bieden** (scholing, hulp bij huiswerk, psychologische ondersteuning, contacten met scholen) en **volwassenen doorverwijzen naar de bevoegde diensten** (OCMW, PMS, DMH, opleiding, zorg, bemiddeling enz.)

Tegelijkertijd werken we nauw samen met **sociale coördinatie**, huisvestingsactoren, gemeentediensten, gespecialiseerde verenigingen en burgersteunpunten om rechthebbenden te helpen geleidelijk te integreren in hun lokale omgeving.

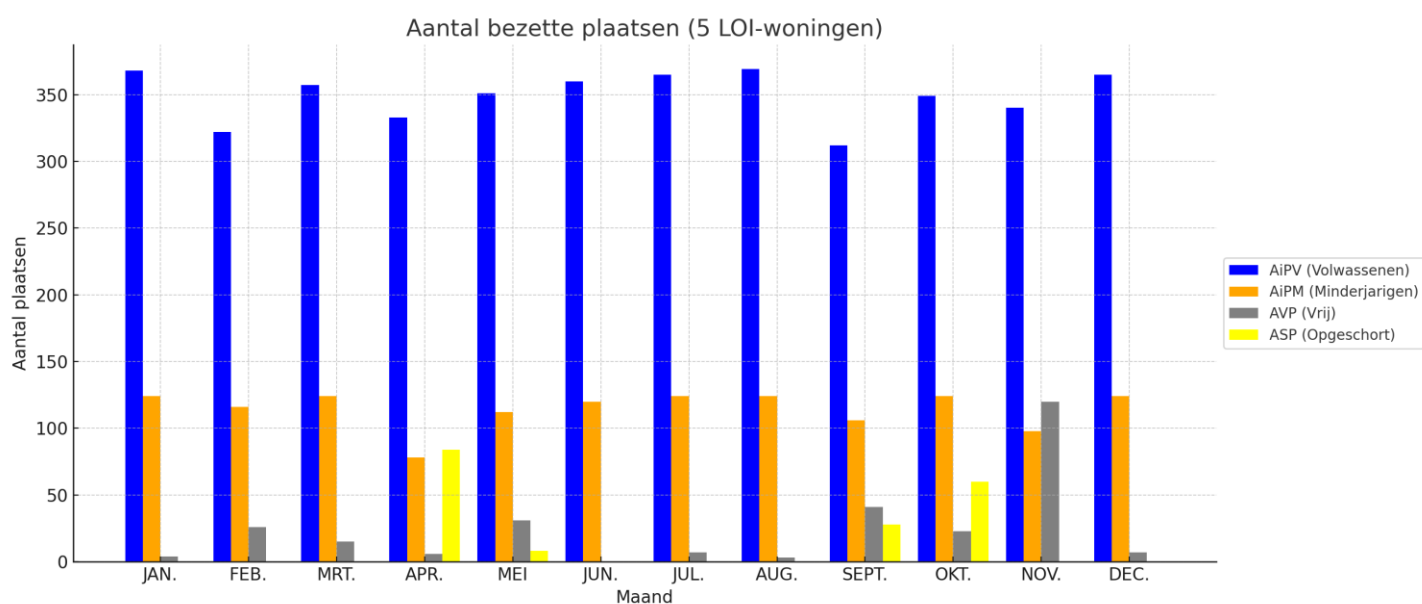
Tegen een achtergrond van verzadiging van de federale programma's en de druk op sociale huisvesting, **is de huisvesting via de POI's een essentiële hefboom voor lokale actie**. Het OCMW van Ganshoren neemt zijn rol in dit opvangbeleid heel ernstig en zal dit ook in 2025

blijven doen. Hierbij letten we erop dat alle begeleiding respectvol, humaan en realistisch verloopt.

Tabel: Plaatselijke Opvang Initiatieven 2024 (Aantal ingenomen plaatsen - 5 woningen)

	JAN.	FEB.	MRT.	APR.	MEI	JUNI	JULI	AUG.	SEPT.	OKT.	NOV.	DEC.
AIPV	368	322	357	333	351	360	365	369	312	349	340	365
AIPM	124	116	124	78	112	120	124	124	106	124	98	124
AVP	4	26	15	6	31	0	7	3	41	23	120	7
AGP	0	0	0	84	8	0	0	0	28	60	0	0

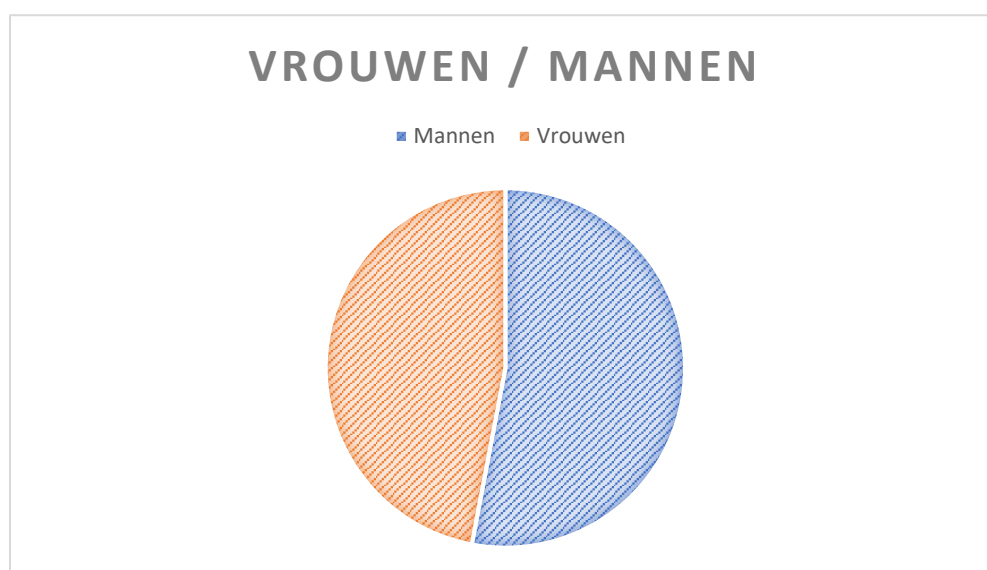
AIPV: Aantal ingenomen plaatsen Volwassenen / AIPM: Aantal ingenomen plaatsen Minderjarigen / AVP: Aantal vrije plaatsen / AGP: Aantal geschorste plaatsen



Tabel: Bezetting van de POI's per leeftijdsgroep en geslacht (2024)

	JAN .	FEB .	MRT .	APR .	ME I	JUN I	JUL I	AUG .	SEPT .	OKT .	NOV .	DEC .
Volwassene n (mannen)	5	9	5	5	8	5	6	5	8	5	5	7
Volwassene n (vrouwen)	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	7
Kinderen (jongens)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
Kinderen (meisjes)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2

Tabel: profiel van de rechthebbenden



5.7. Woningen



Toegang tot huisvesting: een prioriteit in een sociale noodsituatie

Het OCMW van Ganshoren voert in 2025 actie tegen de toenemende druk op de huurmarkt, het stijgende aantal huisuitzettingen, gezinsbreuken, onzekerheid over huisvesting en onstabiele migratiestromen. In deze context wordt het garanderen van waardige en duurzame toegang tot huisvesting een fundamentele hefboom in de strijd tegen armoede en het niet-gebruiken van rechten.

Ons huisvestingsbeleid beperkt zich niet tot financiële hulp, maar maakt deel uit van een allesomvattende, humane en proactieve aanpak, die noodoplossingen, individuele begeleiding, betrokkenheid van partners en preventieve actie combineert.

Zodra de renovatiewerken zijn afgerond, gepland voor oktober 2025, zal het OCMW van Ganshoren een noodopvang openen in een huis dat tot het eigen vermogen behoort. Deze huisvesting zal het mogelijk maken om in waardige en veilige omstandigheden tijdelijk onderdak te blijven bieden aan gezinnen of alleenstaanden die geen dak boven hun hoofd hebben als gevolg van ernstige omstandigheden, zoals uitzetting, brand, huiselijk geweld, het verlaten van een instelling zonder oplossing, gezinsbreuk enz.

Deze voorziening zal tijdelijke huisvesting bieden onder toezicht van onze sociale teams.

Voor mensen zonder vaste verblijfplaats biedt het OCMW ook een referentieadres, zodat ze een administratief anker kunnen behouden dat essentieel is voor de toegang tot sociale rechten: leefloon, gezondheidszorg, juridische of fiscale procedures.

Deze dienst gaat gepaard met regelmatige sociale opvolging om ervoor te zorgen dat het proces deel uitmaakt van een echt integratietraject. In 2024 konden meerdere tientallen mensen hun rechten behouden dankzij deze regeling, die we in 2025 verder zullen uitbouwen en waarbij we mensen zullen begeleiden op weg naar stabiele woonst.

In het kader van het partnerschap met de openbare huisvestingsmaatschappij Lojega slaagde het OCMW erin vijf buitengewone uitzonderingen op het prioriteitenrooster te verkrijgen. Hierdoor konden begunstigden in noodsituaties toegang krijgen tot sociale huisvesting, op basis van een verslag van de verwijzende maatschappelijk werker en een beslissing van het Bijzonder comité.

Dit partnerschap, gebaseerd op overleg en wederzijds vertrouwen, zal in 2025 worden versterkt. Het toont het belang aan van institutionele dialoog in het algemeen belang en de noodzaak om een stem te geven aan mensen in complexe sociale situaties die ontsnappen aan traditionele administratieve filters.

Naast noodhuisvesting voert het OCMW in 2025 een beleid van actieve begeleiding in de richting van permanente huisvesting. Deze strategie omvat meer doorverwijzingen naar de sociale verhuurkantoren (SVK's), administratieve ondersteuning bij aanvragen voor huurwaarborgen of huurtoeslag, bemiddeling met verhuurders in geval van onbetaalde huur en toezicht ter plaatse om uitzettingen te voorkomen en de voorzieningen veiliger te maken.

Deze steun is bedoeld om de cyclus van instabiele huisvesting te doorbreken en het recht op huisvesting voor iedereen te garanderen.

Tegelijkertijd zal het OCMW een nieuwe cyclus van thematische sociale coördinatie rond huisvesting lanceren. Het doel is mensen die in het veld werken - maatschappelijk werkers, verenigingen, SVK's, gemeentediensten en Brussel Huisvesting - samen te brengen om de praktische obstakels voor gebruikers te bespreken, goede praktijken te identificeren en gemeenschappelijke informatie-, begeleidings- en interventie-instrumenten te ontwikkelen. Deze collectieve dynamiek zal ons in staat stellen de samenhang van sociale actie in de Ganshoren te versterken en een gedeelde visie te ontwikkelen op de woontrajecten van de meest kwetsbare groepen.

Om het hoofd te bieden aan de inflatie en de stijgende huurprijzen, zal het OCMW in 2025 bewustmakingscampagnes over energiebesparing ontwikkelen in samenwerking met de sociale coördinatie. Het programma voorziet onder andere groepsworkshops over ecogedrag en het lezen van rekeningen en het begrijpen van energiecontracten, maar ook begeleiding aan huis, in samenwerking met de gewestelijke energieadviseurs. Dit veldwerk is erop gericht de schulden voor nutsvoorzieningen te verminderen, het comfort van de gezinnen te verbeteren en de mensen aan te moedigen verantwoordelijkheid te nemen voor het beheer van hun woning.

5.8. Sociale coördinatie



De sociale coördinatie speelt een centrale, transversale rol in de analyse van de sociale behoeften, sociale innovatie, de band met de lokale spelers en het aansturen van collectieve projecten. In 2025 zal ze niet alleen haar actie rond meerdere prioriteiten voortzetten en versterken, maar ook nieuwe thema's verkennen in lijn met de veranderingen in de lokale sociale context.

➤ Missies en werkdynamiek

De missie van de sociale coördinatie omvat meerdere dimensies:

- Ondersteuning van projecten op het gebied van energiearmoede, ouderschap, jeugd, migratie en geestelijke gezondheid;
- Aanmoediging van netwerken met lokale en gewestelijke verenigingen;
- Aansturing van Europese en gewestelijke projecten in verband met de prioriteiten van het OCMW;
- Uitvoering van een gedetailleerde analyse van de impact van structurele hervormingen op de meest kwetsbare bevolkingsgroepen.

➤ Lopende projecten en belangrijke ontwikkelingen

1. Voedselhulp en transformatie van de sociale kruidenierswinkel

Na de sluiting van de sociale kruidenierswinkel in juli 2024 leidde een collectieve reflectie tot de oprichting van het project 'Solidaire ruimte'. Deze nieuwe ruimte, in samenwerking met Lojega en het lokale DWC, zal een plek bieden voor uitwisseling, waardigheid, ontmoetingen en burgerparticipatie. Het doel is sociale banden te herstellen in een niet-stigmatiserende omgeving. Het project wordt ontwikkeld in de loop van 2025 en zou in 2026 de deuren moeten openen.

