



Aanwezig: Wim Colpaert (VCLB Waas en Scheldeland, kernpartner), 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, critical Friend Agentschap Opgroeien), Ise Wauters (CGG Waas en Dender), Stijn Van Mele (Team Sherpa), Arnold Schaeck (CKG Open Poortje), Daphne Sansanguie (critical Friend Agentschap Opgroeien), Tineke Wauters (teamcoach), Ann Dewulf (coördinator).

Verontschuldigd: Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas), Alain Slock (CAW), Bene Defleur (Spoor 56), Ilse De Block (vzw De Keerkring), Ward Van Schoote (CKG Open Poortje, wordt vertegenwoordigd door Arnold Schaeck).

1. Welkom

- Ann Van Hove vervangt Ingrid Van Vaerenberg, OCMW Dendermonde. Ann was reeds aanwezig op de stuurgroep van 31 januari. Niet iedereen kon aanwezig zijn op 31 januari, vandaar nog eens van harte welkom Ann!
- Daphne Sansanguie neemt voortaan deel aan onze stuurgroep in de hoedanigheid van **Critical Friend**.

Dit kan in verband gebracht worden met de de nieuwe Governance binnen het Agentschap Opgroeien voor Eén Gezin – Eén Plan.

Daarbij komt de “Critical Friend” in beeld die vanuit het Agentschap Opgroeien meedenkt in ons proces dat we samen willen lopen.

Voor ons samenwerkingsverband is dat vooreerst Els Wijnendaele, die binnen onze stuurgroep de “pet” opzet zowel van K&G als die van Critical Friend.

Daarnaast versterkt Daphne Sasanguie onze stuurgroep als Critical Friend. Daphne is tegelijkertijd beleidsondersteuner van het Agentschap Opgroeien voor het IROJ Oost-Vlaanderen.

De leden van de stuurgroep hebben via mail informatie gekregen over de rol van de Critical Friend binnen de samenwerkingsverbanden 1G1P. Normaal gezien hadden we hier vandaag graag uitgebreider bij stil gestaan: wat de rol van de critical friend is binnen ons samenwerkingsverband en de structurele deelname van de critical friend aan de stuurgroep. Gezien de thema’s die nu voor ons liggen, betreffende de coördinatie van Krachtgericht Waas en Dender, een mogelijke wijziging in het organigram, en gezien het feit dat Daphne op de stuurgroep van 25 april niet kan aansluiten, maken we hier graag op een later tijdstip ruimte voor en sluit Daphne nu al aansluit bij onze stuurgroep.

We kijken uit naar een bijkomend welgekomen perspectief en samenwerking vanuit het Agentschap Opgroeien. Daphne (en Els uiteraard): wees zeer welkom!

2. Vorige verslagen stuurgroep (zie [website](#))

- 25 november 2021: verslag wordt goedgekeurd
- 31 januari 2022: verslag wordt goedgekeurd. De besproken thema's staan opnieuw op de agenda van vandaag.

