



GEZAMENLIJKE COMMISSIE/COMITÉ WELZIJN STAD – SOCIAAL HUIS

Vergadering 2 oktober 2017

Aanwezig	Kerstin Hopf, voorzitter Koën Anciaux, schepen - voorzitter Sociaal Huis
Aanwezig niet-commissieleden	Farid Bennasser, Martine De Raedemaeker, Zineb El Boussaadani, Klaartje Heiremans, Hans Keldermans, Glenn Nason, Patrick Princen, Hamid Riffi, Ali Salmi, Rita Van den Bossche, Alexander Vandersmissen, commissieleden stad Hilde Baetens, Anne Berghmans, Kathleen De Wolf, Tom Geys, Peggy Ghekiere, Indrani Muyldermans, commissieleden Sociaal Huis Stefaan Deleus en Marc Hendrickx, schepenen
Verslaggever	Jolijn Van Moer
Ambtenaren	Gert Eraerts, directeur Samen Leven
Externen	
Verontschuldigd	Katleen Den Roover, schepen, Johan De Vleeshouwer, Wesley Doms, Johan Timmermans, Patricia Verbeeck, commissieleden
Datum	2 oktober 2017 – van 19.05u tot 20.10 uur

1. Goedkeuring verslag 11 september 2017.

Goedgekeurd

2. Toelichting hervorming directie Samen Leven (Toelichting door Gert Eraerts, directeur Samen Leven).

Gert Eraerts geeft aan de hand van een ppt een toelichting over een vernieuwde directie Samen Leven.

Samenvattend

Bestuurlijk kader

Mechels bestuursakkoord: We kiezen voor een maximale integratie van stad en OCMW. Zo zetten we onder meer in op de eenmaking van de aankoopdiensten, de wijkgerichte werking en ICT.

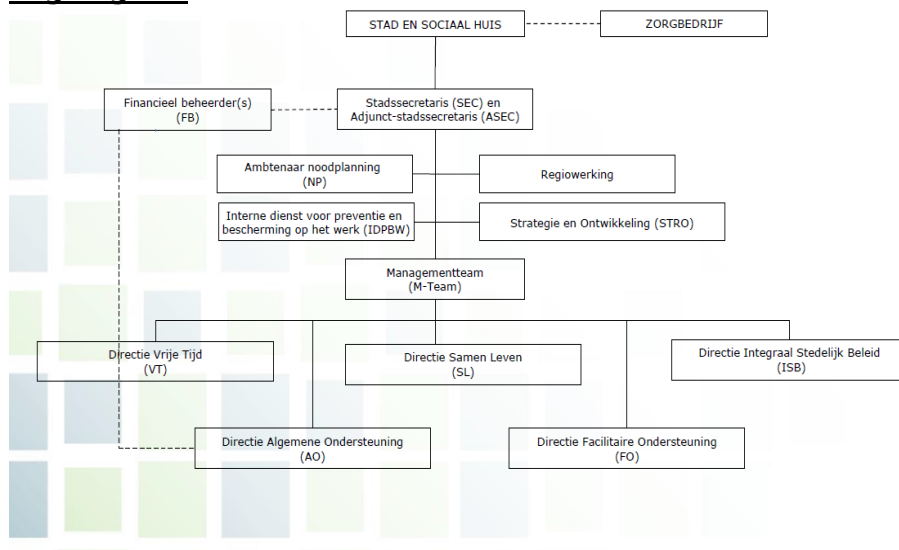
Vlaams regeerakkoord: we integreren de ocmw's uiterlijk tegen de start van de volgende bestuursperiode volledig in de gemeentebesturen.

Federaal regeerakkoord: de federale regering zal het wettelijk kader aanpassen zodat een organieke integratie van de gemeentebesturen en de OCMW's mogelijk wordt.