De ruimte zal onderdak bieden aan:

- Workshops, sociale permanenties, donatiedagen en gezellige bijeenkomsten;
- Gerichte acties: wintersoepen, zomersappen, verdeling van hygiënische producten enz.;
- Een artikel 60-medewerker en een ondersteuningsteam, onder toezicht van de sociaal coördinator.
- Gecoördineerd door de sociale coördinatie

2. Solidaire foodtruck met RDF

Het solidaire foodtruckproject 'Ralliement des Fourchettes' wordt in 2025 voortgezet. Het doel is de samenhang te bevorderen en buurtbewoners een maaltijd voor een vrijwillig bedrag aan te bieden. Ondanks de logistieke uitdagingen blijft dit project zinvol en zal het worden aangepast aan de behoeften (locatie, tijdschema, communicatie).

3. Thematische werkgroepen

- **Derde leeftijd:** digitale inclusie van ouderen, workshops over rechten, intergenerationele initiatieven met Accolage
- **Geestelijke gezondheid:** bewustmaking, opleiding, psychologisch begeleidingsproject in samenwerking met Brumenta en het OCMW van Jette
- **Jeugd:** coördinatie met het MADO, het Jeugdhuis, reizende acties en bewustmakingscampagnes
- **Kleine kinderen - alleenstaande ouders:** project 'Les Midis des Associations', implementatie van de inloopcentra van Petit Vélo Jaune, band met het Maison des Femmes

➤ Nieuwe vooruitzichten voor 2025

In 2025 zullen meerdere thema's worden ontwikkeld op basis van de behoeften van het gewest en voorstellen van de leden van de coördinatie:

- **Huisvesting:** oprichting van een werkgroep rond toegang tot en behoud van huisvesting en preventie van uitzetting (SVK's, Lojega, verhuurders, OCMW)
- **Energiearmoede:** specifieke coördinatie om praktische hulpmiddelen te creëren met de energieadviseurs en verenigingen
- **Duurzaam voedsel** verkennen van partnerschappen met lokale projecten (korte keten, stadslandbouw, kookworkshops)
- **Digitale kloof:** interassociatieve acties om de capaciteit inzake begeleiding naar toegang tot rechten te versterken
- **Geweld:** ontwikkeling van een collectieve dynamiek voor de preventie van huiselijk en sociaal geweld

- **Interculturaliteit en samenleven:** steun voor burger-, artistieke en interculturele projecten in het veld
- **Onzekerheid bij studenten**

➤ Methodologie en gedeeld bestuur

In 2025 zal de sociale coördinatie:

- Het toezicht op en de evaluatie van projecten per thema versterken;
- Jaarlijkse samenvattingen maken als input voor de beleidsvorming;
- De goede praktijken bevorderen;
- Open werkgroepen houden in overeenstemming met de verzoeken van de leden.

De **regelmatige bijeenkomsten met lokale actoren** (OCMW's, gemeenten, vzw's, medische centra, burgers enz.) zullen worden opgedreven en verrijkt met de deelname van externe deskundigen, afhankelijk van het behandelde thema.

Deze participatieve, flexibele en lokaal gewortelde methode maakt van de sociale coördinatie een essentiële hefboom voor **sociale verandering, lokale innovatie en de bestrijding van ongelijkheid** in Ganshoren.

5.9. De diensten Onthaal en Sociale administratie



In 2025 zal bijzondere aandacht uitgaan naar de versterking van de **dienst Onthaal** en de reorganisatie van de **dienst Sociale administratie**, die essentiële pijlers zijn voor het goede verloop van de sociale interventieketen.

➤ Een versterkt en geprofessionaliseerd onthaal

De dienst Onthaal is vaak het **eerste contactpunt voor** gebruikers van het OCMW. Hij moet **hartelijk, responsief en professioneel** zijn, zelfs tijdens drukke periodes of onverwachte afwezigheden. Er staan meerdere maatregelen op het getouw om de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen:

- **Aanwerving van twee medewerkers:** een **hoofd onthaal** voor de dagelijkse coördinatie en een **operationele versterking** ter ondersteuning in geval van afwezigheden of tijdens piekperiodes;
- **Voortgezette opleiding voor het onthaalpersoneel**, met name op het gebied van **stressbeheer, vriendelijke communicatie** en een **klantgerichte benadering**;
- **Verbetering van het telefoniesysteem** om het aantal verloren oproepen te verminderen en de doorstroming van inkomende contacten te verbeteren;
- **Reorganisatie van de onthaalruimte**, met **scheidingswanden** om **meer vertrouwelijkheid te garanderen** tijdens gesprekken met maatschappelijk werkers.

Deze maatregelen zijn bedoeld om **administratieve efficiëntie en menselijk contact met elkaar te verzoenen**, als antwoord op de groeiende behoeften van mensen die vaak in nood verkeren of aan de rand van de samenleving staan.

5.10. Digitale openbare ruimte



➤ Strijd tegen de digitale kloof

Sinds mei 2024 verhoogt het OCMW van Ganshoren zijn inspanningen om de digitale kloof te bestrijden via het project '**Tous Connectés**', gesubsidieerd door **Digilab**, met de aanwerving van een digitale facilitator. In zes maanden werden **85 digitale permanenties** gehouden in onze gebouwen en die van onze partners (Accolage, LISA, Calendula enz.), met een gemiddelde van **10 mensen per sessie**. Er werden ook **gerichte opleidingen** georganiseerd voor het personeel van het OCMW en voor het publiek, met name in het **Home Heydeken** en de **Residentie Paul Fontaine**.

Specifieke acties waren onder andere de begeleiding van studenten bij het **aanvragen van studiefinanciering**, **aanwezigheid op de markt in Ganshoren** en op het **belastingevenement in de Sporthal** en de lancering van **jobcoaching** in samenwerking met **Groot Eiland**.

Dit alles werd ondersteund door continue communicatie via **flyers**, **sociale netwerken**, **digitale panelen**, een **website** en actieve deelname aan de gewestelijke conferenties van **Digilab**.

De massale digitalisering van administratieve procedures verergert de uitsluiting van kwetsbare bevolkingsgroepen. De ODR (Openbare Digitale Ruimte) van het OCMW is een **belangrijke hefboom voor sociale inclusie**: hij biedt individuele, menselijke en toegankelijke ondersteuning, wat essentieel is om **te voorkomen dat mensen hun rechten niet kunnen uitoefenen**.

In 2025 zal het OCMW, ondanks het aangekondigde einde van de subsidie van Digilab in november, **deze essentiële dienst blijven leveren** door de digitale permanenties te behouden en **het partnerschap met Fobagra te versterken**, met de volgende prioriteiten:

- **effectieve toegang tot digitale rechten**,
- een **actieve strijd tegen digitale ongelijkheid**,
- **lokale, langdurige ondersteuning voor kwetsbare groepen** (ouderen, alleenstaande ouders, jongeren, mensen met weinig opleiding).

5.11. De dienst Human resources



In 2025 start bij de dienst Human resources van het OCMW van Ganshoren een fase van structurele en strategische versterking. Deze dienst, die van oudsher onderbezet was met slechts vier mensen voor meer dan 230 werknemers, krijgt dit jaar versterking met **de aanwerving van twee extra medewerkers (A- en B-niveau)**, waardoor er eindelijk een organisatie kan worden opgezet die beantwoordt aan de behoeften van een instelling van deze omvang.

Deze versterking luidt het begin in van een **noodzakelijke en langverwachte professionalisering**, ondersteund door een reeks concrete maatregelen ter verbetering van de administratieve efficiëntie, de levenskwaliteit op het werk en de ondersteuning van teams.

➤ Servicestructuur en managementtools

Enkele van de belangrijkste prioriteiten voor de dienst Human resources in 2025 zijn:

- De bijwerking van de **werkreglementen** en personeelsstatuten in overeenstemming met de wetswijzigingen en de realiteit in het veld;
- De **implementatie van nieuwe tijdmanagementsoftware** voor een betere opvolging van de uurroosters, verloven en afwezigheden;
- De **uitrol van het collaboratieve intranet**, een echt intern platform om informatie te verspreiden en de administratie te vereenvoudigen;
- Ondersteuning aan de verschillende diensten ter voorbereiding op de **Arizona-hervorming** (2026).

Deze instrumenten zullen zorgen voor meer transparantie, een vlotter beheer van de middelen en een betere coördinatie met de andere diensten.

➤ Een proactief beleid tegen ziekteverzuim

Het ziekteverzuim, dat in 2024 **10,15% bedroeg (langdurige ziekten niet inbegrepen)**, vormt een grote uitdaging voor de gezondheid op het werk en de continuïteit van de dienstverlening.

In 2025 zet het OCMW een **ambitieuze strategie** in om dit percentage geleidelijk terug te brengen tot **4% in 2026**, met:

- De **uitrol van WePulse**, een innovatieve tool voor verzuimpreventie en gepersonaliseerde opvolging van de situaties;
- Een **geïndividualiseerd re-integratieplan**, in samenwerking met Mensura, om de terugkeer naar werk op een geleidelijke, humane manier te ondersteunen;
- Meer **dialogoog met de medewerkers en diensthoofden** om te anticiperen op de risico's van burn-out;
- Consolidatie van de **monitoring van arbeidsongevallen** en regelmatige beoordeling van de risicioposities.

Dit beleid maakt deel uit van een algemeen streven om **het welzijn op de werkplek** te verbeteren, psychosociale risico's te voorkomen en een veilige en respectvolle werkomgeving te garanderen.

➤ **Voortgezette opleiding en versterking van het management**

In 2025 zal ook het **opleidingsbeleid** aan kracht toenemen, dat een centrale as van de institutionele ontwikkeling wordt. Naast de verplichte opleidingen (veiligheid, eerste hulp bij ongevallen, PBM's, communicatie, geestelijke gezondheid enz.) zal er bijzondere aandacht uitgaan naar **de opleiding van de hiërarchische lijn** om de managementcultuur te versterken.

In overeenstemming met de gewestelijke omzendbrief **zal 0,5% van de personeelsbegroting naar opleidingskosten gaan**, naast de kosten in verband met opleidingen voor lijnmanagers, met de volgende doelstellingen:

- Managers ondersteunen in hun rol als coördinator, beoordelaar en communicator;
- HR-praktijken standaardiseren voor de verschillende diensten;
- Een gedeelde cultuur van zorgzaam en effectief leiderschap creëren;
- De teams in staat stellen hun vaardigheden consistent te ontwikkelen.

Deze aanpak zal **de interne cohesie** bevorderen, **het personeel motiveren** en de dienstverlening aan de gebruikers verbeteren.

➤ **Werving en personeelsplanning**

Er staan nog meerdere **vacatures** open na diverse vertrekken (afvloeiingen, ontslag, pensioenen): ½ VTE HR, 1 VTE sociaal secretariaat, ½ VTE solidaire ruimte, 1 maatschappelijk werker SPI 1 zorgcoördinator.

Daarbij komen de **nieuwe functies**, voorzien in de begroting voor 2025: een hoofd maatschappelijk werker voor de sociale dienst, een hoofd maatschappelijk werker SPI, een

verantwoordelijke onthaal/secretariaat, ½ VTE onthaal, ½ VTE POI, en de twee genoemde HR-functies.

Het **wervingsproces voor de toekomstige directeur van het rusthuis** start in september 2025, zodat de directeur zijn/haar functie op 1 januari 2026 kan opnemen.

De dienst HR zal deze processen nauwgezet en transparant opvolgen. Hij streeft ook naar de implementatie van geharmoniseerde **procedures voor onthaal, integratie en interne mobiliteit**.