3. aangepast organigram

3.1. Visuele voorstelling huidig en nieuw organigram (zie bijlage).

- o Huidig organigram: kernpartner (4u), coördinator (30,4u), teamcoach (30,4u), boekhouding (4u), 3 regioteams met volgende functies: regiocoach (19u), ELP, verbindingsmedewerkers, onthaalmedewerker (8u).
Totaal uren aan aanbod rechtstreeks naar gezinnen: 733,4 u.
- o Voorstel tot aangepast organigram: kernpartner (4u), coördinator (34,2u/90%), stafmedewerker (18u/50%), boekhouding (4u). 3 regiocoaches onder leiding van de coördinator: 19u voor Dender en NO Waasland, 38u voor ZW Waasland. Elke regiocoach stuurt een regioteam aan met volgende functies: verbindingsmedewerker, onthaalmedeewerker, ELP.
Totaal uren aanbod naar gezinnen: 714, 4u
- o Belangrijke kanttekeningen:
 - het is inherent aan de functie van regiocoach om mee op huisbezoek te gaan, in de hoedanigheid van co-begeleider en tegelijkertijd ter ondersteuning van de begeleider, in de hoedanigheid van regiocoach. Dit is ook rechtstreeks aanbod naar gezinnen.
 - de kernpartner presteert in de praktijk nu veel meer uren. Ter illustratie: vandaag zowel stuurgroep als werkgeversoverleg, met toch wel significant aantal uren die gaan naar voorbereiding en voorbereidend overleg. Er komen veel uitdagingen af op ons samenwerkingsverband, te denken aan het thema rond de inrichtende macht.
- o Reacties uit de stuurgroep:
 - o Hoeveel bedraagt het percentage uren aanbod naar gezinnen tgo overhead (miv boekhouding/kernpartner)?
Huidige organigram: 17%
Nieuw organigram: 19%
Noot vanuit de verslaggever: we hadden benoemd op de stuurgroep dat we hierin landen op 15% in het huidige organigram. Dit blijkt niet te kloppen.

3.2. simulaties nieuw organogram en subsidietekort loonkost (zie bijlage)

Voor DOP betekent dit een bijkomend tekort van 12 572 EUR.

Kan er compensatie hiervoor zijn vanuit het samenwerkingsverband?

Reacties uit de stuurgroep:

- o Het thema "tekorten bij de werkgevers" leeft heel erg binnen ons samenwerkingsverband. Bij andere samenwerkingsverbanden in Oost-Vlaanderen blijkt dit minder een zorg te zijn of leeft het thema ivm tekorten bij de werkgevers minder. We krijgen signalen dat andere

- samenwerkingsverbanden in Vlaanderen signifiante tekorten kennen in de loonkost en dit eerder gesignaleerd/geproblematiseerd hebben naar het Agentschap Opgroeien.
- Wat is bevoegdheid stuurgroep en werkgeversoverleg? We kunnen in deze enkel aanbevelingen doen naar het werkgeversoverleg. (zie volgend agendapunt)

4. Financiële stavaza Krachtgericht Waas en Dender

- eindafrekening 2021 (zie bijlage)
- Niet-ingezette middelen 2021 (zie bijlage)
Noot van de verslaggever: 1 partner levert nog bijkomende gegevens wat betreft niet-ingezette middelen van 2021. Mogelijks stijgt het bedrag (licht) aan niet-ingezette middelen.
- Begroting 2022 vanuit het aangepast organigram (zie bijlage)

Opmerking: Kan er 1 typemodule voor de kernpartner gebufferd worden zodat aanbod volgens de noden flexibel kunnen worden ingezet?

- Vraag werkgevers van de regiocoaches en de coördinator om de loonkost van de regiocoaches en de coördinator bij te passen: welke principes hanteren we?

Aanbevelingen naar het werkgeversoverleg:

- de begroting 2022 wordt goedgekeurd.
- De niet-ingezette middelen van 2021 vloeien terug naar het samenwerkingsverband. De kernpartner maakt hiertoe een onkostennota naar de betreffende werkgevers.
- Het samenwerkingsverband draagt de consequenties van het gewijzigd organigram, met name dat het bijkomend tekort voor DOP op jaarbasis wordt bijgepast.
- Enige reserve houden voor de kernpartner, zijnde 1 typemodule 1G1P
- De subsidies vanuit het Agentschap Opgroeien zijn nu berekend op 8 jaar anciënniteit. We brengen in beeld hoe groot de tekorten zijn bij de werkgevers wanneer medewerkers worden verloned op barema B1C (PC 319.01) t.a.v. 8 jaar anciënniteit. Met andere woorden brengen we in beeld hoe groot de tekorten zijn omwille van verhoogde loonkost door een hogere anciënniteit van medewerkers.
- Naar analogie van voorgaande brengen we in beeld voor de functies van coördinator en regiocoaches hoe groot de tekorten zijn bij de werkgevers t.a.v. 8 jaar anciënniteit. Voor de regiocoaches volgens barema B1A (PC 319.01) t.a.v. 8 jaar anciënniteit met barema B1C (PC 319.01). Voor de regiocoaches en de coördinator onderzoeken we wat we kunnen bijpassen naar verhoogd barema + anciënniteit.
- Organisaties die omwille van een lagere loonkost tgv een lagere anciënniteit overschotten hebben, laten deze overschotten terugvloeien naar het samenwerkingsverband.