12 organisatieprincipes

1. Open organisatie
2. De professional
3. Klantencontact
4. Het nieuwe werken
5. Efficiëntiewinsten
6. Integratie van nieuwe technologieën
7. Vlakke organisatie, complexe taken
8. Horizontale communicatie
9. Duidelijk kader: normen, waarden, doelstellingen
10. Algemene strategie
11. Gradueel naar toekomststructuur
12. Kerntaken en regio-rol

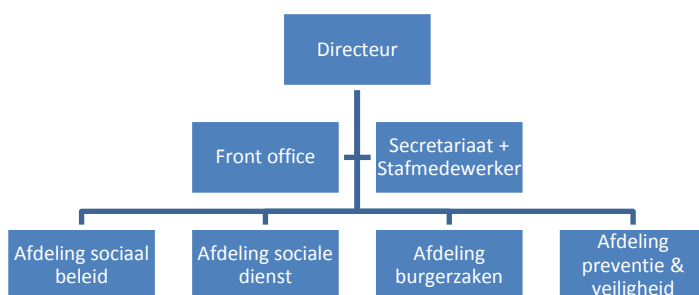
Organigram



1 Managementteam

Van 14 leden naar 8 leden

Organigram Dirsa



Dirsa: Overdrachten

Mechelen kinderstad, diversiteit = Strategisch Programma Management

Participatie = MARCOM

Sport & jeugd = Directie Vrije Tijd

Kinderopvang = zorgbedrijf

Wijk en DorpsZaken = opgedeeld over de directie.

Overzicht van de afdelingen

Afdeling preventie en veiligheid (Werner Van Herle)

- Intern structuurtraject
- Strategisch Veiligheids- en preventieplan
- Radicalisering
- Buurtgerichte overlast
- Linken met Sociaal Beleid, Sociale Dienst, politie
- ...

Afdeling burgerzaken (vacant)

- Aanwerving afdelingshoofd
- Opstart structuurtraject
- Klantgerichtheid centraal
- Principe Front Office stuurt Back Office
- Delokale dienstverlening
- Procesvereenvoudiging
- Afstemming op front office Sociaal Huis

Afdeling Sociale zaken (Mathias Vaes)

- Individuele dienstverlening
- Principe 1 Client – 1 Maatschappelijk Assistent
- Methodisch vernieuwend
- Link met sociaal beleid
- Integratie Sociale Tewerkstelling
- Afstemming Front Office – Huis van de Mechelaar
- Procesvereenvoudiging

Afdeling Sociaal Beleid (Nicole La Iacona)

- Grootste uitdaging
- Structuurtraject lopende
- Focus op inclusief sociaal beleid
- Outreachend werken
- Afstemming met Sociale Dienst, Preventie & Veiligheid, Zorgbedrijf, ...

Volgende vragen werden door de commissieleden gesteld:

Ali Salmi: ik zie hier op deze slide 0.27 FTE voor welzijn. Is dat niet zeer weinig?

Gert Eeraerts: wat u ziet is een restante van de oefening die gemaakt is om de huidige situatie in kaart te brengen. Het is een momentopname en onderhevig aan welke taken er onder welzijnsbeleid steken en welke onder een andere noemer. Het belangrijkste cijfer om uit deze slide af te leiden is +- 40 personeelsleden die allemaal samen aan sociaal beleid gaan werken.

R. Van den Bossche: Wat betekent de afkorting KCC?

Gert Eeraerts: Klantencontactcenter

Farid Bennasser: Er worden wel veel afkortingen gebruikt, worden daar geen fouten op gemaakt?

Gert Eeraerts: Voor de collega's die daar vaak mee werken is het de evidentie zelf maar ik neem het mee naar een volgende vergadering om minder afkortingen te gebruiken.

Farid Bennasser: Is er ook nog een ombudsdienst waar je terecht kan met klachten?
Gert Eeraerts: Ja zeker, een klachtenbehandelaar die zich nu bevindt onder de directie Algemene ondersteuning.

Farid Bennasser: Is dit duidelijk gecommuniceerd naar de burger toe?
Gert Eeraerts: Ja, dit staat ook vermeld op de website.

Klaartje Heiremans: Werd er voor deze reorganisatie met een extern bureau gewerkt?
Gert Eeraerts: We werken samen met een extern bureau voor bepaalde deelstructuren in de organisatie om de integratie van de financiële diensten.

Klaartje Heiremans: Werd er voor het Sociaal Beleid ook gewerkt met een extern bureau?
Gert Eeraerts: Ook alleen voor bepaalde deelstructuren zoals nu met het traject sociaal beleid werd een extern bureau erbij betrokken.

Klaartje Heiremans: 1 nieuwe structuur, werd alles door het M-team op poten gezet?
Gert Eeraerts: Ja, elke organisatie heeft zijn eigen structuur, cultuur,... en door die oefening te doen, leer je elkaar vertrouwen.