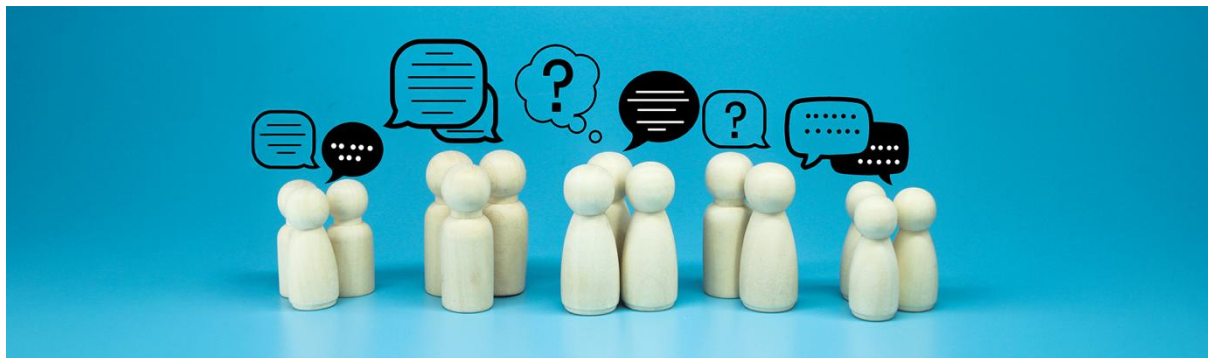
Verder zal het OCMW proactief rekruteren om te anticiperen op de gevolgen van de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen. Dit zal resulteren in de aanwerving, op basis van financiering uit de subsidies voor 2025, van 2 maatschappelijk werkers (1 SPI en 1 sociale dienst), 1 administratief medewerker en 1 onthaalmedewerker op 1 oktober 2025. Andere medewerkers zullen begin 2026 worden aangeworven.

➤ **Naar een gemoderniseerd, eerlijk en inclusief HR-beheer**

Tegelijkertijd zal het OCMW zijn inspanningen op het gebied van **gelijkheid, diversiteit en telewerken** voortzetten. Het nieuwe reglement voorziet nu **maximaal twee dagen telewerken per week** voor functies die daarvoor in aanmerking komen, wat een betere balans tussen werk en privé bevordert. Er komen bewustmakingsinitiatieven over **inclusie**, in het bijzonder omtrent handicaps en eerlijke toegang tot opleidingen.

2025 wordt het jaar van de HR-transformatie bij het OCMW van Ganshoren. Met de versterking van het team, de implementatie van digitale hulpmiddelen de gestructureerde strijd tegen verzuim en de ontwikkeling van een managementcultuur, positioneert de dienst HR zichzelf als een **belangrijke speler in de modernisering van de instelling**. Deze dynamiek, ondersteund door een duidelijke beleidsvisie, is bedoeld om een rustiger, aantrekkelijker en efficiëntere werkomgeving te creëren ten dienste van onze teams en, uiteindelijk, onze rechthebbenden.

5.12. De dienst communicatie



In 2025 wil het OCMW van Ganshoren zijn **communicatiestrategie** aanzienlijk blijven versterken, zowel **intern** als **extern**, om tegemoet te komen aan de groeiende behoefte aan duidelijke diensten, toegankelijke informatie en de promotie van de publieke acties.

➤ **Communicatie ten dienste van de gebruikers**

Er zal een **extern communicatieplan** worden geïmplementeerd met de volgende doelstellingen:

- **De zichtbaarheid van en de toegang tot informatie van het OCMW** voor de inwoners van Ganshoren verbeteren door het dienstenaanbod, de beschikbare hulp, de permanenties en nieuwe ontwikkelingen in de kijker te zetten via de website, de lokale krant en posters
- Onze sociale, gemeenschaps-, intergenerationele en noodhulpprojecten **promoten** door middel van **posters, educatief materiaal** en een **aantrekkelijk, toegankelijk jaarlijks activiteitenverslag**

Er zal speciale aandacht uitgaan naar communicatie in verband met de **noodplannen**:

- Het **winterplan** (opvang van daklozen, verdeling van pakketten, verwarming enz.)
- Het **hittegolfplan** (huisbezoeken, opvang, informatie voor kwetsbare groepen)

➤ **Sterkere interne communicatie voor meer samenhang**

Intern zal het OCMW in 2025 een **dynamisch intranet** opzetten, een efficiënt instrument om:

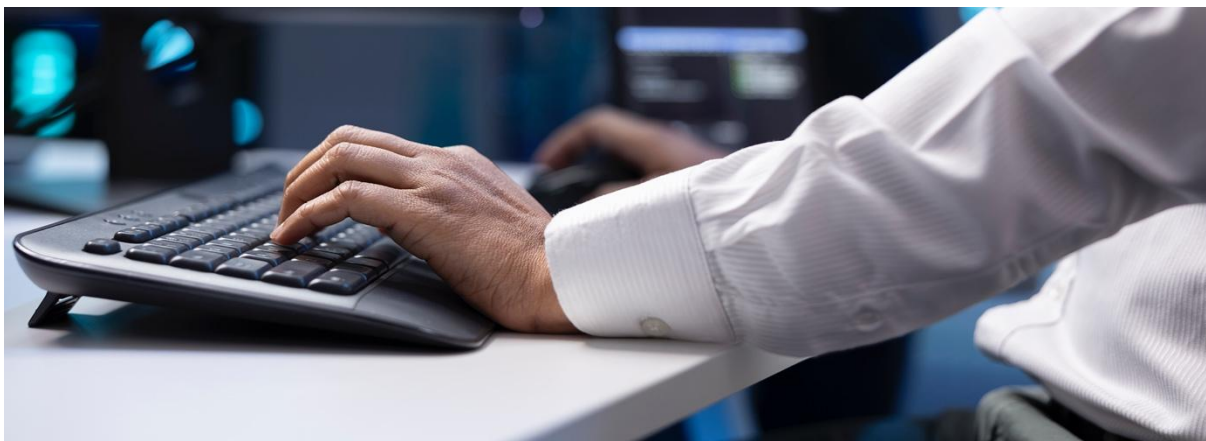
- **Bedrijfsinformatie te delen** (dienstnota's, planningen, procedures, interne gesprekken);
- **Teams in de kijker te zetten** (projecten uitlichten, getuigenissen van medewerkers, foto's van activiteiten);

- **Het samenhangsgevoel te versterken** door de creatie van een gemeenschappelijke ruimte, ondanks het feit dat de medewerkers verspreid zijn over drie verschillende locaties.

Al het communicatiemateriaal, of het nu gericht is op het personeel of op het grote publiek, wordt **gecoördineerd door de dienst Communicatie**, die ook verantwoordelijk is voor:

- **De aanmaak van visuals, posters en flyers** in verband met acties en campagnes van het OCMW;
- **Het beheer van digitale en gedrukte publicaties;**
- **De multifunctionele ondersteuning** van andere diensten met hun specifieke communicatiebehoeften (SPI, ouderen, voedselhulp enz.).

5.13. De dienst IT



In 2025 zal het OCMW van Ganshoren **zijn IT-ondersteuning herstructureren** om zijn technische autonomie te versterken.

Onder voorbehoud van de bevestiging van Paradigm is het plan om **de externe helpdeskondersteuning van Paradigm te vervangen door de aanwerving van een interne IT-technicus**, voor een vergelijkbare kost. Dankzij deze veranderingen kunnen we beter **inspelen op de dagelijkse behoeften, lichte projecten intern ontwikkelen** (infrastructuur, telefonie, kantoorautomatisering) en sneller reageren.

Het OCMW blijft ook **betrokken bij het gewestelijke We Pulse-initiatief**:

- Hoewel de dienst Financiën onlangs is stopgezet, laat het OCMW **de deur open voor de mogelijkheid om eind september 2025 toe te treden**.
- De luiken **HR en Sociaal worden momenteel toegekend**.
- Er wordt echter **geen concrete impact verwacht voor het boekjaar 2025**.

5.14. De dienst Financiën



De initiële begroting 2025 van het OCMW van Ganshoren is opgesteld in een veeleisende en onzekere context, gezien de afwezigheid van een gewestelijke regering. Enerzijds nemen de sociale behoeften toe met de vergrijzing, de onzekerheid van bepaalde gezinnen, de toekomstige uitsluiting van werklozen en de psychologische kwetsbaarheid als gevolg van de gezondheidscrisis. Anderzijds stagneren of dalen de structurele financiële middelen door de afschaffing van meerdere gewestelijke of federale subsidies. Tegen deze achtergrond getuigt de begroting voor 2025 van een **realistische, ambitieuze en voorzichtige evenwichtsoefening**, in overeenstemming met de doelstelling om de continuïteit en kwaliteit van de openbare diensten te waarborgen en tegelijkertijd de financiële lasten voor de gemeente te beheersen.

➤ Een aanzienlijke stijging van de personeelskosten: investeren in de teams

De eerste grote verandering betreft **de personeelskosten**, die met **€ 729.705** zullen stijgen ten opzichte van 2024. Deze stijging houdt rechtstreeks verband met:

- **De toepassing van de sectorale overeenkomsten:** automatische indexering, loopbaanontwikkeling, verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques (van € 4,50 naar € 5,50), stijging van de vervoerskosten;
- **De verhoging van de werkgeversbijdrage:** + € 182.810 voor de responsabiliseringsbijdragen aan de RSZ en statutaire disponibiliteit;
- **De opwaardering van sleutelfuncties**, bv. door de ontwikkeling van de schaal voor preventieadviseurs.

Deze keuze om te investeren in mensen wordt volledig ondersteund. Het helpt **de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, teams beter te ondersteunen en het risico op een burn-out** in veeleisende functies **te verminderen**. Tegelijkertijd maakt de toepassing van een **geschat verzuimcijfer van 5% voor contractuele medewerkers** dat de prognoses kunnen worden bijgesteld, waardoor de kosten automatisch met € 525.759 dalen en de relevantie van de strategie voor de bestrijding van verzuim wordt bevestigd.

➤ Een beredeneerd en gestructureerd wervingsplan

In 2025 zullen meerdere nieuwe arbeidsplaatsen worden gecreëerd, met een totale brutokostprijs van **€ 395.978**, waarvan **€ 189.579 zal worden gedekt door subsidies** (Fedasil, AFAM enz.). De netto-impact op de gemeentedotatie is daarom beperkt tot **€ 206.398 over het jaar**, waarvan **slechts € 51.398 vanaf september 2025**.

Met deze gerichte wervingen kunnen we:

- De rapportagestructuur versterken (twee hoofden maatschappelijk werker: sociale dienst en PSI);
- Het onthaal en de coördinatie consolideren (halftijdse medewerker onthaal, verantwoordelijke onthaal/secretariaat, halftijdse kabinetschef);
- Opnieuw een efficiënte cel Human Resources samenstellen (aanwerving van een medewerker niveau A en een medewerker niveau B);
- De integratie- en zorgdiensten (maatschappelijk werker met CBD voor Home Heydeken, gesubsidieerde gezinshulp, POI).

Het gaat dus niet om een blinde groei van het personeelsbestand, maar om **strategische investeringen in sturing, human resources, eerstelijns- en sociale ondersteuningsfuncties**, direct gekoppeld aan de gestelde politieke prioriteiten.

➤ Werkingsuitgaven onder controle gehouden ondanks groeiende behoeften

De werkingsuitgaven stegen met **€ 222.263**, een stijging **die lager is dan de norm van 5,3% die wordt aanbevolen in de begrotingsomzendbrief**. Deze stijging blijft binnen de perken ondanks de inflatie, de herwaardering van meerdere diensten en de uitbreiding van de sociale opdrachten van het OCMW.

Opmerkelijk: **er is € 30.000 toegewezen aan een opdracht voor bijstand aan het bouwheerschap in het kader van de renovatie en uitbreiding van het rusthuis**, een teken van het streven naar verdere structurele investeringen ten behoeve van de ouderen.

➤ Toekomstgerichte investeringen

In 2025 **stijgen de kapitaaluitgaven met € 212.620**. Ze hebben voornamelijk betrekking op:

- **De renovatie van de kamers van het Home**, gestart in 2024;
- Modernisering van de werkinstrumenten (software, kantoorapparatuur, inrichting enz.).

De schuld blijft onder controle, met een stijging van slechts €22.150, en de **consolidatie van de leningen is gepland voor 2026**, zodat de last gelijkmatiger over de tijd kan worden gespreid. Zo handhaaft het OCMW een proactief, maar evenwichtig investeringsbeleid.

➤ **Groeiende druk op de structurele inkomsten**

Ondanks een **algemene omzetstijging van € 1.020.673** vertonen meerdere lijnen tekenen van kwetsbaarheid:

- **Verlies van COCOM-subsidie:** - € 311.950 (inclusief einde van overdrachten van 2023);
- **Afname van het Bijzonder Fonds voor Maatschappelijk Welzijn:** - € 162.475;
- **Afschaffing van de REMI-toelages.**

Gelukkig zijn er ook enkele inkomsten gestegen:

- **GPMI:** + € 117.122, dankzij verbeterde ondersteuning;
- **RIZIV:** + € 328.870, na bijwerking van de tarieven;
- **Prijs voor accommodatie:** + € 225.500, na aanpassing van de forfaitaire bedragen;
- **Aangepaste taalpremie (2023-2024):** + € 121.403.

