Krachtgericht
Waas en Dender

# Stuurgroep
## 31 januari 2022
verslag

---

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

---

1. Centrale vraag als enig agendapunt van deze stuurgroep

Gegeven het vertrek van Ann als coördinator, hoe kunnen en willen we de coördinatie van Krachtgericht Waas en Dender continueren?

2. Voorstel vanuit de kernpartner

- Uitgangspunten/vaststellingen:
    - Huidige coördinator beëindigd haar tewerkstelling bij KGW&D .
    - De huidige job inhoud van de coördinator is niet meer haalbaar binnen het voorziene uren pakket.
    - Doorheen de voorbije jaren is de opdracht (en verantwoordelijkheid van de coördinator) fors uitgebreid. Naast de inhoudelijke aansturing van de teams, de coaches, enz. zijn er heel wat opdrachten bij gekomen. Bv. vanuit het departement opgroeien, opdrachten vanuit diverse overheden (op lokaal, provinciaal en Vlaams niveau), deelname aan verschillende werkgroepen, structuren, initiatieven, nieuwe convenanten enz.
      Er wordt door allerhande projecten vaak sterk in de richting van KGW&D gekeken.
    - Een waaier van praktische taken (beheer van de gebouwen, verzekeringen, website, boekhouding, IT opvolging, reservatie lokalen, administratie, enz.) gebeurt door de huidige coördinator. Deze administratieve, maar bijzonder belangrijke taken, belemmeren op regelmatige basis de verdere inhoudelijke aansturing en uitbouw van KGW&D.
    - Een vernieuwd, toekomstgericht model van coördinatie dringt zicht op.
- Voorstel:
    - De nieuwe coördinator krijgt een tewerkstelling van 35 uur.

- De nieuwe coördinator focust zich maximaal op de inhoudelijke aansturing van KGW&D in al zijn facetten (lokaal en bovenlokaal).

- Voor de praktische, administratieve en diverse andere taken werft de kernpartner een stafmedewerker aan (50% tewerkstelling).

- De teamcoaches (Dender, NO Waasland en ZW Waasland) krijgen een uitbreiding van hun uren pakket. (80% - 80% - 100%). Deze uitbreiding is een inhoudelijke ondersteuning van de rol en positie van de coördinator.

- Idealiter krijgt de kernpartner eveneens een uitbreiding van het urenpakket. Dit ter ondersteuning van de coördinator. Bv. overleg critical friends, overleg IROJ, trekkersgroep Agentschap Opgroeien, financiële rapportage en opvolging enz.

- Probleemstelling:

  - Een uitbreiding coördinatie uren, aanwerving stafmedewerker, uitbreiding teamcoaches, uitbreiding urenpakket kernpartner is financieel niet haalbaar.

  - Dit model is enkel haalbaar indien de verschillende werkgevers een af te spreken % van hun type modules voor bovenstaande constructie afstaan.

  - Gelet op de tekorten bij verschillende werkgevers lijkt dit geen haalbaar idee.

- Wat kan er wel, wat is prioritair ?

  - Uitbreiding tewerkstelling coördinator.
  - Aanwerving stafmedewerker.
  - Versterking teamcoaches.

- Financiering en aanwervingen:

  - CAW heeft een typemodule (teamcoach NOW) niet ingevuld. Er is op de stuurgroep afgesproken dat dit budget terugvloeit naar de kernpartner.

  - Aanwerving Tineke Wauters als coördinator. DOP behoud de typemodule en detacheert Tineke naar KGW&D. Dit is een bestendiging van de huidige situatie.

  - De meerprijs van de uitbreiding coördinatie uren worden gefinancierd door de kernpartner.

  - De aanwerving van een stafmedewerker wordt gefinancierd met de middelen van de kernpartner.

  - De verhoging van de tewerkstellingspercentages van de teamcoaches worden gefinancierd met middelen van de kernpartner.

