



Aanwezig: Wim Colpaert (VCLB Waas en Scheldeland, kernpartner), Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas), Johan Van Acker (VCLB Waas & Scheldeland), Ilse De Block (vzw De Keerkring), Bert Vanacker (Hagewinde), Meggie Verstichele (DOP Oost-Vlaanderen), Bene Defleur (Spoor 56), Stijn Van Mele (Team Sherpa), Ilse Wauters (CGG Waas en Dender), Ward Van Schoote (CKG Open Poortje), Els Wijnendaele (K&G), Marc De Veirman (CAW), Tineke Wauters (teamcoach), Ann Dewulf (coördinator).

Verontschuldigd: Ingrid Van Vaerenberg (Sociaal Huis Stad Dendermonde)

1. Verslag stuurgroep 23 september 2021

We hernemen dit de volgende keer en willen ons focussen op het enige agendapunt van deze stuurgroep.

2. Inzet van de middelen voor minder dan 50% per medewerker: welke afspraken maken we hierin?

Centrale vraag:

Hoe kunnen we de samenwerking 1G1P optimaal laten verlopen wat betreft minimale jobtijd van medewerkers en de wijze waarop de middelen worden ingezet, rekening houdend met de opdrachten van Eén Gezin Eén Plan en rekening houdend met de verschillende perspectieven (werkgevers, teamwerking, gezinnen)?

- Vanuit perspectief van de gezinnen is het belangrijk dat hun vragen snel vastgepakt en verdiept worden, zodat er op korte termijn een plan kan komen met concrete acties en evt innovatieve begeleiding
- Vanuit perspectief vanuit de teamwerking
 - Vanuit de teamcoach:
 - De teamwerking moet optimaal afgestemd zijn op de kernopdracht van 1G1P
 - medewerkers die snel en op maat van het gezin, vanuit de principes van KWD naar de kern kunnen gaan en tot vragen kunnen komen waarrond een tafel georganiseerd kan worden
 - medewerkers die snel inzetbaar zijn om vanuit hun expertise kortdurend, flexibel het gezin rond een afgebakende hulpvraag / thema kunnen begeleiden
 - In beide rollen is snelle en flexibele inzetbaarheid belangrijk. Dit vraagt ruimte en flexibiliteit in agenda's.
 - Vanuit de teamwerking is het belangrijk dat iedereen mee is met de vertaling van de visie naar de praktijk, in de verschillende rollen (onthaal, procesbegeleiding, kortdurende, innovatieve begeleiding), deze vertaling gebeurt op de teammomenten en in individuele coaching, dit vraagt een minimum aan jobtijd binnen KWD. Medewerkers geven dit ook zelf aan.bv netwerkversterkend werken

- Vanuit de bevraging van de regiocoaches, die signalen capteren vanuit het eigen regioteam (we hebben ervoor geopteerd om medewerkers niet rechtstreeks te bevragen, om hen zo mogelijk niet in een oncomfortabele positie te brengen, maar eerder spontane signalen te capteren):
 - Vanuit medewerkers die zelf minder dan 50% werken geven aan:
 - Te grote werkdruk om alle ballen tegelijk in de lucht te kunnen houden.
 - Grote druk (uitdaging) om in 3 teams een volwaardig teamlid te kunnen zijn.
 - Het omgekeerde doet zich in team Dender voor daar krijgen we van medewerkers terug dat het niet zo makkelijk is om die 10, 20 of 30% binnen de moederorganisatie te bewaken. Een van onze teamleden heeft oa daarom beslist om in de moederorganisatie een stap achteruit te doen en zich momenteel enkel op KWD te focussen.
 - signalen vanuit andere collega's
 - Niet duidelijk wanneer collega wel of niet aanwezig is
 - Werken vanuit sociale netwerkstrategieën is niet echt doorleefd (4u), er is wel een inzet
 - Qua begeleiding is er een goede inzet (traject en innovatief)
 - Moeilijk om persoon te bereiken als co-begeleider.
 - het niet altijd aanwezig kunnen zijn op teammomenten maakt dat men snel achter de feiten aanloopt en niet altijd meer mee is of zijn/haar stem kan laten horen...