De gemeentedotatie voor 2025 is verhoogd tot € 8.000.000 of € 313 per inwoner, wat lager is dan het gewestelijke gemiddelde, vastgesteld door Belfius (€ 411 per inwoner). Dit cijfer onderstreept het feit dat het OCMW van Ganshoren een hele reeks sociale taken blijft uitvoeren met gemeentelijke financiering die nog steeds onder de Brusselse normen ligt.

➤ **Anticiperen op de gevolgen van de Arizona-hervorming: een grote uitdaging voor de begroting**

Tot slot is het belangrijk te benadrukken dat **de verwachte impact van de werkloosheidshervorming (Arizona) nog niet is opgenomen** in de initiële begroting voor 2025. De hervorming zou ertoe kunnen leiden dat honderden nieuwe rechthebbenden die van werkloosheidsregeling zijn uitgesloten, naar de OCMW's worden overgeheveld.

Dit punt is **aangemerkt als een groot begrotingsrisico op de korte en middellange termijn**. Het zal absoluut noodzakelijk zijn in de loop van het jaar een **driemaandelijke beoordeling van de sociale stromen en een begrotingsaanpassing** uit te voeren om het algemene evenwicht te bewaren.

➤ **Ontvangsten**

De **belangrijkste bewegingen in de ontvangsten** worden gedetailleerd beschreven in de financiële nota, opgesteld door de Financieel directeur. Voor 2025 moeten de volgende veranderingen worden benadrukt:

- **Bijzonder Fonds voor Maatschappelijk Welzijn:** - € 162.475
- **Cocom (Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie):** - € 311.950 tegenover 2024 (met inbegrip van een overdracht van 2023)
- **GPMI (geïndividualiseerde projecten voor maatschappelijke integratie):** + € 117.122,31
- **AFAM (hulp aan eenoudergezinnen):** + € 43.082,50
- **Home Heydeken:** constante bezettingsgraad van **100 bewoners**

Er wordt momenteel gewerkt aan het **verbeteren van de inningsprocedures**, in samenwerking met de **nieuwe coördinator ontvangsten** en de **nieuwe jurist**. Het doel is **de inning van schulden te optimaliseren**, zowel administratief als gerechtelijk.

6. Welzijn van de werknemers



Het OCMW van Ganshoren is in de eerste plaats een **menselijke dienst, verleend door toegewijde mannen en vrouwen, die aanwezig zijn op het terrein, in kantoren, gangen, tehuizen, zorgkamers of woningen**. Onze medewerkers zijn de grootste troef van de instelling - de onzichtbare, maar essentiële pijler. Dankzij hun werk kunnen we elke dag onze fundamentele missies uitvoeren: armoede bestrijden, de toegang tot rechten garanderen, ouderen ondersteunen en de meest kwetsbaren beschermen.

Als zodanig **mogen het welzijn, de gezondheid, de veiligheid en de erkenning van het personeel niet secundair of bijkomstig zijn**. Integendeel, ze vormen de kern van onze politieke en strategische visie. Daarom kiezen we er in 2025 duidelijk voor te **investeren in de mens, in preventie en in de waardering van openbaar werk**, ten dienste van een rechtvaardiger, sterkere en duurzamere instelling.

Ons engagement is duidelijk: van het OCMW van Ganshoren **een voorbeeldige publieke werkgever** maken, die respect heeft voor zijn personeel en aandacht besteedt aan hun gezondheid, vooruitgang en ontwikkeling. Er kan **geen ambitieus sociaal beleid zijn zonder medewerkers die ondersteund, opgeleid, gehoord en erkend worden**.

Het welzijn van de werknemers van het OCMW is geen optie: het is een essentiële voorwaarde voor de kwaliteit van de openbare dienst die we elke dag leveren. In 2025 **kieszen we ervoor te investeren in mensen, in interne solidariteit en in luisteren**, om een rechtvaardiger, sterkere en meer verenigde instelling op te bouwen.

➤ Stand van zaken bij HR op 31 december 2024

We bevestigen ons **sterk engagement tegenover het welzijn van onze medewerkers**, met een preventieve, gestructureerde en menselijke aanpak. Het waarborgen van een gezonde, respectvolle en stimulerende werkomgeving is zowel een **ethische als een strategische** vereiste. Het houdt in dat we actie ondernemen op het gebied van **fysieke, psychologische en relationele werkomstandigheden** en de **werknemers in al hun diversiteit en hun traject waarderen**.

Gegevens uit het **Mensura 2024-2025 rapport** en interne feedback onthullen belangrijke zwakke punten:

- De **meerderheid** van het personeel is **vrouw** (bijna **70%**), met veeleisende beroepen (zorg, thuishulp, onderhoud, sociale ondersteuning);
- **Meer dan 50%** van de werknemers is **ouder dan 45 jaar**. Het behoud van het personeel, gezondheid op het werk en zachte omscholing zijn dan ook een uitdaging.
- Het percentage van **ziekteruizum (langdurige ziekte niet meegerekend) bedraagt 10,15%**; een zorgwekkende indicator van werkgerelateerde vermoeidheid en slijtage;
- **Zorgwekkende psychosociale signalen**: emotionele overbelasting, veel stress, weinig capaciteit voor stressbeheer (resultaten van Quick Scan Stress);
- **Fysieke gezondheidsproblemen**: **17,81% van het personeel had al last van ernstige rugpijn** en de **gemiddelde bodymassindex bedraagt 28,04** (tegenover een landelijk gemiddelde van 26,85), wat wijst op **wijdverspreid overgewicht** en een verhoogd cardiovasculair risico.

In reactie op deze bevindingen zal het OCMW in 2025 een **alomvattend welzijnsplan** uitrollen, **opgebouwd rond vijf samenhangende en complementaire prioritaire actielijnen**.

1. Preventie van psychosociale risico's en individuele ondersteuning

In 2025 zullen we de actieve preventie opvoeren, met name door:

- **Gerichte opleidingen**: stressbeheer, zorgzame communicatie, conflictbeheer, burn-outpreventie;
- De organisatie van dienstoverschrijdende **gespreksgroepen** onder leiding van externe professionals, om mensen vrij te laten praten en het vertrouwen te herstellen;
- Gemakkelijkere toegang tot **vertrouwelijke gesprekken met de psychosociale preventieadviseur** voor de meest kwetsbare werknemers.

2. Fysieke gezondheid, gezond leven en ergonomie

Het OCMW zal **concrete en meetbare acties** ontwikkelen om de werklust te beperken en goede gezondheidsgewoonten aan te moedigen:

- **Aanpassing van risicovolle werkplekken** na ergonomische beoordeling;
- Praktische workshops over **preventie van spier- en skeletaandoeningen, handelingen en houdingen**, en **gezondheid op het werk**;
- Bevorderen van een **actieve levensstijl** via activiteiten zoals workshops rond slapen, evenwichtige voeding, zachte mobiliteit en actieve pauzes.

3. Lokaal beheer en waardering van het werk

In 2025 zullen we **0,5% van de personeelsbegroting** besteden aan **voortgezette opleiding voor kaderleden** om:

- Een managementcultuur gebaseerd op **respect, luisteren en anticiperen op spanningen** te ontwikkelen;
- De managementpraktijken te standaardiseren, met geharmoniseerde HR-instrumenten;
- Opleidingen aan te bieden op maat van de verschillende profielen (nieuwe medewerkers, teamleiders, veldwerkers).

Ook zal het **erkenningsbeleid** worden versterkt, door middel van:

Symbolische momenten (publieke erkenning, erkenning van interne initiatieven) en verbeterde beoordelingspraktijken.

4. Interne cohesie en transversale communicatie

Omdat onze teams verspreid zijn over meerdere locaties, zullen we:

- Een **interne evenementengroep** oprichten, die sociale evenementen coördineert (groepsuitstapjes, eindejaarsborrels, ontmoetingsdagen met de verschillende sites, sportieve of culturele activiteiten);
- Een **intern intranet** implementeren om de informatiestroom te vergemakkelijken, opleidingen aan te kondigen en nieuws en projecten te delen;
- **Ideeënbussen** installeren om vrije meningsuiting en voortdurende verbetering aan te moedigen.

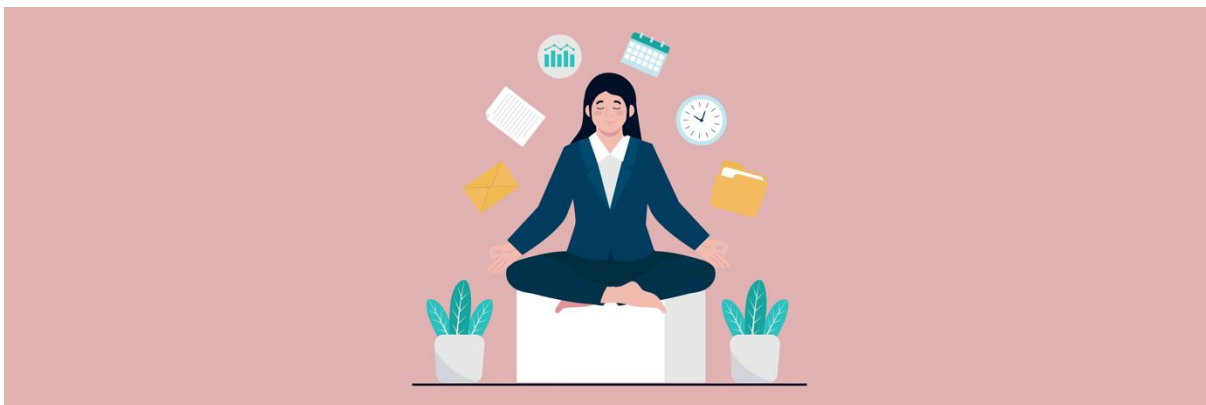
5. Verzuim terugdringen

Het percentage van **ziekteverzuim** (langdurige ziekte niet meegerekend) wordt geschat op **10,15%**: een zorgwekkend cijfer. Ons strategisch doel is dit **tegen 2026 terug te brengen tot 4%**.

Om dit te bereiken zullen we:

- **Individuele re-integratieplannen** uitstippelen voor werknemers die na lange afwezigheid terugkeren naar het werk;
- **Afwezige werknemers opbellen** om contact te houden en te anticiperen op hun terugkeer;
- Nauwer samenwerken met **Certimed**, met het oog op het bevorderen van verantwoording in plaats van bestraffende controle;
- **Maandelijkse statistieken laten opstellen** door de dienst HR om de acties bij te sturen.

7. Preventie en bescherming op het werk - IDPBW



In 2025 voert het OCMW van Ganshoren een **proactief welzijnsbeleid op het werk**, gecoördineerd door zijn **preventieadviseur niveau II**. Het **jaarlijkse actieplan 2025**, dat op 11 februari werd voorgesteld en goedgekeurd door het **Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)**, omvat meer dan **60 concrete acties**.

Deze acties zijn gebaseerd op de zes dimensies van welzijn op het werk: veiligheid, gezondheid, psychosociale belasting, ergonomie, milieu en hygiëne. Het OCMW krijgt ook **externe ondersteuning van de EDPBW Mensura**, met name voor medische onderzoeken, werkplekstudies en risicoanalyses. **Op 22 juli 2025** werd een **nieuwe openbare aanbesteding uitgeschreven** voor de aanstelling van de externe dienstverlener vanaf 1 januari 2026.

➤ **Bevindingen 2024**

- Op sommige diensten is een zeer **emotioneel geladen sfeer** vastgesteld, die te maken heeft met de intensiteit van de situaties.
- **Het langdurige ziekteverzuim** en de tekenen van burn-out rechtvaardigen een versterking van de interne maatregelen.

➤ **Vooruitzichten voor 2025**

- Opstelling van een **meerjarig preventieplan** met aandacht voor geestelijke gezondheid, psychosociale risico's, spier- en skeletaandoeningen en intern geweld
- Organisatie van een **nieuwe QuickScan-campagne** op alle diensten, gevolgd door corrigerende maatregelen
- Versterking van de **sociale dialoog tussen de HR-diensten, de directie en de werknemersvertegenwoordigers** over de arbeidsomstandigheden.
- **Systematische integratie van de resultaten van de IDPBW** in HR-arbitrage, functieaanpassingen en structurele beslissingen.

Deze inspanningen getuigen van de vastberadenheid van het OCMW om een **gezonde, respectvolle, motiverende en duurzame werkomgeving** te creëren, waar het personeel zich gesteund en gewaardeerd voelt.

8. Interne controle



De **ontwikkeling van een intern controlesysteem** is een prioriteit om de striktheid van het administratieve beheer, de traceerbaarheid van de processen en de preventie van organisatorische risico's te versterken.

Na het vertrek van de oorspronkelijke projectmanager nam de **nieuwe coördinator van de dienst Ontvangsten de leiding van het project over**, in samenwerking met de GSOB.