- Financiële impact

Situatie 1

| | Inkomsten | Uitgaven |
|---|---|---|
| Inkomsten kernpartner | € 95 357,00 | |
| Kosten voorzitterschap en boekhoudster | | € 18 916,00 |
| Aanwerving stafmedewerker | | € 28 983,00 |
| Uitbreding urenpakket coördinator | | € 18 483,00 |
| Uitbreiding coaches (regiocoach Dender) | | € 7 755,00 |
| Uitbreiding coaches (regiocoach ZW Waasland) | | € 8 858,00 |
| Uitbreiding coaches (NO Waasland) | | € 38 429,00 |
| Totaal | € 95 357,00 | € 121 424,00 |
| Verschil | | -€ 26 067,00 |

Situatie 2

| | Inkomsten | Uitgaven |
|---|---|---|
| Inkomsten kernpartner | € 95 357,00 | |
| Kosten voorzitterschap en boekhoudster | | € 18 916,00 |
| Aanwerving stafmedewerker | | € 28 983,00 |
| Uitbreding urenpakket coördinator | | € 18 483,00 |
| Teruggave middelen CAW (typemodule) | € 31 570,00 | |
| Uitbreiding coaches (regiocoach Dender) | | € 7 755,00 |
| Uitbreiding coaches (regiocoach ZW Waasland) | | € 8 858,00 |
| Uitbreiding coaches (NO Waasland) | | € 38 429,00 |
| Totaal | € 126 927,00 | € 121 424,00 |
| Verschil | | € 5 503,00 |

3. feedback vanuit de stuurgroep:

- *Wat betekenen de cijfers? Hoe komen we plots tot een uitbreiding van bv. meer dan 38 000 voor 1 regiocoach? Wat betekent die versterking van de regiocoaches nu precies?*

  De bijkomende uitgaven voor de regiocoaches zijn enerzijds een bijpassing naar de werkgevers voor de tekorten die men heeft om de afvaardiging van de medewerkers te realiseren, volgens ancienniteit, volgens een verhoogd barema van, en volgens uitbreiding jobtijd. Concreet voor de 3 regioteams
  - NO Waasland (grootte regioteam: 11 medewerkers):
    - Volgens onze aanvraag in november 2020: 80% waarvan 50% als verbindingsmedewerker (1 typemodule 1G1P) en 30% als regiocoach en onthaalmedewerker (1 typemodule 1G1P).
    - Gezien de afvaardiging in latere instantie niet lukte vanuit het CAW, is vanuit het regioteam een kandidaat gekomen (werkgever: CKG Het Open

Poortje) die eerst de rol opnam als verbindingsmedewerker, en nu de rol opneemt van regiocoach. De medewerkt werkt 50% voor het verbindingsteam waarvoor het CKG 1 typemodule krijgt (ervoor voor de functie van verbindingsmedewerker, nu voor de functie van regiocoach).
        - Op de stuurgroep van juni is afgesproken in consensus met CAW dat de middelen voor de regiocoach (1 typemodule 1G1P voor het niet afvaardigen van een regiocoach) terugvloeien naar het samenwerkingswerksverband/de kernpartner.
        - In het huidige voorstel: we opteren voor een regiocoach die voor 80% aan de slag kan als regiocoach (geen onthaal, geen rol als verbindingsmedewerker, gaat nog wel mee op huisbezoek als co-begeleider ter ondersteuning van bepaalde trajecten en ter ondersteuning van medewerkers).
        - Dit betekent een jobtijdverhoging van 30% tov de huidige situatie binnen een verhoogd barema, met name PC 319.01 b1A en met inbegrip van een bijpassing van de tekorten bij de werkgever.
    - ZW Waasland (grootte regioteam: 18 medewerkers):
        - 100% waarvan 50% als verbindingsmedewerker (1 typemodule 1G1P) en 50% als regiocoach en onthaalmedewerker (1 typemodule 1G1P).
        - Werkgever DOP.
        - In het huidige voorstel kiezen we voor een regiocoach die 100% aan de slag kan (geen onthaal, geen rol als verbindingsmedewerker, gaat nog wel mee op huisbezoek als co-begeleider, ter ondersteuning van bepaalde trajecten en ter ondersteuning van medewerkers).
        - Dit betekent geen jobtijdverhoging, wel een verschuiven van een takenpakket, waarbij het onthaal bij een andere medewerker komt te liggen. Dit betekent ook een loonsverhoging naar een verhoogd barema met name PC 319.01 b1A en een bijpassen van de tekorten bij de werkgever.
    - Dender (grootte regioteam: 10 medewerkers)
        - 80% waarvan 50% als verbindingsmedewerker en 30% als regiocoach en onthaalmedewerker.
        - Werkgever De Keerkring
        - In het huidige voorstel kiezen we voor een regiocoach die 80% aan de slag kan als regiocoach (geen onthaal, geen rol als verbindindingsmedewerker, gaat nog wel mee op huisbezoek als co-begeleider ter ondersteuning van de bepaalde trajecten en ter ondersteuning van medewerkers)
        - Dit betekent geen jobtijdverhoging, wel een loonsverhoging naar een hoger barema, met name PC 319.01 B1A, en een bijpassen van de tekorten bij de werkgever voor deze functie.