- Perspectief vanuit de werkgevers:
 Bert (Hagewinde) heeft de vraagstelling meegenomen naar de andere VAPH-partners. Een overzicht:
 - Tanderuis: vragende partij om in het kader van een flexibel werken, 1 vaste persoon in team. Moeten we het niet eerder hebben over prestaties dan over uren?
 - Kwadrant: combinaties mogelijk maken. Louter iemand in het verbindingsteam, is ook niet ideaal. Hoe kan het een en/en zijn?
 - Blijdorp: tevredenheid van de medewerker, gedifferentieerde regeling zal voor iedereen anders zijn
 - Hagewinde: werkt voor de gezinnen, workload blijft hetzelfde, of dit nu 19/19 is, of 34/4.

- Elementen ingebracht in het gesprek tijdens de stuurgroep, elementen die aan bod komen:
 - veel mensen werken geen 100 % . Belangrijk om een ondergrens te maken en belang ook rekening te houden met de individuele motivatie van de medewerker en de organisatie.
 - Verbindingsteam: belang van verbinding. Iemand die 4u werkt, hoort niet bij het team.
 - Bewuste keuze van medewerkers, om inzet van 50%. Je kan niet naar een krachtig verbindingsteam gaan met medewerkers die minder dan 50% werken.
 - Hoe belangrijk is die verbinding binnen het team? Het gaat om de vertaalslag van de visie in de praktijk.
 - Niet alleen kijken naar jobtijd om mensen mee te krijgen in de visie.
 - Olievlekprincipe:
 - hoe realiseren we dit? Meer medewerkers in de teamwerking, zorgt voor kruisbestuiving in de moederorganisatie.
 - Is het niet zo dat goede praktijken automatisch zorgen voor olievlekprincipe in het ruimere samenwerkingsverband?

- 1G1P: versnippering tegengaan in het jeugdhulplandschap. Maar versnippering valt wel bij de medewerkers.
- Verschillende fasen: onthaal, vraagverheldering/eerste gesprek, plan, innovatieve hulp. Moet alles in de teamwerking? Innovatieve acties misschien loskoppelen van de teamwerking?
- Een duo-baan vraagt veel van mensen. Hoe kunnen we vermijden niettemin dat mensen uitvallen? Zeker bij start van verbindingsteam belangrijk om in te zetten op een krachtig verbindingsteam.
- Belang van teamwerking: zeker minimumgrens nodig om hieraan te participeren.
- Kan er niet op een andere manier een verbinding zijn met de moeder-organisatie?
- We zitten nog steeds in een beginfase: nog echt wel een weg te gaan.
- Als we ondergrens leggen, dan moet het ook mathematisch kloppen.
- Olievlekprincipe: kunnen we dit versterken? Cfr. andere samenwerkingsverbanden, er zijn samenwerkingsverbanden waarbij een deel van de middelen ingezet worden in het samenwerkingsverband. RTJ? Misschien zit er een mogelijkheid om de aanmelders te versterken?

Besluit:

Vanuit de stuurgroep bepalen we een ondergrens van 40% om in te stappen in het verbindingsteam.

Er liggen daarbij nog 2 vragen open:

1. Wat is het aandeel van medewerkers dat 40% mag werken?
2. Wat doen we dan met bepaalde rest-middelen, bv. X-aantal keren 10% die niet ingezet worden? Welke voorwaarden zijn er voor die 10%? Hoe kunnen deze middelen krachtig ingezet worden in de teamwerking of het ruimere samenwerkingsverband?

We stellen daarom een werkgroep samen: Bert, Meggie, een medewerker denken mee met het kernpartneroverleg om hierin voorstellen te doen.

Timing, tegen het einde van de winter willen we hierin landen.

3. Varia

We komen opnieuw samen op donderdag 25 november 2021 van 9u tot 11u30.