Het doel is **tegen eind 2025 een eerste operationeel kader voor interne controle op te stellen**, dat vervolgens **geleidelijk kan worden ingevoerd** en jaarlijks kan worden bijgewerkt.

9. Juridische functie: een pijler van beveiliging en strategische ondersteuning



Sinds enkele jaren beschikt het OCMW van Ganshoren over een interne juridische functie, die essentieel is voor de goede werking van de instelling. Na een overgangsperiode in verband met het vertrek van onze vorige juridisch adviseur, werd in juni 2025 een nieuwe aanwerving uitgevoerd, waardoor de continuïteit en versterking van deze strategische dienst werd gewaarborgd.

In een tijd waarin het aantal wettelijke vereisten toeneemt, de geschillen technischer worden en het een steeds grotere uitdaging wordt om alle regels na te leven, verhoogt de aanwezigheid van een juridisch expert binnen het OCMW onze beveiliging en ons anticipatievermogen en betekent ze een belangrijke steun aan de diensten. Ze helpt administratieve fouten te voorkomen, ondersteunt de teams in hun dagelijkse werk en beschermt de rechten van zowel gebruikers als medewerkers.

Zodra ze in dienst trad, nam de juriste de belangrijkste transversale taken van de functie op zich:

- Dagelijkse juridische ondersteuning van de diensten;
- Voorbereiding van dossiers voor de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en het Permanent Bureau;
- Afhandeling van rechtszaken in samenwerking met de diensten en advocaten;
- Opstelling van reglementen, overeenkomsten en administratieve documenten;
- Toezicht op overheidsopdrachten;
- Start van de structurering van de interne controle-instrumenten;
- Specifieke ondersteuning bij personeelsbeheer (contracten, arbeidsreglement, procedures enz.).

De juridische functie zal een steeds grotere rol spelen bij het borgen van interne processen, het ondersteunen van teams en het anticiperen op juridische en maatschappelijke ontwikkelingen:

- Versterking van de juridische cultuur binnen onze teams met praktische hulpmiddelen, gerichte opleidingen en discussieforums;
- Optimalisatie van openbare aanbestedingsprocedures, met de geleidelijke integratie van sociale en milieuclausules, en meer begeleiding van de operationele diensten;
- Gestructureerde opvolging van rechtszaken, zowel administratief als sociaal, met analyse van trends, beheer van beroepen (met name met betrekking tot sociale beslissingen of terugvorderingen) en implementatie van preventieve acties;
- Meer ondersteuning bij het personeelsbeheer: hulp bij statutaire, disciplinaire, contractuele en AVG-kwesties;
- Gespecialiseerde opleidingen voor de jurist zelf, om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in de wetgeving en te anticiperen op complexe situaties waarmee het OCMW te maken kan krijgen.

Door de juridische functie verder te structureren, versterken we niet alleen de veiligheid van de instelling, maar ook de kwaliteit, legitimiteit en nauwkeurigheid van de ondersteuning die we onze medewerkers en rechthebbenden bieden.

10. Naleving AVG



De naleving van de **Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)** door het OCMW van Ganshoren is van groot belang om de rechtszekerheid van de verwerking, de bescherming van persoonsgegevens en het vertrouwen van de gebruikers te waarborgen.

Het OCMW heeft momenteel geen voltijdse functionaris voor gegevensbescherming (DPO). Deze taak wordt gezamenlijk uitgevoerd door de secretaris-generaal en de jurist van de instelling, wat onze capaciteit om de verplichtingen inzake gegevensbescherming grondig op te volgen beperkt.

Voor 2025 is het de bedoeling **via Paradigm een DPO aan te werven** om de ondersteuning van het OCMW op dit gebied te professionaliseren en te zorgen voor een regelmatig en gestructureerder toezicht op de AVG-verplichtingen.

11. Ecologische transitie 'Naar een duurzaam OCMW'



Het OCMW van Ganshoren wil zijn verantwoordelijkheid nemen in de collectieve inspanningen voor een ecologische transitie. Hoewel onze primaire missie is mensen te helpen, geloven we dat het essentieel is rekening te houden met de milieuproblemen, die vaak in de eerste plaats de meest kwetsbare mensen treffen.

De afgelopen maanden hebben we een aantal concrete acties ondernomen om onze ecologische voetafdruk te beperken en interne praktijken te veranderen:

- Digitalisering van administratieve documenten: we hebben het gebruik van elektronische media verhoogd, waardoor we onze papierafdrukken en dus ook ons totale verbruik aanzienlijk hebben verminderd.
- Duurzaam beheer van onze gemeenschappelijke keuken: onze samenwerking met *Culinao* in Home Heydeken mikt op gezond eten, rationeel voorraadbeheer en actieve bestrijding van verspilling.
- Zachte mobiliteit: het personeel beschikt over dienstfietsen om zich gemakkelijker van het ene naar het andere gebouw te kunnen verplaatsen zonder de auto te moeten gebruiken.
- Waterfonteinen: de waterfonteinen op de verschillende OCMW-locaties helpen het gebruik van plastic flessen beperken, ook voor bezoekers van het Home.

We willen meer structuur aanbrengen in ons engagement en verder gaan – geleidelijk, maar vastberaden. Zo willen we:

- Het energie- en waterverbruik in onze gebouwen verminderen door actie te ondernemen op het gebied van zowel technische installaties als dagelijks gedrag;
- Een actieplan voor een duurzaam OCMW opstellen, met de medewerking van alle diensten rond gemeenschappelijke doelstellingen en gecoördineerde initiatieven (bv. minder printen, optimalisatie van de verplaatsingen, herziening van bepaalde aankopen enz.);
- De teams en het grote publiek bewust maken van ecogedrag via praktische hulpmiddelen, discussieforums en passende communicatie;

- Het gebruik van de dienstfietsen uitbreiden en de extra behoeften van diensten die zich vaak moeten verplaatsen, beoordelen;
- Het gebruik van wegwerpplastic in ons dagelijkse leven verminderen;
- Waar mogelijk milieucriteria opnemen in onze openbare aanbestedingen;
- Energiebegeleiding organiseren voor onze begunstigden, in samenwerking met sociale coördinatie, om hen te helpen hun verbruik beter te begrijpen en onder controle te houden;
- Afvalscheiding: in al onze gebouwen een duidelijk beleid invoeren, vergezeld van regelmatige communicatie naar onze teams toe.

Met deze acties willen we ons OCMW milieuvriendelijker maken, terwijl we trouw blijven aan onze fundamentele sociale missie: de meest kwetsbaren op een waardige manier ondersteunen.

12. Synergieën met de gemeente



Het OCMW van Ganshoren en de gemeente onderhouden al jaren een **nauwe en constructieve relatie**, gebaseerd op vertrouwen, complementaire vaardigheden en het zoeken naar doeltreffende oplossingen voor de burgers.

In 2025 zullen deze **synergieën worden versterkt** rond concrete assen, gericht op **een betere coördinatie van lokaal overheidsbeleid, optimalisering van de middelen en het bevorderen van schaalvoordelen** in een veeleisende begrotingscontext.

Tegen 2025 zal dit streven naar **co-constructie** zich uiten in concrete partnerschappen, gericht op het **verminderen van ongelijkheid, het voorkomen van geweld** en het ondersteunen van de meest kwetsbaren.

➤ **Versterkte institutionele samenwerking**

Het OCMW blijft actief samenwerken met de gemeente aan de volgende projecten:

- **Actieve deelname aan het wijkcontract**, met betrokkenheid van het OCMW bij sociale integratieprojecten;
- **Coördinatie van jeugd-, intergenerationeel, gezins-, gezondheids-, huisvestings-, werkgelegenheids- en sociale cohesiebeleid** om gecoördineerde actie te garanderen;
- **Organisatie van gezamenlijke overheidsopdrachten** (HR-software, brandstof, maaltijdcheques, personeelsfeest enz.), met voor 2025 **de lancering van een gezamenlijke opdracht voor de aanstelling van een gerechtsdeurwaarder**;
- **Gezamenlijke planning van bewustmakings- en preventie-initiatieven** (bv. geestelijke gezondheid, huiselijk geweld) en gemeenschapsprojecten.

➤ **Human resources: naar een gemeenschappelijk beleid**

De samenwerking tussen de HR-diensten van het OCMW en de gemeente wordt op meerdere fronten voortgezet:

- **Gezamenlijke organisatie van selectiecomités en tests** voor bepaalde gemeenschappelijke profielen;
- **Terbeschikkingstelling van artikel 60-werknemers**, overeenkomstig de behoeften van de twee instellingen;
- **Gecoördineerde bijwerking van huishoudelijke reglementen** in verband met gedeelde praktijken.

Daarnaast worden de **Nederlandse taalcursussen** voor het personeel, die in 2023 en 2024 gezamenlijk zijn geïntroduceerd, in **2025 gehandhaafd en versterkt** om intern taalonderricht aan te moedigen.

➤ **Overheidsopdrachten: rationalisatie en efficiëntie**

Gezamenlijke overheidsopdrachten tussen de gemeente en het OCMW leiden nu al tot een hogere efficiëntie en kostenbesparingen. Enkele voorbeelden:

- De gezamenlijke aankoop van **bouwmateriaal, brandstof, maaltijdcheques, meubilair** en de organisatie van het **jaarlijkse personeelsfeest**;
- De lancering, in 2024, van een **gedeelde opdracht voor tijdbeheerssoftware** (Kelio);
- In 2025 wordt een **nieuwe gemeenschappelijke opdracht gelanceerd voor de aanstelling van een gerechtsdeurwaarder**.

Deze bundeling van middelen **vereenvoudigt de administratie**, bevordert de onderlinge afstemming van de instrumenten en verzekert **financiële optimalisatie**.

➤ **Mogelijkheden voor samenwerking in de toekomst**

Naast de bestaande samenwerkingsverbanden worden diverse pistes verkend voor 2025-2026:

1. **Gezamenlijk IT-beheer** (helpdesk, onderhoud, cyberbeveiliging);
2. **Beheer en onderhoud van gebouwen**, met een betere coördinatie van de technische interventies;
3. **Schoonmaak en logistiek van de maaltijden**, volgens de huidige rol van elke partij (OCMW: schoonmaak + verdeling; gemeente: bereiding scholen/kinderdagverblijven);
4. **Gemeenschappelijke behandeling van bepaalde juridische dossiers**;
5. **Ontwikkeling van een gemeenschappelijk intranet**, dat uitwisselingen en interne communicatie tussen instellingen vergemakkelijkt.

- **Gezamenlijke acties**
- ✓ **Strijd tegen huiselijk geweld (HG)**

Sinds 2025 is het OCMW lid van het **operationeel platform voor HG van Ganshoren**, dat werd opgericht in het kader van een gewestelijk initiatief met de steun van de Politiezone West en de EVA-cel van Molenbeek. Dit platform verenigt:

- Het **OCMW**;
- De **lokale politie**;
- De **dienst Preventie**;
- De **dienst Slachtofferhulp van Koekelberg**;
- De **EVA-cel in Molenbeek**.

Het doel is **de slachtoffers snel en op gecoördineerde manier bijstand te garanderen**, vooral in geval van contactverbod van de verdachte. Het OCMW verbindt zich ertoe:

- **Onmiddellijke noodhulp** te bieden (vouchers, pakketten, noodhuisvesting als het College daarmee instemt);
- Deel te nemen aan de **maandelijkse vergaderingen via Teams** en de geanonimiseerde uitwisselingen tussen de verschillende diensten over gevoelige zaken;
- **De bewustmakingscampagnes te ondersteunen** (EVA-folders, posters, crèmes met gratis telefoonnummers) in zijn lokalen en bij de partners;
- Samen te werken met scholen via het gemeenteproject 'Liefde en geweld in de adolescentie', om ervoor te zorgen dat de meldingen van jongeren worden behandeld.

In 2025 zal het OCMW de **inzet van een lokale vertrouwelijke, gestructureerde en geïntegreerde respons** ondersteunen, in nauwe samenwerking met psychosociale referenten en gespecialiseerde politiediensten.

- ✓ **Bestrijding van dakloosheid: een groeiende lokale realiteit**

Tussen 2022 en 2025 is het aantal daklozen in de gemeente gestegen van 1 naar meer dan 10, volgens de dienst Preventie. Deze trend is in lijn met de gewestelijke ontwikkelingen en vraagt om een gecoördineerde reactie.

