



Aanwezig: Wim Colpaert (VCLB Waas en Scheldeland, kernpartner), Ilse Wauters (CGG Waas en Dender), Tineke Wauters (coördinator), Bert Van Acker (Hagewinde), Alain Slock (CAW), Johan Van Acker (VCLB Waas & Scheldeland), Stijn Van Mele (Team Sherpa), Caroline Van de Steene (Spoor 56), Charlotte Baeten (Kind en Gezin), Silke Van Raemdonck (KG WD).

Verontschuldigd: Ward Van Schoote (CKG Open Poortje), Veerle Vermeulen, Frederik Werbrouck (CGG de drie stromen), Ingrid Van Vaerenberg (Sociaal huis stad Dendermonde), Veerle Vermeulen (Dienst Welzijn Sint-Niklaas) ,Daphne Sasanguie (critical friend)

1. **Welkom**
2. **Vorig Verslag: goedkeuring en opvolging**

Terugkoppeling ivm workshops ELP:

Tineke contacteerde Radar. Afspraak: KGWD mag in de workshops hun materiaal gebruiken. We organiseren zelf de momenten, maar pas vanaf volgend jaar. Op deze wijze, kunnen we de workshops ruim invullen en correct afstemmen met het aanbod van de betrokken partners.

Openstaande vacatures:

De vacature van Lia werd ingevuld en de vacatures van Hof ter Welle worden eveneens ingevuld.

Vraag vanuit de stuurgroep: kunnen we een overzicht krijgen van het huidig personeelsbestand ?
Kunnen we in kaart brengen wanneer personeelsleden andere keuzes maken in hun loopbaan ?

Reactie stuurgroep:

- Combinatie van twee halftijdse jobs is moeilijk voor medewerkers, zorgt voor weinig duurzaamheid in hun tewerkstelling.
- Het principe van het samenwerkingsverband is dat er verbinding moet gelegd worden met de moederorganisatie. Houden we vast aan het principe van een gedeelde tewerkstelling ? Mogelijks moeten we andere manieren of oplossingen zoeken om deze doelstelling te bereiken ?
- Zowel de tevredenheid behouden, van onze gezinnen maar ook van onze medewerkers, is een belangrijk gegeven.
- Het verbindingsteam moet verbinding zoeken met de gezinnen, maar ook met de partners/aanmelders.

Conclusie:

- De verbinding met de moederorganisatie willen we verder behouden. We brengen in kaart of er een probleem is ivm collega's die het samenwerkingsverband verlaten. Het lijkt zinvol om via een kwalitatieve en kwantitatieve analyse dit aan te pakken.
 - o De kwantitatieve analyse moet gebaseerd zijn op de feitelijke situatie van medewerkers (bv. verloop).

- Bij de kwalitatieve analyse bevragen we de betrokken medewerkers.
- We doen exit gesprekken om de knelpunten in de tewerkstelling grondig in kaart te brengen.
- Het is belangrijk dat alle doelstellingen van Krachtgericht Waas en Dender in deze vraagstelling aan bod komt.

Conclusie:

- Elke moederorganisatie van het samenwerkingsverband bevrageert zijn medewerkers die meedraaien in het verbindingsteam en bezorgt deze info tegen 22/05 aan Tineke.
 - Hoe ervaar je het gecombineerd werken?
 - Hoe ervaar je de expertisedeling tussen de moederorganisatie en het verbindingsteam?
- Tineke neemt dit gesprek mee op in onze zelfevaluatie die we moeten indienen voor de subsidiërende overheid. Zij zal de bezorgdheden al aankaarten, maar de verduidelijking en resultaten van de bevraging agenderen we op de volgende stuurgroep.

1 gezin 1 plan is de oplossing:

Van de overheid uit wordt er gekeken naar 1g1p als de oplossing voor heel wat huidige en toekomstige problemen in de welzijnssector. We hebben hierbij toch een aantal bedenkingen. We willen graag in overleg gaan met de overheid om onze knelpunten te signaleren. We verwachten van onze rechtstreekse beleidsmakers een duidelijke ondersteuning van deze knelpunten.

Reactie stuurgroep:

- De overheid geeft ons heel veel vrijheid. Dat is prima, maar tegelijkertijd is dit ook een mogelijke valkuil.
- De verbindingsmedewerkers groeien nog in hun streven, om alle partners samen rond de tafel te brengen en samen casussen te dragen.
- Wellicht is het interessant om sneller een netwerktafel te organiseren.
- Vanuit de stuurgroep houden we de vinger aan de pols wat betreft onze basisprincipes en onze organisatiestructuur.