Klaartje Heiremans: Is de nieuwe organisatie met horten en stoten gegaan?
Gert Eeraerts: Algemeen gezien is dit heel goed verlopen. Al zijn er hier en daar wel wat moeilijkheden waarop gestoten wordt. Vaak stuur je ook onderweg bij. Ik denk dat het daarmee ook met de 1^{ste} consultant niet zo goed gegaan is. Wij waren als organisatie nog niet klaar om het proces te voeren.

Klaartje Heiremans: Uw directie heeft gewerkt met excels om de situatie in kaart te brengen? Werd deze oefening in elke directie toegepast?
Gert Eeraerts: Neen, voor zo ver ik weet heeft alleen mijn directie dit zo toegepast. We hebben wel ideeën uitgewisseld onder elkaar maar de werkwijze was zeker niet uniform. De oefening was ook niet voor elke directie even vergaand.

Klaartje Heiremans: De nieuwe communicatiestructuur (feedbackcultuur) : Hoe pakken jullie dit aan?
Gert Eeraerts: Het is een uitdaging om dit goed te laten verlopen. Medewerkers op het terrein kwam je wel eens tegen, maar echt praten deden we niet altijd. Medewerkers durfden mij ook niet altijd aanspreken omdat ze dachten dat het niet het juiste moment was of ik het te druk had. Daarom hebben we met de afdelingshoofden samengezeten om tot een nieuwe communicatiestructuur te komen.

Rita Van den Bossche: Je deelde mee dat de medewerkers complexere taken krijgen, lukt dit met iedereen? Iedereen heeft zijn grens, bij sommigen ligt de grens lager dan bij andere. Hoe ga je hiermee om?
Gert Eeraerts: De personeelsdienst neemt dit voor een groot stuk op zich. De medewerkers kunnen met de personeelsdienst gaan praten om eventueel naar een ander deel van de organisatie overgeplaatst te worden, dat hun beter ligt. Er wordt wel van in het begin duidelijk afgesproken/overlegd wat de verwachtingen zijn. De evaluaties zijn dan ook jaarlijks nu ipv 2-jaarlijks. Natuurlijk zijn er ook collega's die de organisatie verlaten maar dit is een heel laag percentage.

Rita Van den Bossche: Waarom zit het seniorenbeleid bij jullie, valt dit niet beter onder directie vrije tijd?
Gert Eeraerts: Vroeger kwamen vragen vaak uit bij het sociaal huis. We zijn nu aan het nadenken wat we er allemaal mee kunnen doen. Seniorenbeleid is wel een moeilijk thema om onder te brengen, maar het is vooral belangrijk dat stadsdiensten samenwerken en vanuit hun perspectief de dienstverlening aanpassen aan deze doelgroep.

Farid Bennasser: Wat is het grootste struikelblok bij de reorganisatie? Wat is nu nog de grootste uitdaging/probleem? Het aantal leden van het management team is met 40% gedaald, gaat dit ook zo zijn voor personeelsleden?
Schepen Anciaux: Je moet het eerder bekijken dat 5 leden zijn opgewaardeerd.
Gert Eeraerts: De grootste uitdaging is net benoemd. Personeelsleden op de juiste plaats zetten in de organisatie. De grootste uitdaging in mijn directie, is het afstappen van de

sectorale benaderingen door met grotere blokken te werken. We moeten inzien dat we allemaal dezelfde doelen dienen: namelijk het samenleven tussen mensen mogelijk maken voor elke Mechelaar. Het is zeker niet de bedoeling om af te bouwen in personeelsleden.

Martine De Raedemaeker: De naam "Vrije Tijd" en hier "Samen Leven", dekt dit wel alles? Van waar deze naam, ligt dit al vast of zijn jullie nog zoekende?

Gert Eeraerts: Samen Leven in 2 delen illustreert wat we doen met deze directie. De naamgeving staat niet meer open voor discussie. Indien gewenst kan in de volgende legislatuur de naamgeving aangepast worden, maar wij zijn geen vragende partij. Wat zeker zo is, is dat een aantal andere structuren zoals bijvoorbeeld de commissies aangepast dienen te worden naar het nieuwe organisatiemodel.

Verslaggever: Jolijn Van Moer