Het OCMW werkt nauw samen met :

- De **dienst Preventie**
- Het **Rode Kruis**
- **Bruss'Help**

- De **Gemeenschapswachten**

Ondernomen of versterkte acties :

- **Winterplan:** verdeling van warme soep en sociale begeleiding op de relaispunten;
- **Hitteplan:** terbeschikkingstelling van waterpunten in openbare ruimten;
- **Verdeling van hygiëne- en winterkits** met het Rode Kruis;
- **Rondes langs daklozen** ('s ochtends en 's avonds) om de kaart van kampementen bij te werken, gedeeld met de lokale actoren;
- **Gezamenlijke patrouilles** Rode Kruis/Preventie vanaf september 2025.

Hoewel het OCMW beperkt is in zijn actie, afhankelijk van de administratieve status van de betrokken personen (illegaal inwoner of niet-geregistreerde EU-burger), blijft het **paraat om ze op te vangen, te informeren en te begeleiden**, zelfs buiten de normale openingsuren (toegang via oproep aan Soumia of Ludovic).

In 2025 zijn de prioriteiten:

- De **gids voor daklozen** ter beschikking stellen van de partners;
- Het OCMW opnemen in de **nieuwsbrief van Bruss'Help** om op de hoogte te blijven van beschikbare plaatsen in opvangcentra;
- Samenwerken met **Leefmilieu Brussel** voor het beheer van de kampen in groene ruimten;
- Samenwerkingsverbanden met **mobiele medische of sociale teams** evalueren;
- Vanaf september starten met de voorbereidingen van het **Winterplan 2025-2026**.

✓ Logica van netwerken en lokale solidariteit

- Het OCMW bevestigt zijn positie als **lokale publieke speler** en volwaardige partner van de gemeente in het beheer van sociale noodsituaties. Of het nu gaat om geweld, dakloosheid, slechte huisvesting of administratieve problemen, **geen enkele speler kan alleen handelen**.
- In 2025 blijven we voortwerken aan **solide, geïntegreerde en begrijpelijke lokale antwoorden**, die sociale, veiligheids-, gezondheids- en onderwijsvaardigheden combineren.

13. De belangrijkste begrotingsposten

De begroting voor 2025 is bijzonder krap en wordt gekenmerkt door de **aanzienlijke vermindering van verschillende subsidies** en de **noodzaak om te investeren in de kwaliteit van de geleverde diensten**, met name op het gebied van opvang, infrastructuur en veiligheid. Ondanks deze uitdagingen zal het OCMW in 2025 een verantwoordelijke, humane en toekomstgerichte koers aanhouden, investeren waar dat nodig is, zijn kosten strikt in de hand houden en zijn sociale missies verdedigen.

➤ Verlies van ontvangsten

Het begrotingsevenwicht heeft te lijden onder de daling van de structurele financiering vanwege meerdere bronnen:

- **Verlies van het Bijzonder Fonds voor Maatschappelijke Welzijn (BFMW):** - € 162.475,00 ;
- **Verlaging van de subsidies van de COCOM:** - € 311.950,00 ten opzichte van 2024 (inclusief de overdracht van 2023).

Deze cumulatieve dalingen verzwakken de actiecapaciteit van het OCMW en vereisen budgettaire compromissen.

➤ Verwachte besparingen

Met het oog op een gezond beheer zijn in 2025 een aantal besparingsmaatregelen getroffen:

- Een **verlaging van de voedselgerelateerde kosten** in Home Heydeken door aansluiting bij de **aankoopcentrale Culino**a, zonder dat de kwaliteit van de voeding of de diversiteit van de maaltijden hieronder te lijden hebben;
- **Rationalisatie van de logistieke uitgaven**, met name via gezamenlijke overheidsopdrachten met de gemeente (brandstof, software, personeelsfeesten enz.);

➤ Investerings



Ondanks de beperkingen blijft het OCMW **investeren** om de **kwaliteit van zijn infrastructuur**, de **waardigheid van zijn gebruikers** en de **veiligheid van zijn gebouwen** te garanderen:

Administratieve gebouwen en sociale diensten

- **Reorganisatie van de ontvangstruimten van de sociale dienst** om de vertrouwelijkheid en het comfort te verbeteren: **€ 30.000**

Home Heydeken

- **Herinrichting van de cafetaria:** € 20.000
- **Vervanging van defecte branddeuren:** € 175.000 (onder voorbehoud van het verkrijgen van een subsidie van de COCOM)
- **Vervanging van twee verouderde liften:** € 200.000
- **Voltooiing van de renovatiewerken** (binnenafwerking, hallen enz.): € 150.000
- **Installatie van een nieuw uithangbord:** € 15.000

▪ Serviceresidentie Paul Fontaine

- **Vervanging van de gemeenschappelijke keukens:** € 300.000
- **Vervanging van de lift:** € 100.000
- **Renovatie van de gangen:** € 70.000

Deze investeringen weerspiegelen een sterk politiek engagement om **onze ouderen en rechthebbenden een waardige, veilige en moderne leefomgeving te verzekeren.**

➤ Digitaal

Het OCMW blijft **zijn beheersinstrumenten verder moderniseren** om te voldoen aan de huidige vereisten inzake transparantie, efficiëntie en administratieve vereenvoudiging.

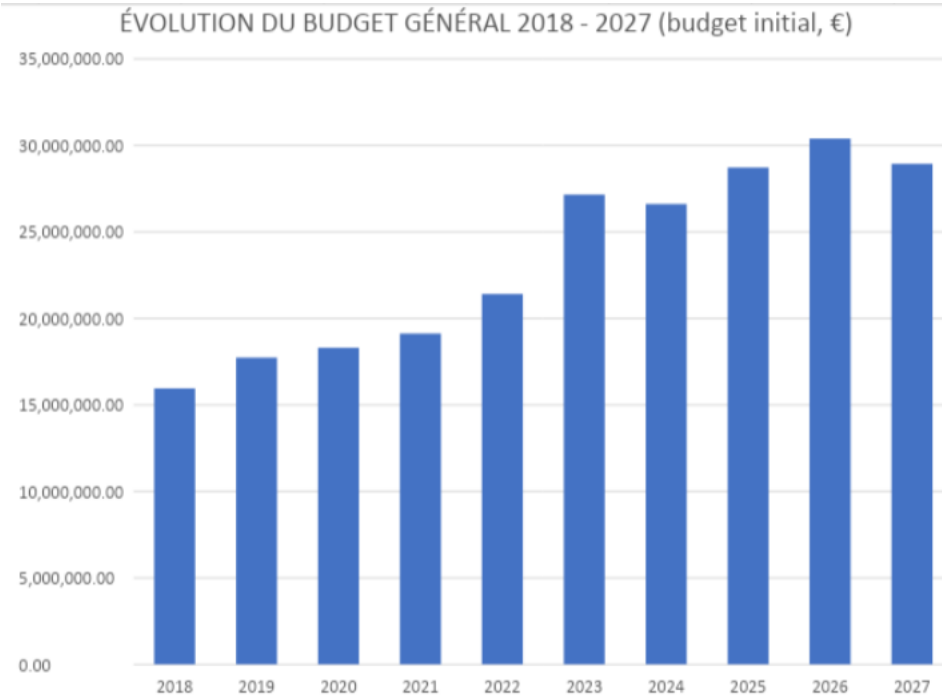
In het jaar 2025 zullen de **IT-tools worden versterkt**, met prioriteit voor:

- **het upgraden van de boekhoudsoftware;**
- de overgang naar het **We Pulse-programma** (of een gelijkwaardig instrument), dat een betere integratie tussen HR, budgettaire en operationeel beheer mogelijk maakt.

14. Kerncijfers begroting 2025

Algemene evolutie van de begroting

ÉVOLUTION DU BUDGET GÉNÉRAL 2018 - 2027 (budget initial)									
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
15 946 775,45	17 746 397,79	18 303 022,99	19 140 079,84	21 417 534,85	27 163 030,08	26 605 897,81	28 733 195,10	30 403 832,04	28 942 292,29
	+1 799 622,34	+556 625,20	+837 056,85	+2 277 455,01	+5 745 495,23	-557 132,27	+2 127 297,29	+1 670 636,94	-1 461 539,75
	+11.29%	+3.14%	+4.57%	+11.90%	+26.83%	-2.05%	+8.00%	+5.81%	-4.81%



Veranderingen in gemeentesubsidies

We stellen vast dat de initiële gemeentedotatie in 2024 is gestegen, voornamelijk als gevolg van de stijging van het aantal rechthebbenden van sociale bijstand, de loonindexering en het bedrag van het leefloon. De aangepaste gemeentedotatie 2024 is lager dan de initiële gemeentedotatie 2024 als gevolg van het overschot op de rekening 2023.

ÉVOLUTION DOTATION COMMUNALE 2018 - 2027

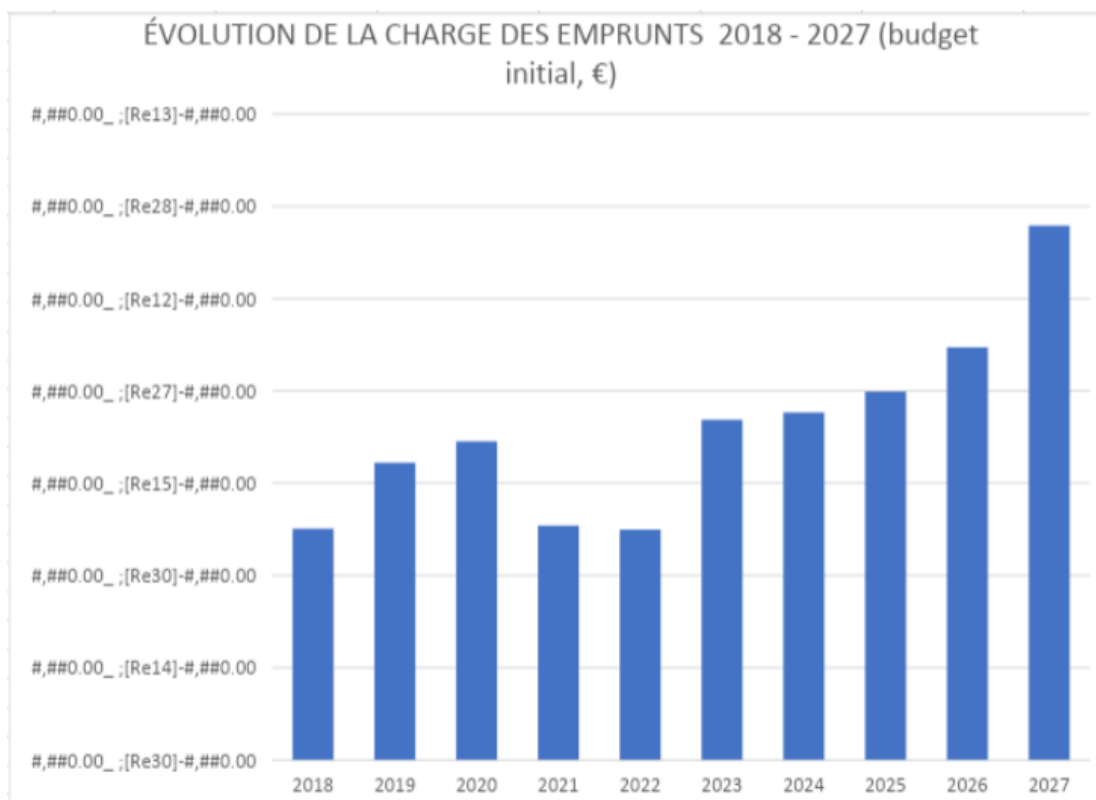
2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	2026	2027
initiale	finale	initiale	finale	initiale	finale	initiale	finale	initiale	finale	initiale	finale	initiale	finale	initiale	initiale	initiale
3 501 055,00	2 199 890,52	3 577 486,00	2 922 048,55	4 172 000,00	4 298 369,23	4 500 000,00	4 615 271,75	5 062 170,30	5 869 659,18	6 524 138,97	7 185 718,33	7 166 000,00	6 357 888,53	8 000 000,00	8 623 221,39	8 764 783,49
		+76 431,00	+722 158,03	+594 514,00	+1 376 320,68	+328 000,00	+316 902,52	+562 170,30	+1 254 387,43	+1 461 968,67	+1 316 059,15	+641 861,03	-827 829,80	+834 000,00	+623 221,39	+141 562,10
		+2,18%	+32,83%	+16,62%	+47,10%	+7,86%	+7,37%	+12,49%	+27,18%	+28,88%	+22,42%	+9,84%	-11,52%	+11,64%	+7,79%	+1,64%