- *Betekent dat er nu nog meer overhead is binnen onze organisatie-structuur?*

    Neen. De middelen van de kernpartner die nu worden aangewend voor de coördinatie (Ann) worden verdeeld over de verschillende functies:

        - versterking regiocoaches (uitbreiding uren, ander barema, bijpassen tekorten werkgevers),

- versterking teamcoach die coördinator wordt (uitbreiding uren, bijpassen tekort van de werkgever), versterking door het aanwerving van een stafmedewerker.
- Er is dan geen teamcoach meer, de regiocoaces nemen dit op binnen de regioteams.
- Om dit te realiseren zonder tekorten, is het voorstel van de kernpartner om de niet-ingezette middelen van het CAW voor een regiocoach in NO Waasland, hiervoor aan te wenden.

- *Deze nieuwe organisatiestructuur, biedt een opportuniteit om de teams in hun regionale werking meer te valideren, naar meer zelfsturing van de teams*
- *Het zou helpend zijn om een organogram te hebben van de huidige context en de toekomstige context, miv jobtijd*
- *Hoe zal dit onthaald worden bij de werkgevers, dat er voor sommige functies in het verbindingsteam een bijpassing gebeurt van de tekorten en voor andere functies niet?*
- *belang van bepaalde functies te honeren, mensen aan boord houden*
- *De rol van een teamcoach is toch wel anders dan die van een coördinator. Er zijn andere verwachtingen, andere compenties worden gevraagd. Belang van meervoudige inzichten. Gelinkt aan DOP of vanuit een meervoudige kijk? Als er zich op dat vlak problemen voordoen, kan de kernpartner dit in handen nemen.*
- *Veel tijd van Ann gaat nu naar administatie. Er is in de huidige organisatiestructuur geen budgettaire ruimte voor een aparte administratieve kracht. Een herhalen van de huidige organisatiestructuur is niet wenselijk.*
- *Ann en Tineke zitten noodgedwongen soms samen op zowel intern als extern overleg, wat naar efficiëntie van inzet van de middelen een dubbele inzet is soms.*
- *eerst inhoudelijke luik, dan financiële luik onderzoeken wat de mogelijkheden zijn.*

## 4. Besluit

- <u>Nieuwe organisatiestructuur:</u>
  inhoudelijke gedragenheid, met voorbehoud bijfinanciering van een aantal functies. Hiervoor best het financieel gesprek voeren. Concreet: Wim, Bert en Ann plannen een overleg om samen een aantal zaken in financieel opzicht helder in beeld te brengen, ook ter voorbereiding van de volgende stuurgroep en het werkgeversoverleg van 17 februari.
- <u>Tineke in de rol als coördinator</u>:
  We zien Tineke als een waardevolle kandidate om de rol als coördinator op te nemen. Belang wel om vooraf een formeel gesprek te voeren met Tineke, om wederzijdse vragen/verwachtingen/ noden/ bezorgdheden te bespreken. Doel: Tineke kan starten vanuit een gedragenheid van de stuurgroep waarbij de rol van de coördinator helder is.
  Wie is aanwezig bij het gesprek met Tineke? Wim, Bert als deelnemend lid van de stuurgroep. Wim onderzoekt wie van de niet-aanwezigen kan deelnemen aan het gesprek met Tineke.
- <u>Gesprek met een mogelijke stafmedewerker</u>:
  Wim heeft iemand vanuit het CLB op het oog, die nu al af en toe een aantal opdrachten opnam en die zowel Ann als Wim zien als een sterke kandidate.
  Wim organiseert een gesprek met de betreffende medewerker van het CLB en neemt hier Tineke in mee (na hoger genoemd gesprek).