5. Werkgroep inzet van de middelen

Uit het verslag van de stuurgroep van 26 oktober 2021, 2 vragen:

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?

Op de stuurgroep van 26 oktober is beslist dat een werkgroep wordt samengesteld om op deze vragen een antwoord te formuleren.

Deze werkgroep kwam samen op maandag 14 februari 2022 met de volgende samenstelling: Stijn Deriemaeker (vzw Lia), Bert Vanacker (De Hagewinde), Meggie Verstichele (DOP), Tineke Wauters (teamcoach), Wim Colpaert (kernpartner), Ann Dewulf (coördinator).

Uit de werkgroep is het volgende gekomen:

Vraag 1:

- per typemodule is er 1 medewerker die minimaal 40% aan jobtijd heeft
- voorstel om in regioteam NO Waasland en regioteam Dender maximaal 1 medewerker de jobtijd van 40% te geven. Voor Zuid-West: 2 medewerkers. Nog af te spreken of er afspraken moeten zijn naar duurtijd, zodat zo mogelijk ook andere moederorganisaties deze vraag kunnen stellen.

Vraag 2:

- voorstel dat aanbod rechtstreeks naar de gezinnen moet gaan, binnen de werking van het verbindingsteam, en met de vragen die aangemeld zijn bij het verbindingsteam
- als er verschillende medewerkers binnen 1 moederorganisatie 40% jobtijd hebben, voorkeur om de 2x 10% te clusteren. Dit is geen verplichting als de moederorganisatie aanzienlijke voordelen merkt in het niet-clusteren. De moederorganisatie gaat hierover in gesprek met de coördinator.
- medewerkers die voor minder dan 40% aan de slag zijn in het verbindingsteam zijn, krijgen een afgebakende opdracht, vanuit de verschillende rollen die er zijn bij de verbindingsmedewerker:
 - minimale jobtijd voor innovatieve hulp: 4u
 - minimale jobtijd voor rol als onthaalmedewerker: 8u
 - minimale jobtijd voor rol als facilitator: 40%. Dit is een heel andere opdracht dan wat medewerkers gewoon zijn te doen in hun moederorganisatie (versus bv. innovatieve hulp). Het opnemen van een facilitatorrol en hierin groeien vraagt expliciete aanwezigheid in de teamwerking/op de teamvergadering en uitdrukkelijke coaching.
 - We hebben nog niet verhelderd: in welke mate de medewerkers met minder dan 40% jobtijd participeren aan de teamvergadering.
 - belangrijk om bij de rol van de medewerker de eigen competenties mee te nemen.
- Enkel medewerkers met een ruime ervaring in contextbegeleiding en met voldoende kennis van het gedachtengoed van KW&D voor staat, kunnen <40% werken.
- als er door omstandigheden jobtijd vrijkomt bij een moederorganisatie die de betreffende moederorganisatie niet zelf kan inzetten, zou het fijn zijn om een dynamiek/dialogo binnen het werkgeversoverleg te genereren waarbij werkgevers elkaar kunnen versterken en kan desgevallend deze jobtijd overgeheveld worden naar een verbindingsmedewerker van een andere moederorganisatie. Coördinator wordt hierin meegenomen.
- resterende jobtijd onder de 40% kan over de regio's heen geclusterd worden.

Besluit stuurgroep:

- akkoord met dit voorstel.
- Belang van te evalueren, voorstel: binnen 6 maanden

6. Vragen Team Sherpa:

6.1. typemodules 'Positieve Heroriëntering' anders inzetten dan de typemodule 'één gezin één plan'.