Evolutie van de personeelskosten

Evolutie van de personeelskosten per dienst				
	Rekening 2022	Rekening 2023	Rekening 2024	Begroting 2025
Sociale dienst + SPI + Thuiszorg + POI's + sociale kruidenierswinkel + warme maaltijden (8320+84.492+8441+844.941+8446)	€ 2.787.008,81	€ 2.948.389,70	€ 3.187.471,02	€ 3.649.370,00
HH (inclusief keuken) + SF (8341+9240)	€ 6.488.633,18	€ 6.977.856,31	€ 6.598.977,76	€ 6.756.530,00
Administratie OCMW (1040)	€ 1.592.341,70	€ 1.627.498,04	€ 1.779.314,77	€ 2.045.485,00
Beschikbaar gesteld personeel (1310)	€ 35.101,76	€ 96.395,53	€ 21.454,97	€ 14.910,00
Tweede pijler	€ 195.074,61	€ 193.557,17	€ 196.981,63	€ 205.840,00
Responsabiliseringsbijdrage	€ 218.939,89	€ 382.594,43	€ 533.375,51	€ 711.630,00
Niet-geventileerde personeelskosten	€ 113.891,88	- €	€ 85.435,41	
Voorzitterschap	€ 150.075,92	€ 175.031,49	€ 181.399,28	€ 197.270,00
Totaal	€ 11.581.067,75	€ 12.401.322,67	€ 12.584.410,35	€ 13.581.035,00
Personeelskosten	€ 11.581.067,75	€ 12.401.322,67	€ 12.584.410,35	€ 13.581.035,00

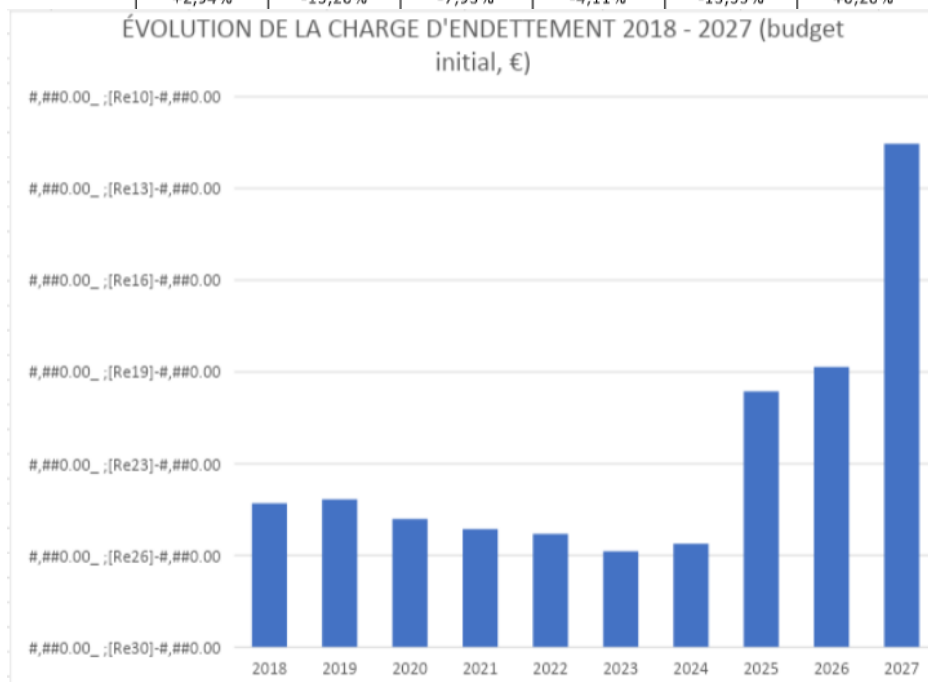
Evolutie van de financieringskosten

ÉVOLUTION DE LA CHARGE DES EMPRUNTS 2018 - 2027									
(remboursement des intérêts et du capital des emprunts en cours)									
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
250 480,00	322 220,00	345 100,00	253 620,00	249 820,00	368 800,00	376 700,00	399 210,00	447 174,59	578 818,77
	+71 740,00	+22 880,00	-91 480,00	-3 800,00	+118 980,00	+7 900,00	+22 510,00	+47 964,59	+131 644,18
	+28,64%	+7,10%	-26,51%	-1,50%	+47,63%	+2,14%	+5,98%	+12,01%	+29,44%



Evolutie van de schuldenlast

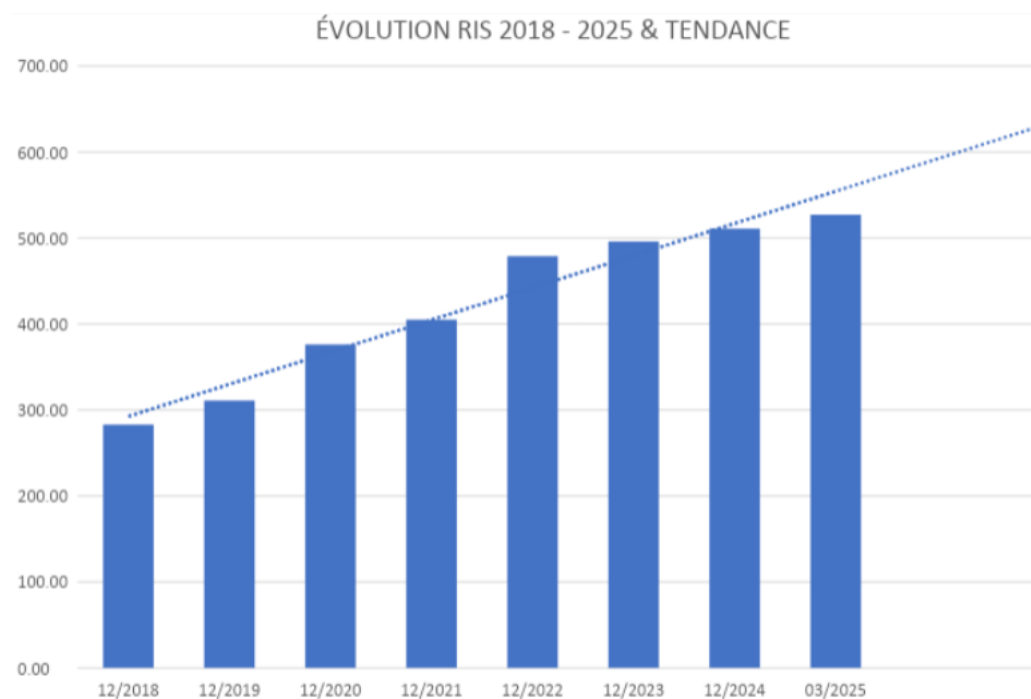
ÉVOLUTION DE LA CHARGE D'ENDETTEMENT 2018 - 2027									
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1 566 456,82	1 612 488,23	1 398 339,06	1 287 172,52	1 234 213,57	1 042 329,50	1 128 659,39	2 786 707,20	3 052 430,49	5 485 474,28
	+46 031,41	-214 149,17	-111 166,54	-52 958,95	-191 884,07	+86 329,89	+1 658 047,81	+265 723,29	+2 433 043,79
	+2,94%	-13,28%	-7,95%	-4,11%	-15,55%	+8,28%	+146,90%	+9,54%	+79,71%



Evolutie van het aantal leefloners

ÉVOLUTION RIS 2018 - 2025

	12/2018	12/2019	12/2020	12/2021	12/2022	12/2023	12/2024	03/2025
	283	311	376	405	479	496	511	527
		+28,00	+65,00	+29,00	+74,00	+17,00	+15,00	+16,00
		+9,89%	+20,90%	+7,71%	+18,27%	+3,55%	+3,02%	+3,13%



Evolutie van de uitgaven voor sociale bijstand

	Dépenses Uitgaven	Compte 2023 Recettes Ontvangsten	Rekening 2023 Solde 2023 Saldo 2023	Dépenses Uitgaven	Compte 2024 Recettes Ontvangsten	Rekening 2024 Solde 2024 Saldo 2024	Delta
AIDES LEGALES							
WETTELIJKE BIJSTAND	7.828.098,91 €	5.637.354,10 €	2.190.744,81 €	8.033.753,99 €	5.830.850,40 €	2.202.903,59 €	0,56%
<i>Diff.types de R.I / Leefloon</i>	6.538.966,85 €	4.344.702,32 €	2.194.264,53 €	6.704.661,27 €	4.502.307,68 €	2.202.353,59 €	
<i>Diff.types d'ERIS / Equivalent leefloon</i>	1.289.132,06 €	1.292.651,78 €	- 3.519,72 €	1.329.092,72 €	1.328.542,72 €	550,00 €	
AIDES SUPPLEMENTAIRES							
BIJKOMENDE BIJSTAND	315.829,21 €	109.763,20 €	206.066,01 €	333.214,93 €	216.858,49 €	116.356,44 €	-43,53%
<i>Loyers et garanties / Huur en waarborgen</i>	113.518,41 €	35.361,83 €	78.156,58 €	121.117,23 €	52.841,05 €	68.276,18 €	
<i>Aide sociale / Sociale Hulp</i>	194.468,46 €	74.401,37 €	120.067,09 €	209.525,10 €	164.017,44 €	45.507,66 €	
<i>Frais de crèche / Crèche kosten</i>	7.842,34 €	- €	7.842,34 €	2.572,60 €	- €	2.572,60 €	
ISP - SPI	17.917,30 €	300,00 €	17.617,30 €	19.149,35 €	1.871,09 €	17.278,26 €	-1,92%
<i>Interv.pr bénéf. - Tussenkost voor begun.</i>	17.917,30 €	300,00 €	17.617,30 €	19.149,35 €	1.871,09 €	17.278,26 €	
SECTEUR SANTE							
GEZONDHEIDSECTOR	201.227,52 €	10.225,84 €	191.001,68 €	115.364,24 €	11.592,05 €	103.772,19 €	-45,67%
<i>Hospi,médic,paraméd,pharma. Ziekenhuis, medische, paramedische en farma</i>	201.227,52 €	10.225,84 €	191.001,68 €	115.364,24 €	11.592,05 €	103.772,19 €	
HEBERGEMENT / HUISVESTING	300.433,81 €	197.106,67 €	103.327,14 €	286.367,76 €	350.078,52 €	- 63.710,76 €	-161,66%
<i>homes ext. / Externe plaatsingen</i>	149.367,48 €	130.047,99 €	19.319,49 €	130.458,89 €	161.066,04 €	- 30.607,15 €	
<i>Home Heydeken</i>	130.682,47 €	67.058,68 €	63.623,79 €	143.866,05 €	189.012,48 €	- 45.146,43 €	
<i>Maisons d'accueil / Opvanghuizen</i>	20.383,86 €		20.383,86 €	12.042,82 €		12.042,82 €	

Bij de uitgaven voor sociale bijstand zien we dat het saldo van de sociale bijstand lager is dan in 2023. Dit komt voornamelijk door de toename van terugvorderingen van sociale bijstand, naar aanleiding van verzoeken tot terugbetaling van sociale bijstand en de regularisatie van dossiers van vóór 2024.

Evolutie van de economische rubrieken van de werkingsbegroting

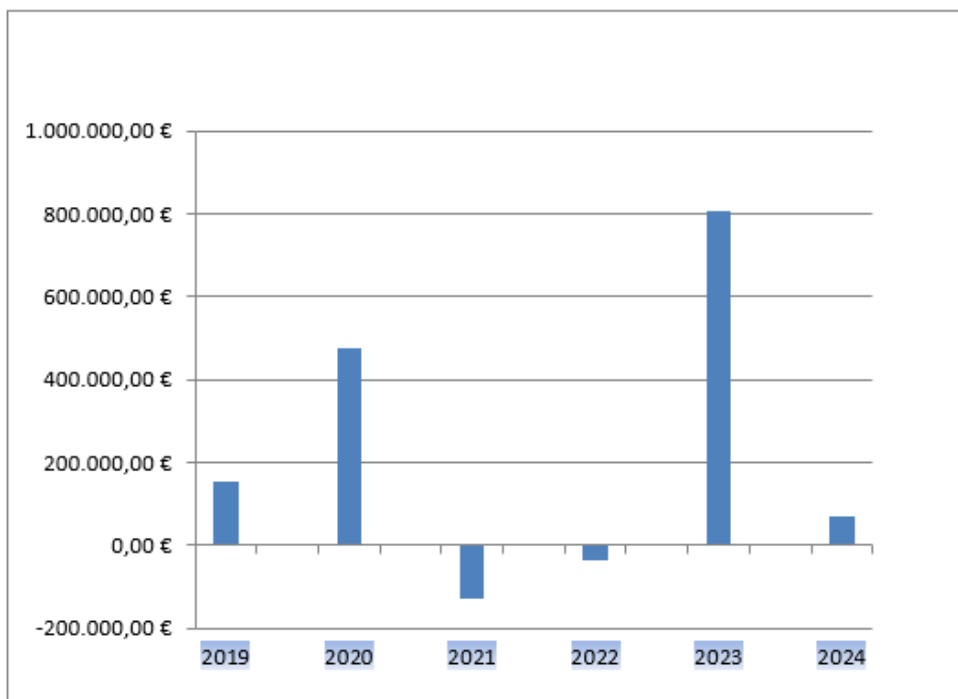
ANNEES	JAREN		RECETTES	ONTVANGSTEN		
	Prestations Prestaties	%	Transferts Overdrachten	%	Prod.financ. Fin opbrengsten	%
2020	3.487.740,28	20,04%	13.912.963,05	79,96%	0,00	0,00%
2021	3.130.891,12	17,63%	14.630.398,25	82,37%	3,45	0,00%
2022	3.309.687,86	15,55%	17.969.196,29	84,45%	0,00	0,00%
2023	3.303.980,80	13,49%	21.181.120,42	86,48%	8.183,18	0,03%
2024	3.085.691,42	13,09%	20.474.260,85	86,86%	11.781,05	0,05%