3. Terugkoppeling Strategisch Overleg OVL / referentieregio's

We zijn al even in gesprek rond de referentieregio's. Voor ons samenwerkingsverband zou dit betekenen dat het Waas en Dender verhaal stopt of uitgebreid wordt. Maar de bestaande constructie zou ontbonden worden.

We zijn hierover in gesprek met het agentschap Opgroeien: 'hoe strikt is dit?' 'Is er nog ruimte, marge?' Samen met de andere samenwerkingsverbanden in Oost-Vlaanderen hebben we het idee om een afwijking te vragen omwille van vele inhoudelijke bedenkingen en de grote impact op onze werking.

Voor ons samenwerkingsverband zijn dit de voornaamste argumenten:

- In Waas en Dender is het moeilijk om de cliëntenstromen uit elkaar te halen (cliënten uit Zele zijn bijvoorbeeld eerder georiënteerd in het Waasland dan in Dender).
- De werking van de verschillende organisaties zijn sterk in elkaar verstrengeld, zowel in Waas als in Dender.
- Waasland wordt een heel klein gebied.
- Partners integrale jeugdhulp werken intensief samen op beleidsniveau. Die organisaties staan heel dicht bij elkaar. Deze uit elkaar halen is tegen de visie van de partners binnen de organisatie van de jeugdhulp.

- Geen van de drie samenwerkingsverbanden hebben een wens om de groei en constructies opnieuw te organiseren.

Het agentschap opgroeien heeft kritisch gereageerd op het Oost-Vlaams initiatief. Ze begrijpen echter onze inhoudelijke beweegredenen. Een ander samenwerkingsverband vroeg eveneens een bijsturing /afwijking van de opgelegde referentieregio. Het antwoord was negatief. Tineke vraagt na wat hiervoor de reden was.

Momenteel wordt er een tekst geschreven samen met de andere twee Oost-Vlaamse samenwerkingsverbanden om een afwijking aan te vragen, deze wordt op 8/05/2023 voorgelegd aan Yves Indeherberghe.

Een mogelijks plan B is om de organisatie van 1gezin 1plan op te schalen naar Oost-Vlaanderen en ons dan te organiseren via de cliëntstromen.

Reactie stuurgroep:

- Burgerlijke ongehoorzaamheid: als het antwoord van het agentschap 'nee' is, doen we dan verder tot onze erkenning wordt afgenomen?
- Ja de stuurgroep volgt dit, we willen blijven vasthouden aan de cliëntstromen, dat is ons eerste principe.
- Plan B houdt gevolgen in voor de organisatiestructuur, financieel, overhead, enz.

4. Besluitvorming stuurgroep

Uit vorig verslag :

Wanneer kan de stuurgroep rechtsgeldig beslissingen nemen? Hierrond moeten we een duidelijk reglement opstellen (zoals bij het vroegere RWO). Zo kunnen er op deze stuurgroep beslissingen worden genomen, gekoppeld aan de agenda. Leden die niet aanwezig kunnen zijn, kunnen vooraf hun mening doorgeven of iemand afvaardigen.

Wim vraagt als kernpartner om samen met enkele mensen een voorstel/kader uit te werken.

Reactie stuurgroep:

- Hoe wordt zo een huishoudelijk reglement opgebouwd?
- Als er beslissingen worden gevraagd, misschien vooraf in de agenda noteren zodat organisaties dit vooraf intern kunnen bekijken? Zo kan de gemandateerde op de stuurgroep hun standpunt verduidelijken.
- Tineke luistert eens bij andere samenwerkingsverbanden of zij dit hebben.
- Alain kijkt naar voorbeelden en zit samen met Bert en Wim mee aan tafel om dit op te stellen.

5. Stavaza verbindingsteam

- Cijfergegevens 2023: aanmeldingen, opgestarte trajecten in 2023, lopende trajecten

Reactie stuurgroep:

- Het blijft verbazen dat er meer vragen komen voor ELP dan voor VT. -> Er zijn veel gezinnen die niet bereid zijn om te verruimen.
- Misschien eens nadenken over de ruimere waaier die we aanbieden? Minder de keuze laten aan cliënten?
- Bij ELP zijn er nog steeds geen wachtlijsten, maar de druk wordt hoger. ELP's nemen de secretariaatsrol zelf op. Dit is momenteel hun keuze. Goed om dit, via de stuurgroep, te blijven monitoren. Aanmelden bij ELP is op dit moment heel laagdrempelig. In het VT werken

we wel met een onthaal functie. Blijft dit de juiste constructie? Deze principes moeten we samen nog eens bekijken.