Voorstel vanuit Team Sherpa:

Experiment in regioteam Dender om de typemodule Positieve Heroriëntering te positionering buiten de teamwerking en binnen de werking van PH. Op die manier kan het voltallige Team Sherpa aan de slag met de vragen die hen gesteld worden vanuit het verbindingsteam. Innovatieve acties zijn hierin mogelijk. Vooraf goede afspraken betreffende welke prestaties nodig zijn (SLA Service level agreement). De prestaties die sinds oktober 2021 niet zijn geleverd (maar ingezet zijn in de werking van Team Sherpa) worden gecompenseerd.

Feedback stuurgroep:

- Vanuit de netwerkgedachte om het 1G1P-verhaal mee te nemen in verschillende organisaties van ons samenwerkingsverband, kan dit wel een positieve en versterkende wending zijn in ons samenwerkingsverband. Binnen de huidige fase van het verbindingsteam is dit welliswaar te vroeg. Het verbindingsteam is nog volop bezig de eigen werking vorm te geven.
- tekort aan aanbod in Dender. Veel aanmeldingen in team Dender pro rata de beschikbare capaciteit
- cfr pilootfase:
 - gezinsplancoaches: weinig tevredenheid over deze functie binnen het samenwerkingsverband
 - sterk gericht op coaching binnen Team Sherpa
 - Als aanmelders geen coaching wensen, kan men geen beroep doen op Team Sherpa?
 - zinvol om naar de resultaten te kijken van Team Sherpa in de pilootfase.
- cfr. beweging binnen stuurgroep om ook bij ons eigen onthaal niet in te zetten op coaching van de aanmelder
- Moet de vraag van het gezin passen binnen het aanbod van Team Sherpa?

Besluit stuurgroep:

Deze vraag om het aanbod vanuit het verbindingsteam in te kantelen in de moeder-organisatie, zijnde team Sherpa, komt te vroeg. De werking van het verbindingsteam moet eerst voldoende vorm krijgen. Tegen 1 maart 2022 duidelijkheid wat er met de typemodule PH gebeurt. Compensatie noodzakelijk voor de afgelopen maanden, waarbij de typemodule PH uit de teamwerking van KWD gehaald werd, ten voordele van de werking van Team Sherpa.

6.2. nu we één jaar werken in de huidige organisatievorm, te kijken hoe we alle betrokkenen (verbinding-medewerkers, ELP's, regiocoaches, teamcoördinator, coördinator, kernpartner, partners, werkgevers, ...) kunnen beluisteren in hun zorgen, wensen en verlangens.

Het Agentschap Opgroeien vraagt een zelfevaluatie van elk samenwerkingsverband. Deze zelfevaluatie moet binnen zijn tegen 1 juni 2022. In de stuurgroep van 21 april komen we hierop terug.

7. Varia

- Toekomst inrichtende macht?
Wim legt op dit moment explorerend en ter voorbereiding van een gesprek in de stuurgroep contacten met de andere kernpartners in Oost-Vlaanderen. Bezorgdheid: hoe behouden we de intersectoraliteit wanneer er sprake zou zijn van 1 inrichtende macht?
Op 18 maart is er een ontmoeting met alle 1G1P samenwerkingsverbanden en het Agentschap Opgroeien. Op dat moment krijgen we meer duidelijkheid rond de toekomst van 1G1P en de

daaraangekoppelde inrichtende macht. We hopen dat het Agentschap concrete voorstellen hierin naar voren schuift die de intersectoraliteit blijvend kan garanderen.

We willen hier graag als stuurgroep op anticiperen en stellen daarom een werkgroep samen. Wie wil vanuit de stuurgroep hier verder over nadenken en dit vorm geven? Tineke, Wim, Meggie nemen hier aan deel. Graag nog 1 of 2 extra stuurgroepleden. Ann stelt de vraag via mail.

- Volgende stuurgroep:
Donderdag 21 april van 9u tot 11u30. Dit overleg gaat fysiek door. Locatie wordt nog gecommuniceerd.