ANNEES	JAREN				UITGAVEN			
	Personnel Personeel	%	Fonction. Functionering	%	Redistribut. Herverdeling	%	Chges finan. Fin. Lasten	%
2020	9.665.630,23	59,76%	1.583.175,41	9,79%	4.872.734,45	30,13%	51.821,57	0,32%
2021	9.967.684,70	55,55%	1.931.917,38	10,77%	5.997.921,46	33,42%	47.662,84	0,27%
2022	11.581.067,75	56,22%	1.741.372,51	8,45%	7.233.104,11	35,11%	44.335,08	0,22%
2023	12.401.322,67	52,47%	2.304.435,99	9,75%	8.878.877,07	37,57%	49.867,58	0,21%
2024	12.584.410,35	52,72%	2.195.794,68	9,20%	9.036.207,13	37,86%	52.737,97	0,22%

Na een stijging in 2019 als gevolg van de integratie van de vzw 'Aides familiales et Aides Ménagères' en een lichte stijging in 2022 als gevolg van talrijke indexeringen, stellen we vast dat het deel van de uitgaven dat aan personeel wordt toegewezen stabiel blijft. In 2024 is het aandeel van de werkingsuitgaven ook gedaald na de voltooiing van het verhuisproject.

Evolutie van het eindresultaat

Années	Résultat final
Jaren	Eindresultaat
2019	151.999,43 €
2020	477.710,05 €
2021	-128.068,88 €
2022	-34.193,36 €
2023	808.111,47 €
2024	69.898,52 €



In 2024 is het boekhoudkundig resultaat lichtjes positief als gevolg van:

- lagere uitgaven voor personeel en werkingskosten tegenover de gewijzigde begroting
- een bezettingsgraad van 96% voor Home Heydeken tegenover de begrotingsraming van 100%
- consolidatie van de lening voor de renovatie van Home Heydeken aan het einde van het jaar

Personeelsuitgaven per dienst

	Compte 2022 Rekening 2022		Compte 2023 Rekening 2023		Compte 2024 Rekening 2024	
Administration / Administratie	1.612.176,42	14%	1.694.516,86	14%	1.779.314,77	15%
Cuisine * / Keuken *	644.258,89	6%	565.455,62	5%	-	0%
Service Social / Sociale Hulp	1.078.524,28	10%	1.184.276,06	10%	1.274.039,86	11%
Home Heydeken	5.924.464,77	53%	6.409.999,74	54%	6.537.862,80	57%
ILA / LOI	94.654,96	1%	104.237,92	1%	61.668,41	1%
AFAM / Gezins- en huishulp	1.079.797,83	10%	1.105.989,59	9%	1.119.366,14	10%
ISP / SPI	602.633,57	5%	634.576,78	5%	704.257,32	6%
Epicerie Sociale						
Sociale kruidenierszaak	31.776,46	0%	47.860,23	0%	28.139,29	0%
Résidence Paul Fontaine						
Residentie	95.570,22	1%	97.272,43	1%	61.114,96	1%
	11.163.857,40		11.844.185,23		11.565.763,55	

Frais de personnel après refacturation interne et hors 2ème pilier, cotisation responsabilisation et frais pour Présidence et assemblées / Personeels kosten na interne facturatie met uitzondering van twee pijler, solidariteitsbijdrag en voorzitterschap en zittingen

*** En 2024 la fonction cuisine et Home heydeken ont fusionné / In 2024 zijn de functie keuken en home Heydeken samengesmolten**

Frais de personnel et effectifs Home Heydeken : Comparaison 2022-2025

		ETP				Coût moyen par ETP			
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Ouvrier		27,20	24,05	16,80	20,30	53.214,00	61.363,00	66.209,00	68.442,00
Administratif		8,30	7,65	6,45	5,70	63.573,00	79.851,00	94.759,90	90.886,00
Buanderie		0,80	0,00	1,00	1,00	52.223,00	0,00	65.286,00	66.078,00
Cuisine		9,10	7,10	7,57	8,30	52.469,31	60.753,00	66.558,00	64.760,00
Soins		48,60	45,48	42,51	42,49	64.158,98	75.733,00	79.593,00	83.413,00
Social		2,00	2,00	2,00	2,00	88.726,80	101.729,23	87.524,00	84.074,00
Animation		2,30	2,50	2,50	2,50	51.573,00	60.265,00	64.295,00	69.124,00
Maribel		10,50	10,50	8,50	9,00	53.303,00	64.701,00	69.888,00	70.190,04
Somme		108,80	99,28	87,33	91,29				
		Coût total personnel Home Heydeken							
		2022	2023	2024	2025				
Ouvrier		1.447.420,80	1.475.780,15	1.112.311,20	1.389.372,60				
Administratif		527.655,90	610.860,15	611.201,36	518.050,20				
Buanderie		41.778,40	0,00	65.286,00	66.078,00				
Cuisine		477.470,72	431.346,30	503.624,42	537.508,00				
Soins		3.118.126,43	3.444.564,04	3.383.498,43	3.544.218,37				
Social		177.453,60	203.458,46	175.048,00	168.148,00				
Animation		118.617,90	150.662,50	160.737,50	172.810,00				
Maribel		559.681,50	679.360,50	594.048,00	631.710,36				
Somme		6.468.205,25	6.996.032,10	6.605.754,90	7.027.895,53				

15. Gedeeld bestuur ten dienste van het algemene belang



Als voorzitter van het OCMW van Ganshoren herhaal ik mijn wens om in alle vertrouwen samen te werken met alle leden van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn. Onze gesprekken, debatten en complementaire standpunten moeten dienen als basis voor een collectief project, gedreven door een gedeelde ambitie: het leven verbeteren van degenen die op ons rekenen.

We hebben de verantwoordelijkheid om samen te reageren op sociale noodsituaties, psychologische nood, de behoefte aan re-integratie, huisvesting, gezondheid of gewoon waardigheid. Wat we hier doen, is geen abstracte bezigheid. Het gaat om vrouwen, mannen en kinderen op zoek naar een nieuwe koers, hoop en stabiliteit.

Onze 230 medewerkers zetten zich dagelijks volledig in voor deze missie. Ze verdienen de steun van een coherent bestuur dat hun werk respecteert en vrij is van politieke verdeeldheid.

Ik sta altijd klaar om naar elk van u te luisteren en u kunt erop rekenen dat uw vragen, opmerkingen en suggesties al mijn aandacht krijgen. Ik wil al mijn beslissingen met hoogste transparantie nemen.

Het jaar 2025 belooft een druk jaar te worden. We hebben heel wat werk voor de boeg: onze sociale teams versterken, onze noodwoningen renoveren, onze sociale kruidenierswinkel omvormen tot een solidariteitsruimte, de gevolgen van de werkloosheidshervorming aanpakken, de manier waarop we het publiek ontvangen verbeteren, de digitale transitie voortzetten... Dit zijn slechts enkele van de uitdagingen die ik samen met u hoop aan te gaan, op een constructieve manier, in dienst van het algemene belang.

Conclusie: een nuttig, waardig OCMW dat stevig in zijn schoenen staat

Het jaar 2025 wordt gekenmerkt door een aanzienlijke druk op de begroting, groeiende sociale behoeften en diensten die, ondanks de beperkingen, hun missie met ernst en toewijding blijven uitvoeren. Tegen deze achtergrond hebben we gekozen voor consistentie, stabiliteit en investering in mensen, door te kiezen voor een aanpak die is gestructureerd rond prioriteitsgebieden. Dit jaar zal in het teken staan van **werk, reorganisatie en gerichte actie** om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften, ondanks de inkrimpingen in de begroting.

De afgelopen maanden heb ik de tijd genomen om naar de teams te luisteren, de rapporten te lezen, met de partners te praten en de problemen en verzoeken te analyseren. Deze nota is het resultaat van deze collectieve en pragmatische inspanning. Ze weerspiegelt een **duidelijke visie van een OCMW dat toegankelijk, gestructureerd en coherent is en trouw blijft aan zijn primaire missie: een waardige en doeltreffende ondersteuning garanderen aan elke persoon die door onze deuren komt.**

Achter de tabellen in de begroting, de administratieve acroniemen en de institutionele beperkingen gaan gezichten, levenslopen, kwetsbaarheden en hoop schuil die elke dag tot uiting komen aan onze balies, in de huisvesting die we ter beschikking stellen, in de gangen van het Home of tijdens de sociale permanenties.

Onze verantwoordelijkheid als openbare instelling is tweeledig: **reageren op de sociale noodsituatie en ons tegelijkertijd voorbereiden op de toekomst.** Dat is de gedachte achter deze oriëntatienota, waarin concrete, gerichte en humane keuzes worden uiteengezet als onderdeel van een gecontroleerd transformatieproces.

2025 wordt een jaar van **stabilisatie**, maar ook van **heropbouw** : heropbouw van diensten, interne collectieve dynamiek, de opvangstrategie en de manier waarop we met onze gebruikers en partners praten. Het OCMW van Ganshoren mag geen anoniem loket zijn: het moet een **toegankelijke, zorgzame speler zijn, die structuur biedt** en rigoureuus werkt, maar toch een sterke menselijke band behoudt.

Deze nota is een routekaart. Ze heeft hoge ambities, maar is realistisch wat de middelen betreft. En boven alles is ze zeer **trouw aan de waarden die we verdedigen**: solidariteit, respect, sociale rechtvaardigheid en gelijke toegang tot rechten.

Dit begrotings- en werkingsbeleid geeft weer **welke openbare dienstverlening wij nastreven**: een openbare dienstverlening die dicht bij de mensen staat, haar verantwoordelijkheid neemt en diep geworteld is in de realiteit van degenen die ze dient.

Onze koers in 2025 is duidelijk:

- Onze strijd tegen ongelijkheid en niet-gebruik van rechten onvermoeibaar verderzetten;
- Al onze teams ondersteunen met acties en middelen in een steeds complexere omgeving;
- Onze diensten op een intelligente manier reorganiseren om in te spelen op de realiteit in het veld;
- Een strikte begroting naleven, maar nooit ten koste van het maatschappelijk welzijn;
- Een moderne, lokale sociale actie verdedigen, die naar de mensen luistert en naar de toekomst kijkt.

Ons OCMW is niet zomaar een administratie. Ons OCMW is een essentiële instelling. Maar bovenal is het **een team**. Een multidisciplinair team, een dienst die dicht bij de mensen staat, een instelling die ingrijpt in het dagelijkse leven. Het is een plek die zijn deuren opent, een luisterend oor biedt en brokken lijmt. Een plek waar elke dag vrouwen, mannen, jongeren en ouderen komen voor steun, begeleiding en oplossingen, maar ook voor respect en waardigheid.

Als voorzitter wil ik geen OCMW dat in zichzelf gekeerd is en opgesloten zit in administratieve procedures. Ik wil een OCMW dat **levendig, duidelijk, zorgzaam en verantwoordelijk is**, dat luistert naar zijn bewoners, zijn teams ondersteunt en in staat is om zichzelf in vraag te stellen.

Een OCMW besturen is geen kwestie van regels toepassen. Het betekent een richting kiezen. Het betekent een koers uitzetten. Het betekent waarden omzetten in actie.

Want ons doel is niet om 'meer' te doen, maar om het **beter** te doen. Mensen beter opvangen. Beter begeleiden. Beter oriënteren. Beter samenwerken. Beter luisteren om beter te kunnen antwoorden.

Dat is de koers die ik vanaf 2025 wil volgen.

Een **OCMW dat stevig in zijn schoenen staat, nuttig, waardig en ambitieus is**, veeleisend, ook – maar ook welwillend en duidelijk.

Een OCMW **waar elk personeelslid telt** en waar **elke burger met menselijkheid wordt behandeld**.

Khadija El Mahyaoui

Voorzitster OCMW van Ganshoren