- In andere samenwerkingsverbanden komt ELP pas in aanmerking na de eerste netwerktafel. Wanneer we dit model implementeren, heeft dit een grote impact op onze huidige werking.
 - De vergelijking met andere samenwerkingsverbanden (cijfers 2022) wordt meegestuurd met dit verslag.
 - We zijn benieuwd of de aanwerving van ELP's binnen de CLB's een invloed zal hebben op deze cijfers ?
 - ELP's ronden trajecten sneller af -> de taakomschrijving is duidelijker, meer afgebakend
 - Er zijn minder gezamenlijke trajecten dan verwacht (ELP en VT), op Vlaams niveau zijn hier dezelfde bedenkingen.
 - Aantal lopende trajecten tov het aantal actieve medewerkers is ook een interessant cijfer. Voor 2022 deden we dit reeds, en nu zien we een stijging per VTE.
- **Evolutie onthaal, verbindingsteam, ELP**
 - **Procedure onthaal**

Er is een hoge caseload bij de verbindingmedewerkers. De overheid verwacht binnen de maand een perspectief biedend gesprek. We bekeken dit samen en werkten een stroomdiagram uit om de vragen te onthalen en meer een gedeelde verantwoordelijkheid te kunnen creëren.

Reactie stuurgroep:

- Voor de basisvoorzieningen (aanmelder) is de caseload ook zwaar. We moeten opletten dat aanmelders dit niet aanvoelen als 'terug naar afzender'.
- Iedereen moet het gevoel krijgen dat er samengewerkt wordt. De werkdruk is in de hele sector aanwezig.
- Er moet op zoek gegaan worden naar gedeelde verantwoordelijkheid. Dit vooral door samen te werken.
- Het stroomdiagram is een tijdelijke oplossing, op korte termijn. Een duidelijker uitwerking voor de volledige werking van KG W&D dringt zich op.
- We willen hoofdzakelijk de focus leggen op de samenwerking met de partners/aanmelders. Hierbij verliezen we het belang van het welbevinden en de haalbaarheid van de job van verbindingmedewerker, niet uit het oog.
- Vanuit de stuurgroep vragen we om zoveel mogelijk in te zetten op dialoog en rechtstreekse lijnen met de betrokken medewerkers en werkgevers.

Conclusie:

- We leggen dit stroomdiagram voor in de verschillende teams en bij verschillende partners. We monitoren hun reacties. Dit levert meer informatie over dit stroomdiagram. Op basis van deze info kunnen we tot een gedragen beslissing van dit stroomdiagram komen.

6. Varia

EcSquare als registratiesysteem :

De cijfers worden vanaf 2022 uit BINC gehaald. De overheid gebruikt deze cijfers. Registreren in Binc is eenduidiger voor de medewerkers. Registreren in EcSquare is vaak niet gelijkgericht. We zijn daarom voorzichtig om cijfers uit EcSquare te halen. We overwegen om een ander registratiesysteem te gebruiken in de toekomst.

Collega's registreren rechtstreeks in Binc. Deze registraties ondergaan nog een finale controle door de stafmedewerker voor er definitief wordt afgesloten.

Reactie stuurgroep:

- Opletten voor welke doelstellingen je een registratiesysteem gebruikt.
- Ecquare wordt door meer en meer organisaties binnen jeugdhulp gebruikt, dus is voor meerdere medewerkers ook een bekend systeem om te registreren .
- Er moeten duidelijke richtlijnen zijn om te registreren (maar die kunnen dan weer verschillen met de moederorganisatie).
- Nu wordt er dubbel geregistreerd: zowel in Ecquare als in BINC. Ecquare wordt meer gebruikt als notitie voor de medewerkers, en BINC voor de cijfers. Bij voorkeur willen we een systeem gebruiken dat ook het gezin zelf kan raadplegen. We kijken hiervoor naar RTJ De Tafels die een ander registratiesysteem aan het testen zijn (is ook een lopend project van de overheid).
 - o Registraties in BINC gebeuren in andere organisaties centraal, niet door de medewerkers zelf.
- Idee om contacten te leggen met Ecquare ontwikkelaars die er dagelijks mee bezig zijn en de BINC registratie te centraliseren .

To do:

- Elke moederorganisatie van het samenwerkingsverband bevraagt zijn medewerkers die meedraaien in het verbindingsteam en bezorgt deze info tegen 22/05 aan Tineke.
 - o Hoe ervaar je het gecombineerd werken?
 - o Hoe ervaar je de expertisedeling tussen de moederorganisatie en het verbindingsteam?
- Toevoegen aan verslag
 - o Cijfergegevens Vlaanderen
 - o Voorstelling tekening referentieregio's